
Géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (cabinets ou entreprises de)

BROCHURE JO 3205

IDCC 2543

Convention collective nationale du 13 octobre 2005

[Étendue par arr. 24 juill. 2006, JO 2 août, applicable à compter du premier jour du premier mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} sept.]

(1)

(1) NDLR : L'avenant du 31 mai 2006, étendu par l'arrêté du 24 juillet 2006, précise que le titre VIII relatif à la formation professionnelle est applicable à compter du 1^{er} janvier 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale nationale des géomètres topographiques (CSNGT) ;

Syndicat national des entreprises de photogrammétrie et d'imagerie métrique (SNEPPIM) ;

Union nationale des géomètres experts fonciers (UNGE).

Syndicat(s) de salarié(s) :

BALT - MAT - TP CFDT ;

FNCB CFDT SYNATPAU ;

CFE CGC BTP ;

CGT ;

FG FO Construction

Préambule

Il a été convenu et arrêté ce qui suit pour former la Convention collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts-fonciers, qui met un terme aux dispositions conventionnelles précédentes et se substitue à celles ayant précédemment existé ainsi qu'à ses annexes et avenants à l'exception :

— De l'accord transitoire d'application de l'accord UNAPL sur la formation tout au long de la vie du 5 janvier 2005 conclu le 12 juillet 2005.

— Des deux accords sur la mise à la retraite des 18 mars et 24 avril 2004.

— Des accords de salaire du 18 janvier et 12 juillet 2005.

Dispositions générales

Titre I Dispositions générales

Article 1.1

La présente convention collective nationale est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et de celles du code du travail, sauf pour les avantages plus favorables qu'elle contient

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs, ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Son champ d'application comprend les départements d'outre-mer qui sont cependant appelés à discuter au plan départemental des dispositions qui leur seront propres et tenant compte de leur particularisme.

Article 1.2 Champ d'application

Cette convention collective a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les cadres, techniciens et employés dans les cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres d'imagerie métrique et Experts Fonciers (Code NAF n° 74-2B).

Sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Education Nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

Article 1.3 **Extension et Durée**

Mod. par Avenant étendu par arr. 24 juill. 2006, JO 2 août.

(Avenant 31 mai 2006, étendu) Elle est conclue pour une durée indéterminée à compter du premier jour du premier mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension « à l'exception de son titre VIII relatif à la formation professionnelle applicable au 1^{er} janvier 2006 ».

Article 1.4 **Dénunciation**

Toute dénonciation de la convention est portée à la connaissance de tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ; elle devient effective sous respect d'un préavis de trois mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée.

La convention collective continuera alors à produire effet dans les relations individuelles et collectives de travail au sein des entreprises et des cabinets, jusqu'à ce qu'une convention collective nouvelle ayant le même champ d'application professionnel lui soit substituée et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois ci-dessus.

Par signataire au sens du présent article, il y a lieu d'entendre l'ensemble des organisations syndicales, soit patronales, soit de salariés, signataires de la convention collective ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve.

Pour le cas où la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Néanmoins les partenaires sociaux s'engagent alors à examiner lors de la plus proche commission paritaire les éventuelles modifications proposées par le syndicat dénonciateur ;

Article 1.5 **Révision**

Dans les mêmes conditions de forme et de fond, notamment de préavis, chaque organisation syndicale d'employeurs ou de salariés signataires de la convention collective ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve, peut en demander la révision d'une partie. La lettre recommandée par laquelle cette révision est demandée doit clairement indiquer le ou les articles dont est demandée la révision et être accompagnée d'un texte constituant la proposition de remplacement.

Les parties devront alors se réunir au plus tard 90 jours calendaires après la date d'envoi de la lettre recommandée. Si un accord est réalisé, le ou les nouveaux articles entreront en vigueur à partir de leur extension en remplacement des anciens articles dénoncés qui cesseront aussitôt de produire effet.

Article 1.6 **Avantages acquis**

L'entrée en vigueur de la convention collective ne remet pas en cause les avantages contractuels ou d'usage, ou organisés par le règlement intérieur de l'entreprise ou résultant de décisions de l'employeur.

Les avantages qu'elle crée ne sauraient s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages en vigueur ayant le même objet, quelle que soit leur origine, seul étant retenu l'avantage le plus favorable apprécié globalement par type d'avantage.

Titre II **Exercice du droit syndical et représentation du personnel**

Article 2.1 **Exercice des libertés dans les cabinets ou entreprises**

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

2.1.1

(Accord n° 1, 9 janvier 2007, étendu) Les employeurs s'engagent à respecter le droit syndical et la liberté d'opinion

de leurs employés. Ils s'engagent également à observer une égalité de traitement absolue à l'égard de tout syndicat représentatif

Les cabinets ou entreprises étant un lieu de travail et conformément aux dispositions de l'article L. 412-2 du Code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses et de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression favorable ou défavorable sur le personnel à l'égard de tel ou tel syndicat ou association (amicale, société coopérative ou de secours mutuel par exemple).

2.1.2

Les représentants syndicaux ou du personnel, les titulaires de mandat électifs ou désignatifs aux différentes instances paritaires ou professionnelles ne doivent pas subir de traitement discriminatoire dans le déroulement de leur carrière, leur rémunération, l'accès à la formation et plus généralement dans le bénéfice des droits légaux ou conventionnels. En toute circonstance l'exercice de leur mandat dans les conditions légales ou conventionnelles ne peut leur porter préjudice. Les commissions paritaires régionales seront saisies de toute difficulté, ceci sans préjudice de recours aux juridictions compétentes.

Article 2.2

Exercice du droit syndical

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

La constitution des sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux se font en stricte conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Dans tous les cabinets ou entreprises, quel que soit le nombre de salariés, les employés peuvent constituer librement une section syndicale, sans formalité, si le syndicat est représentatif. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur des cabinets ou entreprises.

L'affichage des communications, exclusivement syndicales, s'effectue librement et uniquement sur des panneaux réservés à cet usage et mis à la dispositions des sections syndicales par l'employeur dans chacun des établissements de celui-ci.

Les publications de nature syndicale peuvent librement être diffusées par les sections syndicales de l'entreprise ou du cabinet dans l'enceinte de ceux-ci aux lieux et heures d'entrée et sortie du travail. Elles peuvent faire également l'objet d'une diffusion électronique sur une adresse spécifique librement ouverte aux salariés et communiquée aux organisations syndicales. Mention de cette adresse sera faite sur le panneau d'affichage.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, au moins une fois par mois dans l'enceinte du cabinet ou de l'entreprise suivant les modalités fixées par accord écrit avec l'employeur.

Article 2.2.1

Délégués syndicaux

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Chaque syndicat représentatif ayant créé une section syndicale dans un cabinet ou une entreprise comptant cinquante salariés au moins peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur. Les nom et prénom du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu. Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des employés, ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Dans chaque région administrative, chaque syndicat de salariés, représentatif au plan national pourra désigner deux délégués régionaux... Ces délégués doivent être salariés de la profession et être employés dans les entreprises ou cabinets de plus de cinq salariés.

Pour le représenter auprès des cabinets et entreprises au niveau des régions administratives. Ils disposent de 5 heures par mois de temps libre rémunéré dans les conditions fixées à l'article 2.2.3 ci-après.

En application de l'article L. 421-1 du Code du Travail, dans les établissements occupant habituellement moins de onze salariés dont l'activité s'exerce sur un même site, et où sont employés durablement au moins 50 salariés, le Directeur départemental du travail peut imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifie.

Les syndicats représentatifs au niveau national ou reconnu comme tel peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical sans avoir à justifier de l'existence d'une section syndicale.

Article 2.2.2 **Attributions**

a **Missions**

Les délégués syndicaux représentent, d'une part, le syndicat auprès du chef d'entreprise et des salariés, d'autre part, la section syndicale qu'ils animent.

Ils sont également les interlocuteurs nécessaires et obligatoires de l'employeur lors des négociations d'accord collectif d'entreprise, de la négociation annuelle obligatoire, du protocole d'accord préélectoral, du droit d'expression

b **Information et consultation**

Les délégués syndicaux sont informés et reçoivent communications des bilans du temps partiel, de la réduction du temps de travail, la situation comparée des hommes et des femmes, le plan de formation, le bilan social

Ils sont également informés du droit conventionnel applicable selon les modalités définies par accord de branche ainsi qu'une fois par an des modifications des accords collectifs de l'entreprise

Ils sont consultés en vue de transmission de leur avis à l'inspection du travail, sur la mise en place du travail de fin de semaine, de nuit et de la durée maximale quotidienne du travail de nuit et de ses contreparties à défaut d'accord collectif.

Article 2.2.3 **Moyens d'action**

Les délégués syndicaux disposent d'un temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ils bénéficieront des moyens nécessaires à leur mandat.

Les heures prises dans le cadre du crédit d'heure sont considérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur pour les délégués syndicaux d'entreprise et financées par le fond du paritarisme pour les délégués syndicaux régionaux.

- 10 heures par mois pour les entreprises de 50 à 150 salariés
- 15 heures par mois pour les entreprises de 151 à 500 salariés
- 20 heures par mois pour les entreprises de plus de 500 salariés

Article 2.2.4 **Protection**

. Ces représentants bénéficient des disposition de l'article L. 412-18 du Code du travail

Article 2.3 **Autorisation d'absence**

L'employé porteur d'une convocation nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, aura droit à une autorisation d'absence annuelle de trois jours rémunérée sur les fonds du paritarisme, afin de pouvoir assister au congrès ou à l'assemblée générale de son organisation syndicale. Cette période est néanmoins assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié, à l'exception de ceux concernant la durée du travail pour leur part en dehors de l'horaire de travail normal de l'entreprise ou du cabinet.

L'employeur pourra refuser cette autorisation lorsque le nombre de salariés simultanément absents excéderait un par cabinet ou entreprise de moins de dix salariés, deux pour ceux de onze à vingt salariés, trois de vingt et un à cinquante salariés, quatre de cinquante et un à cent salariés et cinq au-delà sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'accomplissement du travail.

Par ailleurs, les salariés bénéficieront au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale, d'autorisations d'absence qui leur seront attribuées dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.4 **Participation à une commission paritaire**

Mod. par Accord 27 sept. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche qui mandatent des salariés pour participer à des com-

missions paritaires portent à la connaissance de l'entreprise et de l'association du paritarisme les nom et prénom du salarié mandaté soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé.

Le temps passé par les salariés à une commission paritaire ou à une réunion pour laquelle la participation a été validée par une commission nationale est du temps de travail effectif payé par l'employeur dans la limite de l'horaire collectif du cabinet ou de l'entreprise.

En complément ces salariés bénéficient de sept heures préparatoires ou de suivi au maximum, pour chaque participation à une commission nationale ou régionale, rémunérées par l'employeur et destinées à l'exercice de leur mandat. Ces heures peuvent, après accord de l'employeur, être prises en dehors du temps de travail, celles-ci sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

En outre, les temps de déplacement du salarié sont indemnisés.

Le coût lié à la participation du salarié à une commission et le temps de préparation déclarés par le salarié sont indemnisés à l'employeur par le fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme sur la base du salaire horaire brut (total brut + charges patronales) sur la base de la durée journalière habituelle.

Les coûts correspondants au temps de déplacement déclaré par le salarié sont indemnisés par le fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme à l'employeur sur la base du salaire horaire brut (total brut + charges patronales) sur la base de la durée journalière habituelle.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur entreprise de leur préparation et participation à ces commissions au moins une semaine à l'avance.

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du Code du travail, les salariés à qui s'applique la présente convention collective et mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente convention bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du Code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux. La protection du salarié débute à compter de la date d'envoi de la notification mentionnée à l'alinéa 1 de l'article 2.4.

Article 2.5

Délégués du personnel et comité d'entreprise

2.5.1

Mise en place

Dans chaque cabinet, établissement distinct ou unité économique et sociale inclus dans le champ d'application de la présente convention, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux textes en vigueur.

La durée du mandat est de quatre ans. Lors de la mise en place des institutions représentatives du personnel, l'employeur invite les organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en vue de négocier le protocole d'accord préélectoral.

Lors du renouvellement des institutions, l'employeur rencontre avant le quarante cinquième jour du mois précédent la date de renouvellement des mandats, les représentants dûment mandatés des syndicats de salariés représentatifs au niveau national ou reconnus comme tels en vue de redéfinir le dit protocole d'accord préélectoral.

Un délai de trente jours au moins s'écoule entre l'affichage, conforme au protocole d'accord préélectoral ci-dessus, informant de la date des élections, et la date du premier tour de celles-ci.

Le bureau de vote est composé de l'électeur le plus âgé, qui en est le Président et des deux électeurs les plus jeunes, nommés assesseurs, participant au scrutin et acceptant. Le personnel absent pour maladie, congé annuel, en déplacement, maternité, stage de formation permanente peut voter par correspondance. Le protocole d'accord définit les conditions matérielles de ce scrutin qui doit respecter le secret du vote.

Le Président proclame le résultat du vote et l'affiche sur les tableaux de la Direction.

2.5.2

Attributions et fonctionnement

L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel titulaires, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif.

Compte tenu de la spécificité du travail dans les cabinets ou entreprises, il est prévu que les délégués doivent informer leur employeur ou son représentant de la date et de la durée prévisible de leur absence si celles-ci sont connues.

L'employeur est d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local et l'accès au matériel

de traitement de texte, de communication et de reprographie nécessaire à leur mission légale.

Les délégués peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part sur les emplacements obligatoirement prévus à cet effet et, d'autre part aux portes d'entrée des lieux de travail dès lors qu'elles sont non accessibles aux clients, négocié en cas d'entrée unique.

Les délégués suppléants assistent avec les délégués titulaires aux réunions mensuelles avec l'employeur. Les délégués du personnel sont, sur leur demande, assistés d'un représentant d'une organisation syndicale.

Pour leur information, les salariés de chaque cabinet ou entreprise peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du lieu de travail en dehors des horaires de travail sous la responsabilité du ou des délégués du personnel suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

2.5.3 Protection

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur devra obligatoirement être soumis à l'avis du comité d'entreprise et à l'accord de l'inspecteur du travail. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans le cabinet ou l'entreprise, la demande sera soumise directement à l'inspecteur du travail.

À partir de la connaissance par l'employeur de l'intention de la candidature ou de la communication des listes de candidatures, les candidats bénéficieront de la protection légale.

2.5.4 Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

À ce titre, un comité d'entreprise est constitué dans les cabinets ou les entreprises et unité économique et sociale qui emploient habituellement au moins 50 salariés.

Les attributions tant d'ordre économique et professionnel que d'ordre social, les règles de fonctionnement, les modalités de financement des activités sociales et culturelles sont strictement celles prévues par articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Sauf contribution supérieure par l'effet de la loi ou d'un accord, ce financement sera au moins égal à 0,30 % de la masse salariale des personnels. Il s'y ajoute le budget de fonctionnement sur la base de 0,20 % de la dite masse.

Lorsqu'ils assisteront à la réunion mensuelle du comité, les membres titulaires et suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé et compté comme temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier, dans un délai de trois ans, la possibilité de mise en place au niveau de la branche d'un fond de solidarité.

Article 2.6 Négociations dans l'entreprise

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Mod. par Accord 26 oct. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

Mod. par Accord 27 sept. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

2.6.1 Thèmes ouverts à la négociation

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives mentionnées à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds recueillis au titre du livre

IX du code du travail, une convention ou un accord d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles de la présente convention, des accords professionnels ou interprofessionnels.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages.

Aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée et écrite.

2.6.2

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du Code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail, dès lors que plus de la moitié des élus titulaires les auront ratifiés.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par la commission paritaire nationale de branche et ne peut s'appliquer que s'il a été déposé auprès de la DDTEFP, accompagné du procès-verbal de validation de la commission.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

2.6.3

(Abrogé par Accord 27 sept. 2018, étendu) Commission paritaire de validation

2.6.4

(Accord 26 oct. 2017, étendu)

Après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, les conventions et accords d'entreprise entrant dans le champ de compétences de la CPPNI sont adressés par voie postale à CPPNI/Co APGTP/ 54 boulevard Richard Lenoir 75011 Paris ou par email à l'adresse cppni@apgtp.fr.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis auprès de l'entreprise.

Article 2.7

Négociation avec un salarié mandaté

Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligation d'élections. L'employeur peut alors négocier avec un salarié spécifiquement mandaté pour une négociation par un syndicat représentatif au plan national.

Le salarié mandaté bénéficie d'un crédit mensuel de 5 heures non compris le temps de négociation avec l'employeur pendant la durée de la négociation.

2.7.1

Moyens accordés aux salariés mandatés

Indépendamment des moyens prévus par la loi et des conditions de déroulement de la négociation, le temps passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise ou par un procès-verbal de désaccord.

2.7.2

Conditions de validité des accords

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions définies par la loi.

Titre III

Engagement et licenciement du personnel

Article 3.1

Engagement

Mod. par Accord 29 oct. 2015, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

SYNATPAU.

Le personnel, est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion touchant à la clientèle et aux méthodes de travail dont la divulgation pourrait porter atteinte à la bonne marche du cabinet ou de l'entreprise. Lors de l'entretien d'embauche, il sera donné connaissance au postulant de la convention et de ses avenants.

3.1.1

Contrat d'engagement

Chaque engagement sera obligatoirement confirmé par un contrat établi en deux exemplaires, l'un pour le salarié, l'autre pour l'employeur.

Le contrat mentionnera que l'engagement est fait aux conditions de la convention collective.

Un exemplaire de la convention sera remis à l'employé, conjointement au contrat.

Le contrat sera, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales.

Il mentionnera, sous réserve de toute autre mention légale :

- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi occupé ;
- le niveau et l'échelon correspondant à l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique minimum, tel qu'il ressort de la grille des emplois et des salaires de la convention ;
- le salaire à la date de l'embauche ;
- le lieu habituel de travail ;
- la durée normale du temps de travail et sa répartition au moment de l'embauche ;
- les accords applicables dans l'entreprise ;
- les avantages individuels contractualisés ;
- les régimes sociaux de l'entreprise ou du cabinet.

Les employeurs ne peuvent :

- proposer ou imposer sous quelque forme que ce soit, un salaire inférieur au minimum fixé pour la catégorie définie au contrat d'engagement à laquelle appartient le salarié ;
- établir avec leur personnel des accords destinés à faire échec aux dispositions de la convention. Dans tout contrat individuel les avantages moins favorables que ceux de la convention collective sont réputés nuls et non avenus ;
- communiquer en ce qui concerne leurs salariés ou anciens salariés des renseignements de nature à porter atteinte à leurs possibilités d'embauches ultérieures.

3.1.2

(Accord 29 oct. 2015, étendu)

Période d'essai des salariés non cadres

3.1.2.1

Durées de la période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-19 du Code du travail, tout engagement à durée indéterminée des salariés non cadres ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail, est définie ci-dessous :

- Salariés classés du Niveau I coefficient 200 au Niveau II échelon 2 coefficient 259 inclus : un mois.
- Salariés classés au Niveau II échelon 3 coefficient 281 : deux mois.
- Salariés classés du Niveau III échelon 1 coefficient 306 au Niveau III échelon 3 coefficient 364 inclus⁽¹⁾ : deux mois.

(1) NDLR : L'accord du 29 octobre 2015 mentionne le coefficient 364 pour le niveau III, échelon 3. Or, la classification des non-cadres (titre XI) prévoit le coefficient 450 pour le niveau III, échelon 3. Selon l'APGTP (association paritaire de la branche), il faut retenir le coefficient 450 et non le coefficient 364 comme indiqué dans l'accord du 29 octobre 2015.

La période d'essai ayant pour principal objectif d'apprécier, durant son déroulement, les qualités du salarié à occuper

le poste proposé, toute absence de ce dernier, quelle qu'en soit la cause, la suspendra automatiquement et la prolongera d'autant.

Après accord écrit des parties intervenu avant son terme, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée qui ne pourra excéder celle de la durée initiale à l'exception des salariés classés au Niveau II échelon 3 coefficient 281 dont le renouvellement sera d'un mois.

3.1.2.2

Délai de prévenance - Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ; 2 semaines après 1 mois de présence ;

1 mois après 3 mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à 1 semaine.

3.1.2.3

Délai de prévenance - Rupture à l'initiative du salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée

Article 3.2

Promotion

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur examinera en priorité en concertation avec les instances représentatives des salariés, les candidatures des salariés de l'entreprise ou du cabinet aptes à occuper cette fonction,

Article 3.3

Licenciement pour motif économique

La procédure légale est applicable pour tous les salariés ayant terminé la période d'essai et s'impose à tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou du cabinet et la nature du licenciement envisagé.

Le licenciement pour motif économique représente une mesure extrême qui ne doit être prise qu'après l'étude de toute autre solution compatible avec l'organisation du cabinet ou de l'entreprise.

3.3.1

Licenciement

Dans le cas où l'employeur maintient la mesure de licenciement, il adresse pour information aux représentants du personnel ou à la commission paritaire régionale copie de la notification de sa décision qui devra en tous les cas contenir sa motivation et ceci indépendamment des procédures légales en vigueur.

3.3.2

Garanties générales

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

1) - En cas de désaccord sur le licenciement économique, le salarié dispose du temps de préavis pour faire appel pour avis la commission paritaire régionale.

2) - Le salarié compris dans un licenciement pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Pendant une durée d'un an suivant leur licenciement, les salariés qui en auront manifesté le désir par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre reçu, seront informés dans les mêmes formes, des postes vacants dans l'entreprise ou le cabinet «devenus disponibles et compatibles avec leur qualification»

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Chaque proposition d'emploi sera faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre un reçu.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) L'intéressé disposera d'un délai de quinze jours francs à compter de la première présentation de la proposition à son domicile pour informer l'employeur de sa décision. Passé ce délai l'entreprise ou le cabinet retrouvera sa liberté «de recruter dans ce poste» .

En cas de réembauche prioritaire dans l'entreprise, dans un poste identique, le salarié bénéficiera du maintien de son activité et retrouvera tous les avantages conventionnels acquis dont il bénéficiait lors de son licenciement, notamment du fait de son ancienneté à l'exception de ceux collectif dont la source juridique aurait pu depuis disparaître

En cas de réembauche prioritaire dans un autre poste relevant de sa compétence, il bénéficiera exclusivement du maintien de son ancienneté acquise à la fin de son préavis, et d'un droit prioritaire à la formation professionnelle

Article 3.4 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

3.4.1

À Partir de deux ans d'ancienneté en cas de licenciement pour motif personnel, sauf pour les licenciements pour faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée sur la base de 2/10^e de mois par année d'ancienneté à compter de la première sera due. Elle se calculera sur la base moyenne brute la plus favorable des trois ou douze derniers mois de salaire avant notification du préavis.

En cas de licenciement pour motif économique, le taux est porté à 3/10^e de mois par année d'ancienneté à compter de la première.

3.4.2

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) On entend par ancienneté dans l'entreprise ou du cabinet, le temps décompté en nombre de mois et d'années pendant lesquels l'intéressé y a travaillé (travail effectif ou assimilé) y compris le temps passé dans une de ses agences ou dans un G.I.E. (Groupement d'intérêt économique) ou dans une S.C.P. (Société civile professionnelle) ou dans un groupement de sociétés auquel l'entreprise est associée ou intéressée, même hors métropole et quels qu'aient été les emplois et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ou du cabinet.

3.4.3

Le temps de professionnalisation ou d'apprentissage entre en compte dans le calcul de l'ancienneté.

3.4.4

En cas de réengagement avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement éventuellement due en cas de nouvelle rupture, serait déduite du montant déjà versé. En cas de réengagement après un licenciement pour cause économique dans le cadre de la priorité de réembauchage le temps passé entre le licenciement et la réembauche est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3.5 **Délai congé**

Le délai congé en matière de démission du salarié ou de licenciement au-delà de la période d'essai est fixé comme suit :

Ancienneté	Démission	Licenciement
0 à 2 ans	1 mois	1 mois
De 2 à 10 ans	1 mois	2 mois
Au-delà de 10 ans	2 mois	3 mois

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement notifié, le salarié reste libre de quitter son emploi pendant le délai congé dès qu'il bénéficie d'un nouvel emploi ou d'une formation. Il conserve le maintien des indemnités auxquelles il a droit à l'exception de celles résultant de la période non courue du délai congé.

Réciproquement, l'employeur pourra exiger le départ immédiat du salarié licencié avec paiement de tous salaires et indemnités auxquelles celui-ci a droit y incluse l'indemnité de délai congé dans sa totalité et les droits attachés à celle-ci.

Au cours du délai congé effectué, l'intéressé a le droit de s'absenter pendant 52 heures par mois de préavis à seule fin de rechercher un nouvel emploi. Ces absences seront prises à la journée ou par demi-journée. L'intéressé devra prévenir de ces absences deux jours ouvrés à l'avance sauf accord exprès. Par accord des parties, ces heures peuvent

être groupées. Sauf en cas de démission, les absences pour recherche d'emploi sont rémunérées au taux habituel du salaire et de ses accessoires.

Article 3.6 **Maladie et contrat de travail**

Les absences dûment justifiées par l'incapacité due à la maladie ou à un accident du travail n'entraînent pas, de plein droit, la rupture du contrat de travail.

L'emploi est maintenu :

- 1) en cas d'incapacité temporaire due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dans les conditions légales ;
- 2) en cas de maladies ou d'accidents dûment constatés non imputables au travail pendant une durée de huit mois à l'intérieur d'une même période de douze mois ou de douze mois à l'intérieur d'une même période de vingt quatre mois.

En cas de rupture, alors que le salarié est en cours d'indemnisation, et sous les mêmes conditions, il continuera à bénéficier du service des rentes organisées ci-dessus.

Article 3.7 **Maternité et contrat de travail**

En cas de changement de poste justifié du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera la même rémunération.

Elle sera réintégrée dans son emploi précédent ou un emploi similaire lorsqu'elle reprendra son travail à l'issue de la période de suspension.

Deux mois avant son départ en congé prénatal, la femme enceinte sera autorisée à quitter son travail un quart d'heure avant la fin du travail journalier. De plus elle bénéficiera d'un allègement d'horaire de deux heures rémunérées par semaine affecté aux visites médicales, examens, cours ou toutes autres sujétions liées à la maternité.

En cas d'accord des parties les heures d'une semaine pourront être groupées.

Titre IV **Prévoyance - Hygiène - Sécurité**

Article 4.1 **Prévoyance**

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

(Avenant 24 avr. 2008, étendu) «Sauf exception dans les conditions légales pour la garantie frais de santé» Tous les salariés dont le contrat de travail est régi par la présente convention collective nationale, sont garantis obligatoirement par un régime adapté, souscrit par l'employeur et garantissant les prestations ci-après. Ce régime est défini par accord spécifique annexé à cette convention de façon à permettre son évolution.

Article 4.1.1

Préexistence de régime particulier dans les cabinets ou entreprises

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et selon ses dispositions, l'adhésion au régime de prévoyance mis en place par la profession est obligatoire dès l'extension de la convention collective, sauf dispositions contenues dans l'accord spécifique.

Article 4.1.2

Modalités d'indemnisation de la maladie et des accidents du travail

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Les salariés bénéficient en cas d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité Sociale d'une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de son salaire plafonné à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Cet avantage s'entend, sauf droit de contre visite, sous condition de justifier de leur situation par l'envoi dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, d'un certificat médical conforme d'arrêt de travail.

Ces indemnités sont servies en complément et en relais de la seconde période de l'obligation de maintien de salaire prévue à l'article 5.7 du titre V de la présente Convention Collective.

Lorsque l'arrêt de travail intervient alors que les droits à maintien de salaire tels que prévus à l'article 5.7 sont épuisés, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après application d'une franchise de 3 jours de carence en cas de maladie ou en cas de prise en charge par la Sécurité Sociale au titre du régime maladie ou d'accident, et sans franchise en cas d'accident du travail ou de trajet, reconnu comme tel par la Sécurité Sociale et sous réserve des recours contre les tiers.

Le versement de ces indemnités journalières cesse au dernier jour de versement des indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera calculé sur le dernier salaire total mensuel complet brut précédant la date d'arrêt de travail.

Il sera tenu compte de la durée du travail du salarié au moment de l'arrêt ainsi que des rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes versées au cours des douze derniers mois.

En cas de reprise d'activité dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, les indemnités seront servies au prorata si nécessaire pour compléter le salaire jusqu'à hauteur maximale du salaire net.

La prise d'effet de la garantie est effective après la période d'essai pour la maladie et dès l'embauche en cas d'accident du travail ou de trajet.

Article 4.1.3

Garantie en cas d'invalidité

En cas de reconnaissance d'invalidité suite à maladie ou accident du travail, le régime devra garantir une rente, servie tant que durera l'état d'invalidité et aussi longtemps que la sécurité sociale versera elle-même une pension.

Cette rente cessera d'être servie dès que le salarié reprendra une activité professionnelle sans diminution proportionnelle de sa rémunération brute ou liquidera ou pourra prétendre à la liquidation de sa pension vieillesse.

Article 4.1.4

Garanties supplémentaires

Article 4.1.4.1

Garantie rente conjoint et rente éducation

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Le régime doit organiser le service d'une rente «ou un capital» au conjoint et aux enfants jusqu'à l'âge de 25 ans. En l'absence d'enfants à charge au moment du décès, une rente temporaire de conjoint est versée. Cette rente est versée pour une durée maximum de 10 années et cesse d'être versée au plus tard à la liquidation de la pension de vieillesse du bénéficiaire. Le montant de la rente de conjoint est égale à 10 % du salaire de référence pour le conjoint d'un salarié (voir article 4 de l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime de prévoyance, pour les modalités).

4.1.4.2 Garantie frais de santé

Le régime prévoit la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés afin d'assurer le traitement de leurs affections médicales.

Article 4.1.5 Revalorisation des prestations en espèces (4.1.1 à 4.1.4.1)

Le régime définit le mode de revalorisation des rentes servies en cas de changement d'organisme assureur.

Article 4.1.6 Répartition des cotisations

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

La cotisation est basée sur le salaire brut avec la répartition suivante : 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation patronale, en cas de modification des taux, ne pourra dépasser 2,87 % de la tranche A et 3,69 % de la tranche B pour le personnel non affilié à l'AGIRC et 3,22 % pour la tranche A et 4,03 % pour la tranche B pour le personnel affilié à l'AGIRC

Article 4.2 Retraite

4.2.1 Préavis

Un préavis réciproque sera respecté par celui qui prendra l'initiative du départ en retraite. Il s'établit comme suit, selon l'ancienneté dans le cabinet ou l'entreprise.

Départ à la retraite à l'initiative du salarié		Mise à la retraite par l'employeur
0 à - 2 ans	1 mois	1 mois
2 à 10 ans	2 mois	2 mois
+ de 10 ans	2 mois	3 mois

Le régime juridique de la mise à la retraite et notamment la condition d'âge pour ce faire est défini par voie d'accord spécifique.

Article 4.2.2 Allocation fin de carrière

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.
Syndicat(s) de salariés :
BATI CFTC ;
BTP CGC ;
SYNATPAU.

À l'occasion de la cessation de son contrat pour cause de retraite, le salarié percevra une indemnité, dont le montant calculé comme suit, ne peut être inférieur à celui prévu par les dispositions légales en vigueur.

— L'indemnité est calculée sur le salaire moyen des trois derniers mois hors primes exceptionnelles. Toute prime ou gratification habituelle servie ou non pendant ces trois mois s'y ajoutera au prorata. Elle sera égale à trois mois de salaire après 10 années d'ancienneté augmentée de 2/10^{ème} de mois de salaire mensuel par année à partir de la onzième.

— L'indemnité sera plafonnée à sept mois de salaire pour le personnel non affilié à l'AGIRC et à neuf mois pour le personnel affilié à l'AGIRC et réduite d'un dixième par année manquante pour une ancienneté inférieure à dix ans.

— L'ancienneté prise en compte au sens de cet article est celle acquise en continuité ou reprise dans un cabinet ou entreprise relevant du champ d'application de cette convention.

— En cas de carrière ayant connu des alternances de périodes à temps plein et à temps partiel, les droits seront calculés proportionnellement.

Les cabinets ou entreprises devront souscrire obligatoirement une assurance pour garantir le versement de cette prestation. Mention de celle-ci figurera sur le bulletin de paye.

4.2.3 **Cessation anticipée d'activité**

L'allocation sera également servie aux salariés admis à partir en cessation anticipée d'activité et ceci tant dans le cadre d'une convention du Fond national de l'emploi que selon tout régime en vigueur.

L'acquisition définitive de l'allocation est conditionnée à l'engagement sur l'honneur de la cessation définitive et irrévocable de toute activité professionnelle jusqu'à la liquidation de la retraite.

En cas de cessation progressive d'activité dans le cadre d'un accord collectif aidé ou non par l'État, l'allocation ne sera servie qu'à la liquidation totale de la retraite et sous les mêmes conditions. L'allocation se substituera à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement si elle lui est supérieure.

Article 4.3 **Travaux dangereux ou insalubres - Sécurité du travail**

De façon générale, employeurs et salariés sont soumis à une obligation particulière de vigilance en matière de sécurité, d'hygiène et des conditions de travail. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les établissements où ils sont mis en place seront étroitement associés à la définition de la politique de l'entreprise dans ces domaines.

Tout salarié signalera immédiatement toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Il pourra alors quitter son travail et ne le reprendre que lorsque la situation aura disparu (droit de retrait). Une telle éventualité ne pourra être considérée comme une faute professionnelle.

Pour tous les travaux dangereux ou insalubres, l'employeur devra prendre toutes mesures de sécurité et notamment fournir le matériel destiné à la signalisation, à la protection collective et individuelle et à la sécurité des salariés occupés à ces travaux.

Dans le cadre de sa mission, il veillera au respect par les maîtres d'ouvrage, concessionnaires ou entreprises, des prescriptions légales ou réglementaires en la matière. Les salariés seront tenus à la stricte application des directives de l'employeur dans ce domaine.

Les dispositions légales et réglementaires devront être respectées en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux ou insalubres.

Tout travail insalubre ouvrira droit, à un repos compensateur égal à 25 % du temps de travail effectué dans ces conditions ou à une prime d'un montant équivalent. Autant que possible ce repos sera pris le jour même, le salaire étant maintenu par ailleurs.

Sans que cette liste soit exhaustive, sont des travaux insalubres ouvrant droit à repos compensateur ceux réalisés dans des zones telles par exemple que :

- mines et galeries souterraines
- carrières non ventilées

-
- conduites de gaz
 - cuves d'hydrocarbure
 - cuves vinicoles
 - décharges publiques
 - bassins de décantation
 - travaux sous pression
 - travaux souterrains dans les égouts

et si la santé du personnel y est exposée à des risques inhabituels.

Les formations à la sécurité en application des dispositions de L. 231-1 du Code du travail ne sont pas prise en charge au titre de la formation professionnelle continue.

Article 4.4 **Travail de nuit**

4.4.1

Le recours au travail de nuit à partir de 21 heures jusqu'à 6 heures du matin doit être exceptionnel. Il est limité dans la profession aux hypothèses d'intervention imposant son recours pour des raisons techniques, économiques, professionnelles ou autres émanant des prescripteurs ou clients.

En aucun cas il ne peut être un mode habituel d'organisation du travail.

4.4.2

Ne peuvent être des travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-1 du code du travail que les personnels intervenant sur site.

En cas de nécessité vérifiée la durée quotidienne du travail de nuit ne pourra dépasser dix heures, pause comprise.

4.4.3

Les heures travaillées la nuit ouvrent droit à une majoration de 75 % ou à un repos compensateur correspondant à cette majoration à prendre dans le mois suivant la période de travail y ouvrant droit. Cette majoration n'est pas cumulable avec celle prévue à l'article 4.4.⁽¹⁾

(1) NDLR : Selon l'Union nationale des Géomètres-experts, le renvoi doit être lu comme fait à l'article 4.3.

4.4.4

Au vu des pratiques de la profession les parties conviennent d'examiner l'éventualité d'une négociation du régime spécifique aux travailleurs de nuit.

Article 4.5 **Matériel et équipement**

Le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail, pour le respect de l'hygiène et de la sécurité, sont fournis par l'employeur.

Sauf faute lourde le salarié n'est pas responsable pécuniairement des pertes et vols.

Une trousse de premiers soins devra équiper en permanence tout véhicule utilisé pour les besoins de l'entreprise.

Article 4.6 **Égalité hommes-femmes**

Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment en matière de responsabilité, de promotion et de salaire.

Les signataires conviennent d'initier dans les trois ans à compter de la signature de cette convention, une négociation portant notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi des femmes. L'objet de cette négociation est notamment de doter les professions concernées des outils statistiques et d'analyses permettant, sur la base d'indicateurs pertinents, de vérifier le respect du principe d'égalité. À ce titre le rapport sur la profession devra être amélioré pour répondre à cet objet.

Article 4.7 **Travailleurs handicapés**

L'ensemble des parties à la présente convention s'engage à promouvoir l'accès au travail de toute personne handicapée apte à l'exercice des emplois de la profession.

Elles s'engagent à initier dans les trois ans à compter de la signature de cette convention, une négociation portant

sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. À cet effet et pour permettre cette négociation le rapport annuel établi par la délégation patronale sera complété des renseignements nécessaires à l'appréhension de la situation de la profession au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Titre V

Congés et absences

(Avenant 8 nov. 2013, étendu)

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Article 5.1

Assimilation de périodes d'absence A du travail

Sont assimilées à des périodes de travail ouvrant droit aux congés payés outre les périodes prévues par la loi :

- maladie dans la limite de deux mois dans la période de référence ;
- commissions paritaires prévues par la présente convention ;
- temps de préparation des dites commissions paritaires ;
- Formation professionnelle ou de perfectionnement, y compris les périodes d'examens ;
- absences autorisées rémunérées.

Article 5.2

Organisation des congés

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

5.2.1

En l'état actuel de la législation sont rappelés les principes suivants :

— Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. «La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.» «Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières». «Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables» peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

5.2.2

Ordre des départs

Après consultation du personnel, l'employeur devra fixer, avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent l'ordre des départs.

Cet ordre des départ sera affiché dans les cabinets ou entreprises, au plus tard le 1^{er} Mars.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Conformément au code du travail, «il sera tenu compte de la situation familiale et des usages en application de l'article L. 223-7 du code du travail»

5.2.3

Calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit deux modes de calcul dont le plus favorable au salarié doit être appliqué :

1) Rémunération moyenne : l'indemnité minimale est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence à l'exclusion des gratifications et des primes annuelles.

2) Maintien du salaire : l'indemnité minimale est égale au salaire perçu par le salarié comme s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

5.2.4

Fermeture du cabinet ou de l'entreprise

Si les droits du salarié aux congés ne couvrent pas la période de fermeture du cabinet ou de l'entreprise (en cas de période de référence insuffisante), le salarié pourra percevoir une allocation de chômage partiel pour la période non indemnisée dans les conditions légales.

L'employeur est tenu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la direction départementale du travail et de la main d'œuvre.

Article 5.3

Congés pour événements familiaux

5.3.1

Congés rémunérés

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

mariage du salarié : 4 jours

mariage d'un enfant : 1 jour

décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours

naissance ou accueil au foyer en vue d'adoption : 3 jours

décès père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jours

décès frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours

beau-frère, belle-sœur : 1 jour

Ces droits sont ouverts en cas de mariage, pacs.

Journée citoyenne : 1 jour.

Ces cas d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement familial le nécessiterait et sur justification, l'employé pourra bénéficier d'une absence supplémentaire d'une journée non rémunérée.

5.3.2

Congés non rémunérés

Ces congés de présence parentale sont prévus pour s'occuper d'une personne malade.

Tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée est de 3 jours/an, voire 5 jours/an si l'enfant est âgé de moins de 1an ou si le salarié à la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans

Tout salarié, dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois.

Ces congés peuvent, avec l'accord de l'employeur, être transformés en travail à temps partiel ou en aménagement du temps de travail

5.3.3

Autres congés

5.3.3.1

Congés pour activité d'intérêt général

L'employeur est tenu d'accorder le temps nécessaire à l'exercice de diverses fonctions ou activités : membre du conseil général ou municipal, conseiller ou défenseur prud'homme, conseiller du salarié, jurés d'assises ou témoin à un procès, participation à des instances de la formation professionnelle, conseil d'administration de caisse de sécurité sociale ou d'allocations familiales, représentation d'une association ou d'une mutuelle.

5.3.3.2 Congé sabbatique

L'employeur doit autoriser un salarié à prendre un congé non rémunéré d'une durée comprise entre 6 et 11 mois. Pour en bénéficier, le salarié doit avoir au moins 6 années d'activité professionnelle, dont 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date du congé, et n'avoir pas bénéficié dans les 6 années précédentes d'un congé sabbatique d'un congé création d'entreprise, ou d'un congé-formation d'au moins 6 mois.

La demande doit être faite à l'employeur avec un préavis d'au moins 3 mois, en précisant la durée du congé.

L'employeur peut différer au maximum pendant 6 mois le départ en congé.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La reprise de travail avant la date prévue est impossible, sauf accord de l'employeur.

5.3.3.3 Congé pour création d'entreprise

Ce congé ou période à temps partiel est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise. La demande doit préciser l'activité créée ou reprise.

Article 5.4 Jours fériés

Mod. par Avenant 5 janv. 2017, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

SNEPPIM ;

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Tous les jours de fêtes légales sont chômés. Ce chômage ne peut entraîner une diminution du salaire mensuel pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement

Les jours fériés chômés ne sont en aucun cas récupérables et ne sont pas comptabilisés comme jours de congés payés lorsqu'ils tombent un jour ouvrable.

Les jours légaux et fériés sont : le jour de l'An, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai et le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël.

S'ajoutent à ces jours fériés légaux :

— Dans les départements Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle, le vendredi Saint et le 26 décembre.

— dans les départements d'Outre-Mer, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage. Il s'agit du 27 mai en Guadeloupe, du 10 juin en Guyane, du 22 mai en Martinique, du 20 décembre à la Réunion et du 27 avril à Mayotte.

Si le 1^{er} Mai tombe un jour non travaillé dans l'entreprise ou le cabinet, une indemnité égale à 1 journée de salaire sera allouée à chaque employé. Cette indemnité pourra être remplacée par un repos compensateur d'égale durée d'un commun accord.

Article 5.5 Maternité

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

En cas de changement de poste justifié du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera la même rémunération.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Elle sera réintégrée dans son emploi précédent ou un emploi similaire «assorti d'une rémunération au moins équivalente» lorsqu'elle reprendra son travail à l'issue de la période de suspension.

Deux mois avant son départ en congé prénatal, la femme enceinte sera autorisée à quitter son travail un quart d'heure avant la fin du travail journalier. De plus, elle bénéficiera d'un allègement d'horaire de deux heures rémunérés par semaine affecté aux visites médicales, examens, cours ou toutes autres sujétions liées à la maternité.

En cas d'accord des parties les heures d'une semaine pourront être groupées.

(Avenant 15 mai 2014, étendu) Pendant la durée du congé légal de maternité ou de paternité les salariés percevront des indemnités journalières complémentaires aux indemnités légales destinées à maintenir leur salaire.

Cette indemnité complémentaire est égale à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale.

Article 5.6 **Congés pour soins à enfant malade**

Il sera accordé au salarié, un congé non rémunéré, sur présentation d'un certificat médical, pour leur permettre de soigner un enfant malade. Quand son compagnon ou sa compagne juridiquement déclaré ou son conjoint ne bénéficie pas du même droit, ce dont il devra justifier et dans la limite cumulée de 30 jours ouvrables par an, la ou les absences ainsi justifiées ouvriront droit aux congés payés correspondants.

Article 5.7 **Absence pour maladie ou accident**

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Tout salarié bénéficie (à compter du premier jour suivant l'expiration de la période d'essai mentionnée dans son contrat de travail), en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnité complémentaire est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté du salarié	Première période d'indemnisation : 90 % du salaire brut	Deuxième période d'indemnisation : 66,66 % du salaire brut
moins de 21 ans d'ancienneté	120 jours	Pas d'indemnisation
De 21 ans à moins de 26 ans d'ancienneté	120 jours	20 jours
De 26 ans à moins de 31 ans d'ancienneté	120 jours	40 jours
Plus de 31 ans d'ancienneté	120 jours	60 jours

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle.

Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de 3 jours d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 180 jours.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant

des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement.

Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence.

Titre VI

Déplacements en France métropolitaine hors DOM et en pays appartenant à la CEE et pays autres en continuité territoriale avec la France

Article 6.1

Temps de déplacement et travail effectif

Les temps de déplacement, lorsqu'ils correspondent à la définition légale du travail effectif, c'est à dire en l'état actuel du droit lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, sont du travail effectif décompté comme tel.

Article 6.2

Frais de déplacement

Préalablement, à tout déplacement, l'employeur devra consentir une avance suffisante pour couvrir les frais de séjour, de déplacement ou ceux liés à l'accomplissement de la mission.

Ces frais justifiés sont à la charge de l'employeur. Le salarié devra en tous les cas être assuré d'un hébergement et de repas corrects correspondant aux possibilités locales, sans qu'intervienne d'aucune manière la prise en considération de sa catégorie professionnelle.

Article 6.3

Déplacements de longue durée

Est déplacement de longue durée celui qui s'accompagne d'une obligation de découcher décidée par l'entreprise ou le cabinet.

À cette occasion, et si le déplacement excède une semaine, le salarié bénéficie d'un voyage aller et retour payé au lieu du bureau, chaque semaine pour une distance inférieure à 300 kilomètres et chaque quinzaine pour les distances supérieures.

En outre, si le déplacement est prévu pour excéder quatre semaines s'ajoutera au repos hebdomadaire un repos supplémentaire payé égal au moins à une journée.

— Lorsque le salarié sera dans l'impossibilité de voter par procuration ou par correspondance, un voyage aller et retour lui sera dû dans le cas d'élections législatives, cantonales, municipales, prud'homales et toutes autres élections ou consultations ayant trait à la vie sociale et politique de la Nation, du cabinet ou de l'entreprise.

— Le voyage est également dû à l'employé en cas de survenance d'événements familiaux justifiant l'octroi d'un congé exceptionnel, et pour toute autre cause justifiant la nécessité d'un retour, sauf pour des motifs de convenance personnelle de l'employé.

Article 6.4

Maladie ou accident en cours de déplacement en France Métropolitaine, C.E.E et pays en continuité territoriale avec la France Métropolitaine

— En cas d'absence pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date, soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que les versements de ces indemnités puissent dépasser 15 jours.

— Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant en cas de besoin, une hospitalisation près de son domicile. Tous les frais et formalités pour ce voyage de retour seront à la charge de l'employeur.

— En cas de diagnostic médical très grave et interdisant le transport du malade, l'employeur supportera les frais

d'un voyage aller et retour et d'hébergement d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir et jusqu'au domicile de la personne bénéficiaire.

Article 6.5

Décès dans l'un des pays visés à l'article 6.4

— En cas de décès du salarié, au cours de son déplacement, hors application du régime de prévoyance, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile.

— L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour entre le domicile du salarié et le lieu de l'accident et d'hébergement au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 6.6

Déplacements par tous modes de transport

— Les déplacements en chemin de fer seront effectués en deuxième classe. La nuit, et s'il doit y avoir découcher, ils se feront en couchettes. En avion, ils se feront en classe tourisme.

— Tous les déplacements, à l'occasion d'une mission, quels qu'ils soient, et quel que soit le mode de transport utilisé, hormis les véhicules automobiles, seront couverts par une assurance spéciale prise par l'employeur à compter de l'entrée en vigueur de la convention, garantissant le versement d'un capital d'un montant minimum de 23.000 euros en cas de décès, indexé sur l'évolution du point UNIRS pour les non cadres et A.G.I.R.C. pour les cadres.

— Le transport par véhicule automobile devra obligatoirement bénéficier d'une assurance personnes transportées y compris le conducteur. Le capital décès prévu pour les salariés du cabinet ou de l'entreprise sera identique au précédent.

Article 6.7

Déplacements par véhicule personnel

L'utilisation d'un véhicule personnel pour les besoins du service a un caractère exceptionnel et ne se fera qu'après accord écrit employé-employeur.

Les indemnités kilométriques ne pourront être inférieures à celles fixées au barème fiscal.

Le complément d'assurances nécessaire à la couverture de tous les risques et responsabilités devra être supporté par le salarié propriétaire du véhicule qui sera impérativement tenu d'en justifier.

Article 6.8

Cas particulier des déplacements hors pays visé au présent titre

Les règles ci-dessus fixées ne s'appliquent pas au cas particulier des déplacements hors pays visés au présent titre.

— Si un salarié est engagé spécialement en France (hors D.O.M.) pour une activité hors CEE et pays territorialement limitrophe de la France Métropolitaine la lettre d'engagement ou de mission devra le préciser expressément. Cette lettre devra préciser la durée déterminée ou non de l'emploi.

— Tous déplacements hors pays visés ci-dessus devront obligatoirement et préalablement faire l'objet d'un ordre de mission. Cet ordre de mission stipulera dans tous les cas :

— les noms, prénoms, qualités et adresse des parties ;

— la nature, la durée et le lieu de la mission ;

— les modalités d'exécution des dispositions concernant les voyages et transports ;

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

— le lieu de rapatriement en fin de séjour

— les éléments de la rémunération, les indemnités de séjour et de dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc... ;

— les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidence fiscale de ces modalités, en France et dans le pays considéré ;

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

— la possibilité ou non pour le salarié d'emmener sa famille ;

— les modalités des conditions de voyage aller et retour du salarié et de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;

— les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements du salarié dans le nouveau pays de résidence ;

— les droits aux congés et modalités d'application, aux détentés et modalités d'application, la base de calcul des régimes de retraite et de prévoyance et des Assedic prestation de chômage dont le salarié bénéficiera ;

— la couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la sécurité sociale, soit à

défaut par un régime de remplacement assurant des garanties analogues auprès d'un organisme agréé, les garanties offertes ne pourront être inférieures à celles de la présente convention ;

— le maintien ou la compensation des prestations familiales ;

— les conditions de rapatriement, notamment en cas de rupture de contrat ;

— Si possible la couverture des risques politiques et sociaux ; les risques climatiques dangereux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat devient nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui seront payés par l'employeur et ne resteront à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille n'est pas reconnu responsable de cette situation ;

— les conditions particulières de travail et la contrepartie du temps de trajet aller-retour ;

— les précautions à prendre contre les maladies spécifiques connues du pays et les soins particuliers à prévoir ;

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

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités imposées par le déplacement seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

Titre VII

Rémunération

Article 7.1

Salaires conventionnels

Mod. par Accord 12 avr. 2006, étendu par arr. 16 janv. 2007, JO 25 janv.

Mod. par Accord , 9 janv. 2007, étendu par arr. 16 août 2007, JO 25 août

(Accord 9 janv. 2007, étendu) Aucun « salarié » ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui résultant pour chaque emploi, des différents accords de salaires conclus dans le cadre de la convention collective (voir Rubrique Salaires).

Aucune rémunération réelle ne peut être inférieure au S.M.I.C. ou le cas échéant à la rémunération mensuelle minimale garantie.

7.1.1

(Accord du 9 janv. 2007, étendu)

Calcul des salaires conventionnels des emplois de la grille de classification

1. Entre les coefficients hiérarchiques 236 et 450, les salaires conventionnels sont définis par la formule $\text{salaire} = S_{236} + (K - 236) \times p$

où

— S_{236} est le salaire conventionnel correspondant au coefficient 236 (1) ;

— K est le coefficient hiérarchique de l'emploi ;

— p est la valeur du point en euros.

2. Valeur du point différentiel “ p ” :

$p = \text{Salaire du coefficient 450} - \text{Salaire du coefficient 236} (2) / 450 - 236$

Les coefficients et les salaires calculés pour chacun des emplois sont énumérés dans une annexe à la convention.

7.1.2

(Accord du 9 janv. 2007, étendu)

Révision des salaires minima

À chaque révision, les nouveaux salaires sont calculés par fixation :

— du salaire correspondant au coefficient 236 (1) ;

— du salaire correspondant au coefficient 450 ;

— de la valeur du point “ p ” calculée par la formule (2).»

Engagement est donc pris de la fixation d'une valeur du salaire du coefficient 236 nécessairement supérieur au SMIC en vigueur lors de la négociation des salaires minima.

Article 7.2

Salaires effectifs

La rémunération des employés est mensualisée sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail effectif.

Les heures supplémentaires sont celles, de travail effectif, accomplies au-delà de cette durée dans le cadre de la semaine civile ou de la période plus longue résultant de l'application des accords conclu en matière de durée du travail.

Les heures supplémentaires donnent lieu à paiement ou à repos majoré conformément à l'accord de branche de la profession relatif à l'aménagement du temps de travail.

Les absences, donnent lieu à réduction du salaire mensuel ci-dessus prorata temporis.

Pour apprécier cette règle, le salaire mensuel réduit sera obtenu en multipliant le salaire mensuel correspondant à la durée du travail par rapport au nombre d'heures travaillées du mois sur le nombre d'heures normalement travaillables au cours du même mois.

Article 7.3

Classifications

Le classement des employés des cabinets ou entreprises s'effectuera au regard de l'emploi effectivement occupé et de sa correspondance dans les grilles de classifications annexées à la convention étant précisé que le principe à travail égal - salaire égal devra être respecté.

Article 7.4

Dispositions transitoires relatives à la suppression de la prime d'ancienneté

7.4.1

Il n'est prévu aucune majoration de salaire pour tenir compte de l'ancienneté.

7.4.2

Toutefois et à la date d'entrée en vigueur de la présente convention les personnels bénéficiant d'un tel avantage, convenu en application des dispositions conventionnelles antérieures modifiées par l'accord du 14 décembre 1987, verront appliquer le régime suivant, destiné à maintenir l'avantage acquis.

7.4.2.1

Le montant acquis de la prime d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est maintenu pour sa valeur nominale.

Cette prime fixe figurera à part sur une ligne du bulletin de paie.

7.4.2.2

Les entreprises ou cabinets ayant intégré l'ancienne prime d'ancienneté dans la rémunération de base, devront la dissocier en la mentionnant désormais expressément à son montant atteint tout en respectant les salaires conventionnels.

7.4.2.3

Les salariés embauchés avant entrée en vigueur de la présente convention conserveront, le bénéfice du droit à acquisition, à terme échu, du montant de prime calculé sur les salaires minima, à la date d'entrée en vigueur de la convention sur la base du pourcentage d'ancienneté immédiatement supérieur à celui déjà acquis et dont ils auraient bénéficié si la convention n'avait pas été modifiée.

Pour faciliter la compréhension de cet alinéa il est précisé que cela permet d'atteindre :

— 3 % pour les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective lorsqu'ils auront atteint cinq ans d'ancienneté.

— 6 % pour ceux ayant cinq à dix ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective lorsqu'ils auront atteint dix ans d'ancienneté.

— 9 % pour ceux ayant de dix à quinze ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et lorsqu'ils auront atteint quinze ans d'ancienneté.

Article 7.5 **Négociation annuelle**

La commission paritaire nationale de la négociation collective se réunira au moins une fois par an dans les deux premiers mois de l'année afin de négocier le salaire minimum hiérarchique, et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications professionnelles, ceci indépendamment des autres obligations légales de négocier.

— Si les deux collèges ne parviennent pas à un accord à l'issue de la négociation, la commission paritaire nationale est convoquée une deuxième fois dans un délai d'un mois, avec pour seul thème à son ordre du jour, la négociation salariale.

— La volonté d'aboutir à la signature d'une revalorisation des salaires minima conventionnels doit guider les partenaires sociaux.

En outre, et à intervalle semestriel - par rapport à la négociation annuelle - il est convenu d'une rencontre de constat et d'étude au vu de l'évolution des salaires minima.

— La négociation annuelle sur les salaires fait obligation à la charge des organisations patronales, de remettre un rapport aux organisations salariales un mois avant la date de la réunion annuelle de négociation.

— Ce rapport permettra notamment un examen de l'évolution économique de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires et des effectifs moyens pour chaque catégorie professionnelle et par sexe au regard du salaire minimum hiérarchique.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignés dans leur dernier état les propositions respectives des parties, le rapport informatif établi par les organisations patronales, ainsi que le compte rendu des débats.

Article 7.6 **Égalités des salaires**

Le principe à travail égal salaire égal doit être strictement respecté dans les entreprises et cabinets. À cet effet toute difficulté signalée par tout salarié toute entreprise ou cabinet, toute organisation syndicale ou tout organisme conventionnel fera l'objet d'une saisine de la commission nationale des salaires sur la base d'une note écrite, accompagnée des éléments nécessaires à son traitement. Elle sera évoquée à la plus proche réunion de la commission qui émettra un avis au vu des arguments et pièces communiqués par les parties.

Article 7.7 **Rémunérations participatives**

Les entreprises ou cabinets, malgré leur effectif sont invitées à examiner, selon les procédures légales, les modalités de mise en œuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement, la participation aux résultats, les possibilités de constitution de plan d'épargne salariale et leur affectation pour partie dans les plans éventuellement mis en place pour l'acquisition de parts de fonds solidaires. À cet égard l'enquête statistique annuelle de la profession devra permettre de recenser les accords conclus.

Titre VIII **Formation professionnelle tout au long de la vie**

Le présent titre définit les objectifs, moyens et priorités de la formation professionnelle continue des entreprises et cabinets de géomètres, en tenant compte de leur caractéristiques de structure et d'organisation, conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Il s'inscrit également dans les dispositions de l'accord spécifique aux professions libérales conclu entre l'UNAPL et les organisations de salarié, le 5 janvier 2005 auquel il ne peut déroger dans un sens moins favorable.

Considérant que la réforme de la formation professionnelle vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle,

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour trouver les réponses adaptées aux enjeux de l'emploi du secteur,

Conscientes du nécessaire développement des compétences des personnels et de l'évolution des activités des cabinets ou entreprises,

Les parties contractantes s'accordent sur la reconnaissance des efforts de formation à réaliser en permanence par les employeurs et les salariés pour :

— L'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi,

— La reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi

-
- L'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation,
 - La validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles,
 - La mise en œuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle.
 - La visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de conduire des actions de formation professionnelle, dans le cadre :

- De la professionnalisation
- Du plan de formation de la branche, de l'entreprise ou du cabinet,
- Du droit individuel à la formation des salariés
- Du Congé Individuel de Formation

Article 8.1 **La professionnalisation**

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Les parties signataires du présent titre confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), la définition des objectifs prioritaires des formations admises et le réexamen annuel des actions et des publics qui s'avèreraient nécessaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation.

Dans les conditions et limites définies par la CPNEFP, le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation sont prioritaires à l'accès au dispositif financier de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

8.1.1

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu : voir art. 8-11)

8.1.2

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu : voir art. 8-12)

8.1.3 **Les formations prioritaires**

Sont prioritaires après agrément de la CPNEFP :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle, ou une qualification reconnue dans la classification,
- toute action au bénéfice des populations identifiées aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessus.

8.1.4 **Apprentissage**

L'apprentissage est une voie de formation initiale à privilégier également en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme, BTS ou BAC professionnel.

Les signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

À cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'Éducation Nationale ainsi qu'avec les Régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'Observatoire des métiers.

Les parties déterminent en CPNEFP les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche - des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis :

- les diplômes et titres préparés par les CFA, validés par la CPNEFP devront être spécifiques à la branche ;
- À cet effet les dossiers de demandes d'agrément présentés par les CFA seront examinés paritairement en CPNEFP et devront comporter, en particulier, les éléments suivants : nombre d'apprentis par diplôme, nombre de diplômes par type de diplôme, objectifs de développement quantitatif, objectifs pédagogiques et modalités de suivi dans l'entreprise, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- chaque année le CFA devra adresser à la CPNEFP un rapport d'activité sur les éléments ci-dessus ;
- l'agrément des actions de formation éligibles est donné par la CPNEFP pour une durée de trois ans ;

Sur la proposition de la CPNEFP, les fonds destinés à la professionnalisation peuvent permettre la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA dans la limite de 0,12 % de la masse des salaires bruts.

Les entreprises ou cabinets s'engagent, lorsqu'elles y sont assujetties à verser leur taxe d'apprentissage aux centres

agréés.

8.1.4.1 Rémunération des apprentis

Les signataires décident de porter les minima nationaux des rémunérations des apprentis aux taux figurant dans le tableau ci-après en pourcentage du SMIC.

Année D'apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 21 ans	21 ans et plus
	% du SMIC		% du SMIC
1 ^{ère} année	45	55	60
2 ^{ème} année	55	65	70
3 ^{ème} année	65	75	85

Lorsqu'il y a contrats successifs, avec le même employeur ou avec un nouvel employeur de la branche, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédent.

8.1.4.2 Indemnités liées à l'apprentissage

Lorsqu'ils sont en CFA, il est constaté des écarts dans l'indemnisation de familles ou des jeunes en matière de repas, de transport et d'hébergement. Ces écarts proviennent des prises en charge très disparates de la part des conseils régionaux, des conseils généraux et des associations gestionnaires de CFA.

Les parties signataires demandent aux commissions régionales d'agir auprès de ces partenaires pour obtenir un allègement de la charge des familles et des apprentis dans ce domaine.

La CPNEFP examinera chaque année au vu du rapport d'activité la situation des apprentis au sein des CFA. Elle effectuera les démarches qui s'imposent auprès des collectivités territoriales (notamment dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens) et des associations gestionnaires des CFA, afin de réduire les difficultés matérielles rencontrées par un certain nombre d'apprentis.

8.1.4.3 Avantages dont bénéficient les apprentis

a Action sociale de la branche

Les apprentis de la branche ont accès aux mêmes dispositions sociales et bénéficient du même régime de prévoyance que les salariés, notamment en matière de congés payés et de médecine du travail...

b Prêts pour l'acquisition d'un véhicule

La branche professionnelle encourage les entreprises à soutenir les apprentis pour l'obtention de prêts dans le but d'acheter un véhicule.

c Couverture complémentaire santé

Les apprentis bénéficient des mêmes garanties de couverture complémentaire santé que les autres salariés.

8.1.4.4 Santé au travail

Les signataires rappellent que la formation à l'hygiène, la prévention et la sécurité est obligatoire et fait partie intégrante des enseignements technologique, pratiques et généraux dispensés par les CFA, les UFA et les sections d'apprentissage.

Il appartient à l'employeur de mettre à disposition de l'apprenti et de maintenir en état les vêtements de travail et les équipements usuels de protection individuelle appropriés, (y compris au cours des périodes de présence en CFA lorsque celui-ci ne s'en charge pas), aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

8.1.5 Mission tutorale

Le développement du tutorat est de nature :

-
- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur,
 - à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation et de l'apprentissage,
 - à professionnaliser le rôle du tutorat.

a

Définition du tuteur

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de trois ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation visée. Il est désigné par l'employeur.

b

Objectifs du tuteur

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats des périodes de professionnalisation et d'apprentissage,
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles,
- assurer la liaison avec les organismes de formation
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

Le tuteur bénéficie d'une formation spécifique à sa mission et d'un dégagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions pendant son temps de travail.

c

Rémunération

Le tuteur perçoit pendant toute la durée du tutorat une prime, figurant à part sur le bulletin de paie, correspondant à 25 % du salaire horaire par heure de tutorat à raison de deux heures par semaine.

Les modalités de financements liées à la rémunération et aux frais de formation du tuteur (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies par la convention conclue entre la CPNEFP et l'OPCA de la branche dans le limite de six mois à raison de 230 euros par mois et par bénéficiaire.

Article 8.2

Le plan de formation de l'entreprise

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Les trois types d'actions de formation, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

8.2.1

Adaptation au poste de travail

Toute action de formation destinée à l'adaptation du salarié au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

8.2.2

Évolution et maintien dans l'emploi

Les actions, de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, sont des actions rendues nécessaires par la stratégie économique, l'évolution technologique ou la restructuration des entreprises. Elle constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

8.2.3

Développement des compétences

Ces actions de formation ayant pour objet le développement ou l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qualification ou d'une promotion. Elles peuvent être mises en œuvre :

- Soit pendant les heures de travail,
- Soit hors de celles-ci à concurrence de 80 heures par an, imputables au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit au salarié, à une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette exonérée de charges sociales.

8.2.4

Gestion des actions

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu : voir art. 8-11) Les actions de formation d'adaptation au poste de travail et d'évolution et de maintien dans l'emploi, font l'objet d'un écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date

de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi et classification à l'issue de la formation). Les actions de développement de compétence doivent faire l'objet d'un accord écrit entre employeur et salarié.

Les actions du plan de formation de l'entreprise peuvent correspondre à celles validées annuellement par la CPNEFP. Lorsqu'elles ne relèvent pas des priorités de la branche, elles sont imputables sur la cotisation versée à l'OPCA au titre des formations à l'initiative de l'entreprise dans les conditions légales.

8.2.5 Rémunérations

Les modalités de financement liées à la rémunération et aux frais de formation, (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies entre le CPNEFP et l'OPCA de la branche.

Article 8.3 Le droit individuel à la formation

Le DIF mis en œuvre à l'initiative du salarié, soit en accord avec son employeur soit, en cas de désaccord, hors temps de travail, après information de celui-ci avec un délai de prévenance de 2 mois, a pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activités, puis de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation développant son employabilité.

8.3.1 Règles générales

Tout salarié ayant une ancienneté minimum d'un an dans une entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 25 heures, plafonnée à 150 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés sous CDD de 4 mois et plus, l'ancienneté est calculée au prorata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Le Droit Individuel de Formation est transférable au sein des entreprises de la branche en cas de départ du salarié de l'entreprise.

Le financement de la formation dans le cadre du DIF est mutualisé au sein de la profession,

8.3.2 Mise en œuvre

Le Droit Individuel de Formation s'utilise en tout ou partie :

Soit dans le temps de travail si le départ en formation et le choix d'action sont négociés entre le salarié et l'employeur,

Soit hors temps de travail si le départ en formation et le choix de l'action sont de la seule décision du salarié, celle-ci devant être respectée par l'employeur.

8.3.3 Rémunérations

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation exonérée de charges sociales égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé. Cette allocation est prise en charge par l'OPCA.

8.3.4 Modalités de prise en charge

Les dépenses liées à la formation dans et hors temps de travail, (allocation de formation, coût pédagogiques, frais annexes, transport, repas etc...) sont réglées ou remboursées par l'OPCA de la branche dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEFP. En cas d'exercice du DIF hors temps de travail, la totalité des coûts pédagogiques est prise en charge par l'OPCA.

Article 8.4 Le congé individuel de formation

Les signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fongecif dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions

de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 8.5 **Remplacement d'un salarié en formation**

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Afin d'assurer le remplacement d'un salarié en formation pendant son temps de travail dans les petites entreprises de moins de cinquante salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire sera accordée par l'État.

Article 8.6 **Versements des contributions**

Mod. par Avenant 31 mai 2006 étendu par arr. 24 juill. 2006, JO 2 août

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Les professionnels des entreprises et cabinets de la branche versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'exclusion du congé individuel de formation à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales (OPCA-PL).

Cet organisme est administré paritairement par les organisations syndicales représentant tant les employeurs que les salariés. Les entreprises et les cabinets de la branche versent obligatoirement au titre du présent accord à l'OPCA-PL, les contributions à la FPC dans les conditions suivantes :

8.6.1

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu)

Entreprises ou cabinets ayant un effectif inférieur à 10 salariés

Ces entreprises ou cabinets, dans le respect du taux global de contribution de la formation professionnelle fixé à 1,2 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés l'année précédente versent à l'OPCA-PL :

- au titre du plan de formation, 0,58 % de la masse salariale annuelle,
- au titre de la professionnalisation, 0,62 % de la dite masse dont 0,10 % au maximum au titre du DIF et 0,12 % au maximum au titre de l'apprentissage.

8.6.2

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu)

Entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 10 et inférieur à 20 salariés

En tenant compte de l'exonération de 0,20 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, elles ont un taux de contribution global fixé à 1,60 %.

Elle est versée à l'OPCA-PL à raison de :

- au titre de la professionnalisation 0,60 % dont 0,10 % au maximum au titre du DIF et 0,12 % au maximum au titre de l'apprentissage,
- au titre du plan de formation 0,99 % soit 0,54 pour les formations prioritaires de la branche et 0,45 % pour les autres formations à l'initiative de l'entreprise.

Le solde de 0,01 % s'il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise pour une action de formation sera reversé à un organisme collecteur habilité.

8.6.3

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu)

Entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 20 salariés

Dans le respect du taux global de contribution à la formation professionnelle fixé à 1,60 % de la masse salariale brute elle est versée à l'OPCA-PL à raison de :

- au titre de la professionnalisation 0,55 % dont 0,10 % au maximum au titre du DIF et 0,12 % au maximum au titre de l'apprentissage,
- au titre du plan de formation 0,85 % soit 0,44 pour les formations prioritaires de la branche et 0,40 % pour les autres formations à l'initiative de l'entreprise.
- Au titre du congé individuel de formation, 0,2 versé au FONGECIF

Le solde de 0,01 % s'il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe de l'entreprise pour une action de formation sera reversé à un organisme collecteur habilité.

8.6.4

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu)

Neutralisation des franchissements de seuil de 10 et 20 salariés

Les taux de contribution fixés par le présent avenant sont applicables dès le premier jour de la première année suivant le franchissement des seuils ci-dessus appréciés selon les dispositions légales.

Article 8.7

Entretien professionnel

Tous les deux ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel à son initiative ou celle de l'employeur en vue de définir un projet professionnel prenant en compte ses souhaits d'évolution et ses aptitudes au vu des perspectives de développement de l'entreprise.

Les employeurs et les salariés abordent dans l'entretien professionnel :

L'identification des objectifs de professionnalisation ;

L'identification du ou des dispositifs de formation ;

La définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail sur la base d'un document préparatoire remis au salarié au moins dix jours auparavant.

En fin d'entretien, un compte rendu est établi et remis au salarié.

Article 8.8

Passeport formation

Le passeport formation est la propriété du salarié. Il recense les diplômes, les titres obtenus en formation initiale ou continue, les certificats de qualification professionnelle délivrés, les attestations de formation professionnelles délivrées par les organismes de formation stipulant la nature et la durée de la formation continue suivie.

La CPNEFP élaborera les modalités pratiques de mise en œuvre de cette obligation.

Article 8.9

Congé bilan de compétences

Les salariés de la branche ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2 du code du travail. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs. Ce congé est pris en charge dans le plan de formation prioritaire de la branche.

Article 8.10

Validation des acquis de l'expérience

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation nationale. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

L'activité minimum requise ouvrant droit à la VAE est de trois ans.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération dans la limite de vingt quatre heures et celles relatives aux frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCAPL.

Tous les ans une lettre informative (établie par la CPNEFP) sera adressée pour affichage dans l'entreprise ou le cabinet précisant les modalités d'organisation de la VAE et invitant les salariés à en bénéficier ou/et à participer aux jurys.

Article 8.11

Contrat de professionnalisation

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Est confirmé la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir, les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer et évoluer au sein de la branche professionnelle par l'acquisition ou

l'amélioration de connaissances aboutissant à la reconnaissance d'un niveau de formation au sens de la grille des classifications.

Règles générales

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

La formation devra représenter entre 15 à 25 % du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et/ou la durée de sa formation jusqu'à 50 % de celui-ci, dès lors que le salarié prépare un certificat de qualification professionnelle ou dès lors que le contrat favorise l'embauche des plus de 26 ans.

Les contrats de professionnalisation sont conclus entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation).

Programme de formation

Le programme de formation doit répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédé d'une évaluation individuelle

Dans un délai de deux mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, et le tuteur, l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai d'un mois à la CPNEFP, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à celle définie par les dispositions légales en vigueur. Pour les salariés de plus de 18 ans les taux légaux s'appliqueront aux minima conventionnels de l'échelon inférieur de la grille de classification du titre, diplôme et certification professionnelle préparés et non au smic, sauf si celui-ci est plus favorable.

Le remboursement à l'employeur des frais et rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est fixé à 15 euros par heure et à 17 euros en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée.

Article 8.12 Période de professionnalisation

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Les parties signataires du présent accord confirment l'objectif essentiel des périodes de professionnalisation :

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée,
- favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés,
- mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences tant au sein des entreprises que dans la branche professionnelle,
- capitaliser par des unités de valeur les formations suivies et les expériences professionnelles.

Règles générales

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés :

- Les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations et des technologies conformément aux priorités définies ci-après.
- Les salariés comptant 10 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie.
- Les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du Travail, notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires de pension d'invalidité etc...

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation).

Programme de formation

Les programmes de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et des entreprises ou cabinets, en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'entretien d'évolution professionnel ainsi que sur une éventuelle production de conclusions d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNEFP, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

Rémunérations

Les heures de formation réalisées hors temps de travail à concurrence de 80 heures par an, donnent droit selon dispositions légales, au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Le remboursement à l'employeur des rémunérations et frais de formation est identique à celui prévu à l'article précédent.

Article 8.12 bis Révision des dispositions du présent titre

Conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de la branche professionnelle se réuniront tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 8.13 Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Conformément à l'article L. 900-3 du code du travail, tout salarié a le droit d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme. Le système de classification retenu dans la profession est caractérisé par l'existence de niveaux sans définition d'emploi. Il est donc apparu nécessaire aux signataires de décider de la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), ces certificats correspondront à un niveau de formation conventionnellement défini par rapport aux niveaux de l'éducation nationale.

8.13.1 Définition du CQP

Le CQP reconnaît dans les conditions définies ci-après, le niveau de qualification professionnelle obtenu dans la branche.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ci-après dénommée «commission», seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine. L'engagement des signataires est de mettre en place au moins un CQP par niveau de classification dans les cinq ans à venir.

8.13.2 Conditions d'obtention d'un CQP

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dans le cadre de la VAE dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord et notamment aux articles suivants.

8.13.3 Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme agréé les dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges visé ci-après.

Peuvent notamment s'inscrire :

- (Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Les salariés en contrat de professionnalisation.
- Les salariés déjà en activité dans une entreprise de la branche :
 - soit dans le cadre de période de professionnalisation ;
 - soit dans le cadre du plan de formation ;
 - soit dans le cadre du Droit Individuel à la Formation ;

-
- soit dans le cadre du congé individuel de formation à l'initiative du salarié lui-même.
 - Les personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion.
 - Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, dans la branche dès lors qu'ils seraient engagés, à cette condition, par une entreprise ou cabinet de la branche.

8.13.4 **Élaboration d'un CQP**

a - Rapport d'opportunité

Les organisations représentées à la CPNEFP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- les besoins existants,
- les axes prioritaires de formation,
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi,
- le domaine de qualification.

Après en avoir délibéré, la commission donne ou non son aval à ce rapport dont l'adoption va conduire à la préparation d'un cahier des charges pédagogiques.

b - Délibération de la commission

La décision de créer tout CQP est prise par la commission. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle le cahier des charges est annexé.

c - Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP, le cahier des charges pédagogiques comporte obligatoirement :

- . la définition de la qualification et de sa correspondance avec les niveaux éducation nationale, permettant, dans les conditions définies au titre XI ci-après, d'obtenir un niveau de classification,
- . le public visé et les pré-requis d'inscription,
- . le référentiel de certification et la durée de la formation,
- . les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de celle-ci,
- . les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

8.13.5 **Renouvellement, modification et suppression des CQP**

La CPNEFP examine annuellement la nécessité du maintien, de l'évolution ou de la suppression d'un CQP.

Elle peut retirer un CQP de la liste par elle établie en application de l'article L. 900-2 dernier alinéa du code du travail.

Auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats.

8.13.6 **Organisation des stages**

Pour la prise en charge des actions de qualification, les organismes de formation devront être agréés et doivent :

- . Être habilités par la CPNEFP.
- . Déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent.
- . S'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques.
- . Déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à l'attention du Président de la CPNEFP.

8.13.7 **Obtention du CQP**

L'obtention définitive du CQP sera accordée au vu du livret pédagogique du stagiaire qui réunira les éléments de suivi des différents modules et ses évaluations.

Les cas litigieux seront soumis à un jury mis en place par la CPNEFP, composé paritairement, assisté de l'organisme de formation.

Les frais d'organisation des réunions du jury sont pris en charge par l'OPCAPL.

L'OPCAPL et l'organisme de formation peuvent participer au jury en qualité d'expert à titre consultatif.

8.13.8

Qualification professionnelle et contrat de travail

Sauf dans le cadre des congés individuels de formation et exercice du DIF et afin d'éviter les conflits d'interprétation, le départ en formation qualifiante fera l'objet d'une convention entre l'employeur et le salarié, définissant notamment la nature de la formation, ses modalités, la qualification visée et l'objectif attendu qui implique dans l'entreprise ou le cabinet, la mise en œuvre d'un emploi lui correspondant.

Les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale, relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le salarié ayant obtenu un CQP à l'initiative de l'employeur est classé au niveau et à l'échelon correspondant au niveau de qualification obtenu.

Article 8.13 bis

Suivi du dispositif

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent titre, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue.

Titre IX

Durée du travail

Article 9.1

Dispositions générales

Les horaires différents des horaires collectifs devront faire l'objet d'un décompte précis conformément aux dispositions réglementaires (code trav. art. D. 212-20 et D. 212-21).

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage dans la mesure où il est imposé (équipements ou tenues spéciales) est du temps de travail effectif.

Article 9.2

Personnel concerné

Les horaires de travail concernent l'ensemble des salariés du cabinet ou de l'entreprise soumis à l'horaire collectif et donc à l'exception des cadres dirigeants selon la définition légale dont le coefficient doit être au moins égal à 900.

Ils peuvent concerner le cabinet ou l'entreprise toute entière, ou certains établissements, ou parties d'établissements seulement dès lors qu'ils constituent des unités cohérentes.

Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Article 9.3

Organisation et réduction du temps de travail

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

9.3.1

Modulation et réduction de la durée annuelle du travail

En application de la loi, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence ou du chantier, d'une modulation annuelle permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail inhérente à une activité dépendant notamment des conditions climatiques et de la localisation des chantiers ou de leurs conditions d'accomplissement.

Cette modulation est assortie pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant sur l'année excéder le seuil légal hors heures supplémentaires imposées.

9.3.2

Période et horaire moyen de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen annuel hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. La rémunération des salariés sera lissée sur la base de 35 heures pendant la période, et ce, quel que soit l'horaire réel effectué une semaine donnée.

9.3.3

Mise en œuvre

9.3.3.1

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent titre fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, à défaut les représentants élus, à défaut un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales, en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements.

Préalablement à la négociation, l'employeur communique aux partenaires concernés les renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation,
- le personnel concerné par la modulation,
- la période de modulation et la programmation indicative,
- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail,
- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail,
- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes dans le cas d'un accord faisant appel aux allègements de charges sociales.

9.3.3.2

Dans les entreprises non dotées d'organisation syndicale ou de représentant du personnel et à défaut d'avoir obtenu le mandatement syndical d'un salarié, sollicité par lettre auprès des organismes locaux, des organisations syndicales, l'entreprise pourra recourir directement à la mise en œuvre du présent article après information préalable des salariés concernés.

9.3.4

Programmation indicative

La modulation s'inscrit dans le cadre d'une quelconque période de douze mois, définie par l'entreprise selon les modalités ci-dessous. Les périodes de haute activité sont les mois d'avril à septembre inclus.

Une autre programmation peut cependant être établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou sinon des salariés, selon une programmation communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation a lieu au moins deux semaines avant le début de ladite période.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 7 jours calendaires à l'avance, sauf en cas de contraintes ou de circonstances particulières affectant de manière imprévisible le fonctionnement de l'entreprise (climatique, travaux d'urgence dans des délais impartis, nécessité de remplacement suite à absence imprévue...). En cas de raccourcissement du délai de sept jours la durée maximale hebdomadaire de travail pendant la période modulée ne pourra excéder 44 heures.

Les délégués syndicaux ou le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, ou sinon le personnel, seront informés de ce (ou de ces) changement(s) d'horaire et des raisons qui l'ont (ou les ont) justifié(s)

9.3.5

Limites de la modulation et répartition des horaires

Indépendamment de tout mode d'organisation réglementaire, la durée du travail pourra être répartie inégalement sur l'année ou l'exercice.

La modalité retenue devra respecter les conditions suivantes :

— La durée minimale journalière de travail effectif ne pourra excéder 10 heures sauf dérogation légale limitée à 15 semaines par an. Elle ne pourra non plus être inférieure à 4 heures et la durée hebdomadaire à 24 heures, sauf utilisation des dispositions de l'article 9.3.6 ci-après.

— L'horaire hebdomadaire de travail effectif ne pourra être supérieur à 46 heures une semaine donnée. Il pourra atteindre 46 heures douze semaines par an, ou quinze semaines en cas de circonstances exceptionnelles. Sur une quelconque période consécutive de douze semaines il ne pourra pas excéder 44 heures.

Tous les trois mois, un examen sera fait de l'état d'heures accomplies par chaque salarié. Son compte individuel pourra être inférieur ou supérieur à 35 heures multiplié par le nombre de semaines du trimestre majoré de 90 heures, ce qui entraînera obligation d'examiner, de concert, les modalités d'ajustement des horaires sur le ou les trimestres à venir.

Le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et, dans la limite de 5 semaines par an, aller jusqu'à 6 lorsque les nécessités exceptionnelles du travail le justifient.

9.3.6 Crédit de repos

La régularisation des comptes individuels en excès peut s'effectuer, soit par modification des horaires individuels du ou des trimestres à venir, soit par l'octroi, de journées de repos prises pour moitié à l'initiative du salarié en dehors des périodes de haute activité du cabinet ou de l'entreprise, sauf accord contraire, et pour l'autre moitié, à l'initiative de l'entreprise. Le délai de prévenance réciproque est de 15 jours. Dans la limite de cinq jours, ce crédit peut être épargné sur le compte épargne-temps prévu ci-après, sauf à devoir être pris dans les quatre ans de son acquisition.

9.3.7

Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale

Ces heures modulées, sauf si elles dépassent le plafond hebdomadaire fixé à l'article 9.3.5, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires prévu ci-après. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail, ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du même code.

9.3.8

Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Les heures effectuées au-delà de 1607 heures sur l'année, à l'exclusion de celles dépassant le plafond fixé à l'article 9.3.5 constituent des heures supplémentaires. Les heures excédentaires s'imputant sur le contingent annuels d'heures supplémentaires prévu ci-après sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent épargné en compte épargne temps selon les dispositions de la loi.

9.3.9

Situation des salariés n'ayant pas accompli la totalité de la période de modulation

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail en cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence. « En cas de rupture du contrat pour motif économique, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport aux nombre d'heures effectivement travaillées »

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ ou mise en retraite se fait conformément aux dispositions de la convention collective.

9.3.10

Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à la disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard des heures payées.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période de modulation.

9.3.11

Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation si rien ne laisse apparaître que les heures perdues pourront être récupérées sur l'année ou l'exercice.

Article 9.4

Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

Le contingent normal annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 180 heures par an et par salarié. Il est fixé à 90 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire est modulé. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée légale du travail effectif déterminée selon le mode d'organisation du temps de travail retenu par l'entreprise ou le cabinet.

À moins d'une rémunération forfaitaire plus favorable, les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire ou compensées par un repos équivalent, assorti des majorations prévues par la loi. Le taux de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires et 25 % au-delà dans les entreprises de 20 salariés au plus, vaut jusqu'au 31 décembre 2008 au maximum, date à laquelle il passera à 25 %, sauf évolution législative antérieure. Au cas où le taux de 25 % serait modifié, le taux applicable aux entreprises de plus de 20 salariés sera retenu quel que soit l'effectif. Les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur selon les dispositions légales.

Article 9.5

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année du temps de travail peut être réduite en tout ou partie sur l'année en deçà de trente neuf heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Ces temps de repos seront pris au cours de l'exercice annuel retenu pour au maximum 50 % au choix de l'entreprise ou du cabinet et le solde à l'initiative du salarié.

En cas de modification des dates de repos programmées, ce changement devra être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date de modification. Ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles (nécessité de remplacement suite à absence imprévue, commande exceptionnelle et à réaliser dans un bref délai...).

La rémunération du salarié sera lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle du temps de travail.

Article 9.6

Compte épargne temps (CET)

Les entreprises ou cabinets ont la possibilité de mettre en place un compte épargne-temps ayant pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré, des droits complémentaires à caractère viager voire un complément de rémunération.

L'employeur devra assurer le compte épargne-temps contre les risques d'insolvabilité de l'entreprise ou du cabinet en cas de non assurance par l'AGS ou pour les sommes excédant celles couvertes par celle-ci. Une information écrite devra être donnée au salarié sur les garanties souscrites.

9.6.1

Mise en œuvre

La mise en œuvre, à l'initiative de l'employeur, d'un régime de compte épargne-temps dans les entreprises ou établissements, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un CET, dans les conditions du présent accord, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe, sinon des salariés concernés.

9.6.2

Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un CET dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du CET. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié à contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un CET.

Ce compte est ouvert sur simple demande écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au CET.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le relevé du compte individuel tenu par l'employeur est remis chaque année au salarié sous forme d'un document individuel écrit.

9.6.3

Alimentation du compte

Sauf évolution des dispositions légales chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après :

1

Droits à repos et congés

Tout ou partie des congés payés excédant 24 jours ouvrables dans la limite de dix jours ouvrables par exercice.

Report des congés prévus par l'article L. 122-32-25 du code du travail

Repos compensateurs légaux visés par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail

Jours non travaillés ou de repos des cadres bénéficiaires de convention individuelle de forfait en jours.

Heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures.

Autres repos dont l'affectation à un CET serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement

2

Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants

Complément du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité

Prime d'intéressement et au-delà de leur délai d'indisponibilité les sommes provenant de la participation ou d'un plan d'épargne.

Autres primes ou indemnités dont l'affectation à un CET serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au CET.

3

Jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail pour leur moitié au maximum

9.6.4

Utilisation du compte épargne-temps

9.6.4.1

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser notamment les congés désignés ci-après :

1

Congés légaux

- congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail,
- congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail,
- congé pour création ou reprise d'entreprise par les articles L. 122-32-12, L. 122-32-13 et L. 122-32-28 du code du travail

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

2

Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés trois mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande,

- Soit qu'il accepte la demande,
- soit qu'il la reporte par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors être refusée. Celle-ci ne peut alors être refusée, le défaut de réponse valant acceptation.

3

Congés de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, sous réserve d'un délai de prévenance de six mois, ou bien le cas échéant, après accord du cabinet ou de l'entreprise, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

9.6.4.2

Les repos doivent être utilisés dans les quatre ans suivant l'ouverture de ces droits. Par dérogation à la loi, la durée maximale du congé pris pourra dépasser six mois.

9.6.4.3

Les droits affectés au CET peuvent également être utilisés pour alimenter un plan d'épargne financier des prestations de retraite ou pour racheter des trimestres d'assurance.

Ils peuvent également dans les conditions légales permettre le versement d'un complément de rémunération en ce y compris sur les droits antérieurement acquis.

9.6.5 Situation du salarié pendant le congé

1 Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

2 Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

3 Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9.6.6 Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires sauf pour sa part résultant d'un éventuel accord d'intéressement. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas y compris en cas de faute grave ou lourde.

En cas d'application de l'article L. 122-12 - 2^{ème} alinéa du code du travail, l'indemnité prévue ci-dessus sera due sauf transfert de la valeur du compte, de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

9.6.7 Liquidation exceptionnelle des droits acquis

En l'absence de rupture du contrat de travail, une liquidation exceptionnelle des droits épargnés peut être demandée en salaire notamment dans les cas suivants :

- mariage du salarié
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un 3^{ème} enfant, puis de chaque enfant suivant
- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'un enfant ou moins
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint
- chômage du conjoint
- situation de surendettement du salarié.

Cette liste peut être modifiée selon dispositions légales.

Article 9.7 Temps partiel

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

La réduction de la durée de l'horaire collectif au regard de l'évolution de la durée légale peut concerner les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail. Leur temps de travail n'est toutefois normalement pas affecté et ne pourra l'être que par accord exprès écrit.

Avec accord du salarié, la durée du travail pourra être augmentée dans le cadre de la priorité d'embauche à temps plein et afin de satisfaire à l'obligation d'augmentation d'emploi.

Le nouvel horaire de travail, tenant compte des nécessités d'organisation de l'entreprise ou du cabinet, sera constaté dans un avenant au contrat de travail, au plus tard sans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Elles peuvent être effectuées à la demande de l'employeur en application du contrat de travail dans la limite du «dixième» de la durée contractuelle.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne pourra comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption par jour ou une coupure d'une durée supérieure à 2 heures.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) «L'interruption pourra être supérieure à deux heures entraînant une répartition de la durée de travail sur quatre jours avec l'accord du salarié.»

Article 9.8 **Personnel d'encadrement**

Les membres du personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif et assujettis à contrôle de celui-ci se voient appliquer le présent titre.

Les membres du personnel d'encadrement concernés par le présent titre, qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail, du fait de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, ne peuvent être employés plus de 217 jours par an hors effet de la journée de solidarité.

Est une journée, ou demi-journée, de travail selon le présent article celle qui, normalement travaillée, s'inscrit dans l'horaire habituel d'ouverture de l'entreprise ou celle, au-delà de celui-ci, dont l'employeur est antérieurement prévenue qu'elle sera ouverte, indication étant faite de sa motivation justifiée par les nécessités de l'emploi.

Un décompte mensuel des jours de travail sera établi par l'employeur de même que celui des jours de repos. Il sera notifié au salarié par tout moyen.

Le temps de repos sera déterminé dans chaque cabinet ou entreprise avec les salariés concernés selon les modalités d'organisation des horaires mis en place pour les autres catégories de salariés. Il sera pris dans l'exercice. En aucun cas le temps de repos quotidien ne pourra être inférieur à 13 heures sauf circonstances exceptionnelles et sans pouvoir être inférieur à 11 heures, ni le temps de repos hebdomadaire inférieur à 35 heures. Aucun cadre ne peut être employé par l'entreprise ou le cabinet plus de six jours par semaine. Le cadre peut refuser tout ordre l'amenant à violer ces dispositions.

Les temps de repos pourront être affectés à un CET mis en place dans le cabinet ou l'entreprise selon les modalités prévues ci-dessus.

Ces modalités s'appliquent quel que soit le mode retenu de répartition de la durée du travail.

La réduction du temps de travail ne peut avoir pour effet d'entraîner une détérioration des conditions d'emploi des cadres.

Titre X **Dispositions spécifiques aux cadres**

Article 10.1 **Objet - Champ d'application**

10.1.1

Le présent titre a pour objet de régler les conditions particulières de travail entre les employeurs et les cadres, et de leur assurer le maintien d'une position hiérarchique correspondant à ce rôle.

Les dispositions qu'il stipule se substituent aux dispositions générales de la convention collective ayant le même objet.

10.1.2

Les parties signataires conviennent expressément qu'il ne concerne que les cadres, si bien que peuvent s'en trouver exclues certaines catégories de personnel qui bénéficient éventuellement de l'inscription à des régimes de retraite et de prévoyance «cadres» sans pouvoir répondre aux critères de classification décrits ci-après.

Il est par contre spécifié que ces catégories de personnel qui ne justifient pas du statut de cadre continueront de bénéficier durant leur carrière du maintien des avantages acquis individuellement tels que définis à l'article 1-6 de la convention collective.

Article 10.2 **Personnel visé**

10.2.1

Le présent titre est applicable à partir du nouveau 4 échelon 1, tel qu'il figure dans les dispositions ci-après, ayant pour objet de définir la classification des cadres.

10.2.2

Sont seuls admis au statut de cadre les personnels des catégories répondant aux définitions données ci-après.

Y sont obligatoirement admis ceux qui, par leur classification antérieure, relevaient de la convention collective des cadres du 14 mars 1979, étendue le 23 novembre 1984.

Article 10.3 Engagement

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

10.3.1

L'engagement d'un cadre se fera sous forme d'un contrat de travail qui fera référence à la convention collective et à son titre «Ingénieurs et Cadres». Un exemplaire en sera remis lors de l'embauche.

10.3.2

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Le contrat de travail «à durée indéterminée» indiquera :

- La période d'essai ;
- la fonction exercée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- le montant et la composition des appointements mensuels, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue en heures ou en jours ;
- la durée du travail
- l'énumération des éventuels avantages en nature ;
- les régimes de protection sociale ;
- les dispositions envisagées en matière de déplacement.
- les accords collectifs applicables dans l'entreprise
- les avantages individuels contractualisés

Article 10.4 Période d'essai des cadres

Mod. par Accord 29 oct. 2015, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

SYNATPAU.

10.4.1 Durée de la période d'essai

Tout engagement à durée indéterminée d'un salarié cadre ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail, sera de :

- pour les cadres classés du Niveau IV échelon 1 coefficient 600 au Niveau IV échelon 2 coefficient 690 inclus : trois mois.
- pour les cadres classés du Niveau IV échelon 3 coefficient 790 au Niveau V échelon 1 coefficient 900 inclus : quatre mois.

La période d'essai ayant pour principal objectif d'apprécier, durant son déroulement, les qualités du salarié à occuper le poste propose, toute absence de ce dernier, et ce quelle qu'en soit la cause, la suspendra automatiquement et la prolongera d'autant.

Après accord écrit des parties intervenu avant son terme, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée qui ne pourra excéder celle de la durée initiale.

10.4.2 Délai de prévenance - Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

-
- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à 1 semaine.

10.4.3

Délai de prévenance - Rupture à l'initiative du salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée.

Article 10.5

Délai congé au-delà de la période d'essai

10.5.1

Le délai-congé en matière de démission ou de licenciement des cadres après période d'essai est fixé à trois mois, sauf clause plus favorable précisée par le contrat de travail.

10.5.2

En cas de licenciement, le cadre licencié qui aurait trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur huit jours calendaires auparavant, quitter l'établissement avant expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Son salaire sera arrêté à la date de son départ.

10.5.3

En cas de licenciement, le nombre d'heures d'absence rémunérées pour recherche d'emploi pendant le préavis et leurs modalités d'utilisation sont ceux fixés à l'article 3.6 (ndlr : article 3.5).

Article 10.6

Indemnité de licenciement

10.6.1

Elle est due par l'employeur au cadre licencié après deux ans d'ancienneté sauf en cas de faute grave ou lourde.

10.6.2

Son montant est ainsi calculé :

Après deux ans d'ancienneté et sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale, l'indemnité sera égale à 3/10 de mois par année d'ancienneté dans la fonction de cadre exercée dans le cabinet ou l'entreprise et plafonnée à l'équivalent de neuf fois le salaire réel moyen mensuel des douze derniers mois ou neuf fois le dernier mois de salaire brut perçu (calcul le plus avantageux pour le cadre). En cas de licenciement économique le taux est porté à 3,5/10^{ème}.

S'ajouteront les indemnités légales ou conventionnelles prévues pour les années où le cadre licencié était employé non-cadre. La somme cumulée des deux types d'indemnité sera plafonnée à neuf mois.

Article 10.8

Clause de non concurrence

10.8.1

Tout cadre est libre d'engager des pourparlers en vue de changer d'employeur, soit dans la même localité, soit ailleurs.

10.8.2

Si un accord particulier intervenait entre un cadre et un employeur pour limiter l'usage de ces dispositions, il devrait préciser notamment l'activité ou type d'activité et le rayon d'action géographique interdits, la durée de limitation et le montant de l'indemnité compensatrice.

Article 10.9 **Retraite et prévoyance**

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) Les cadres bénéficieront du régime conventionnel de prévoyance incapacité invalidité et décès assurant les prestations conventionnelles et légales. Le taux sera réparti selon les règles prévues sans que le montant de la part patronale soit inférieur à 1,50 % du plafond de la sécurité sociale «pour la part affectée par priorité à la couverture d'avantage en cas de décès».

Article 10.10 **Congés payés**

Dans les cas exceptionnels où sur la demande de l'employeur les dates de congé d'un cadre seraient reportées légalement moins d'un mois avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée notamment la prise en charge des frais engagés, débits, etc...

Dans les cas exceptionnels où un cadre absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrables, hormis les délais de route, et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10.11 **Allocation fin de carrière**

Les cadres bénéficiant du droit à allocation fin de carrière dans les mêmes conditions que les autres catégories de personne. Toutefois le taux prévu à l'article 4.2.2 et porté à 3/10^{ème} de mois par année à partir de la onzième.

Article 10.12 **Rémunération**

10.12.1

Aucun cadre à temps plein ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui résultant, pour chaque emploi, des accords de salaires et au prorata pour les cadres à temps partiel.

10.12.2

1) Entre les coefficients hiérarchiques 600 et 900 les salaires conventionnels sont définis par la formule :

Salaire = $S\ 600 + (K - 600) \times p$: (formule n

o

1)

où :

— S 600 est le salaire conventionnel correspondant au coefficient 600 ;

— K est le coefficient hiérarchique de l'emploi ;

— p est la valeur du point en euros ;

2) Valeur du point différentiel = p

Salaire du coefficient 900 – salaire du coefficient 600 / 900 – 600

(formule n° 2)

10.12.3 **Révision des salaires conventionnels**

À chaque révision, les nouveaux salaires sont calculés par fixation :

— du salaire conventionnel correspondant au coefficient 600

— du salaire conventionnel correspondant au coefficient 900

— de la valeur du point «p», calculée par la formule n° 2.

Article 10.13 **Classification**

À partir du niveau quatre se situe la fonction de cadre elle correspond à des fonctions de représentativité du cabinet ou de l'entreprise près de la clientèle.

Le présent article a pour objet de permettre concrètement l'application de la présente annexe, et notamment de son article 2 (personnel visé).

Il précise les critères de classification et pour chacun d'eux, les échelons qui permettent de situer chaque cadre sans

ambiguïté ;

10.13.1 Critères

Pour être admis dans la catégorie cadre, il est nécessaire de satisfaire convenablement à chacun des critères suivants :

- connaissances requises
- responsabilités
- autonomie ;
- type d'activité.

Il est rappelé que l'adhésion à un régime de prévoyance et de retraite des cadres antérieure à la convention collective est un avantage acquis à titre personnel, qui ne constitue pas une raison suffisante pour accéder à la classification et donc à la rémunération conventionnelle des cadres.

Critère 1 - Connaissances requises

La formation théorique et pratique est acquise :

- soit dans le cadre de la formation scolaire initiale
- soit dans le cadre de la formation continue et notamment de la valorisation des acquis de l'expérience.

Les diplômes concernés sont :

- le D.P.L.G. ;
- les diplômes d'ingénieur ;
- un diplôme sanctionnant une formation universitaire spécialisée équivalente ;
- une certification équivalente obtenue par la formation continue ou la VAE.

Pour le niveau 4 échelon 1, le critère «connaissances requises» pourra être considéré comme satisfait si, à défaut de répondre aux conditions de diplômes ci-dessus, l'employé a acquis effectivement un niveau de connaissances équivalent.

Critère 2 - Responsabilité

Le cadre assure de façon permanente, dans le ou les secteurs d'activité qui lui sont dévolus, l'organisation, la gestion, l'administration, la représentation extérieure, le suivi technique et financier, ainsi que l'animation, le commandement et le contrôle de tout collaborateur d'un échelon inférieur ou égal au sien.

Critère 3 - Autonomie

Son autonomie est définie dans le cadre d'instructions permanentes concernant la conception, l'organisation, la coordination, la réalisation et le contrôle. Dans ce cas, il a toute initiative pour mener à bien les missions qui lui sont confiées. Celles-ci sont pour les trois premiers échelons :

- Niveau 4 échelon 1 : missions particulières et déterminées
- Niveau 4 échelon 2 : missions multiples couvrant plusieurs secteurs techniques intra-professionnels
- Niveau 4 échelon 3 : missions de haute technicité dans ces mêmes secteurs.

Critère 4 - Type d'activité et complexité

Le cadre assure le choix des moyens, des matériels et des méthodes de travail en fonction des données :

- Niveau 4 échelon 1 : techniques et réglementaires dans un domaine déterminé
- Niveau 4 échelon 2 : techniques et réglementaires, économiques, sociales dans des domaines multiples et nettement différenciés ;
- Niveau 4 échelon 3 : techniques et réglementaires, économiques, sociales dans des domaines complexes et de haute technicité.

10.13.2 Échelons

La classification des cadres comporte quatre échelons le dernier d'entre eux étant laissé à l'initiative de l'employeur.

Article 10.14 Promotion et formation

En cas de vacance ou de création de postes de cadres, l'employeur fera, en priorité, appel aux membres du personnel qui auront les aptitudes nécessaires à pouvoir prétendre à cet emploi.

Article 10.15

Déplacements

10.15.1

Les frais de déplacement et frais de séjour sont à la charge de l'employeur et doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

Les déplacements des cadres sont effectués comme suit :

- Par chemin de fer en première classe et, de nuit, en couchettes première classe ;
- Par bateau et avion en classe tourisme.

10.15.2

L'utilisation par un cadre de sa voiture personnelle est facultative et doit être autorisée par écrit, soit annuellement, soit à chaque occasion.

Cette autorisation précisera que le propriétaire du véhicule est assuré de façon illimitée pour sa responsabilité civile aux tiers ainsi que pour les personnes transportées.

Les suppléments d'assurance «affaires», «tous risques» et «Individuelle de transport» seront à la charge du cadre. Les indemnités kilométriques ne pourront être inférieures à celles du barème fiscal.

Article 10.16

Mission de longue durée nécessitant un changement de résidence dans l'un des pays visés au tire VI

En cas de mission de longue durée le nécessitant, tous les frais occasionnés par un éventuel changement de résidence pour l'intéressé et sa famille sont à la charge de l'employeur et payés sur justificatifs.

Les devis d'estimation de ces frais sont soumis pour accord à l'employeur préalablement à leur engagement.

Les frais de voyage et de déménagement lors du retour dans la région dans laquelle la famille vivait précédemment seront également à la charge de l'employeur, soit en fin de mission, soit en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde. Cet engagement vaut six mois après celle-là ou celui-ci.

Titre XI

Classification des emplois non-cadres

Article 11.1

Descriptif général

La classification se caractérise par l'instauration de trois niveaux et de sept échelons permettant de positionner l'ensemble des emplois non-cadres de la profession et de permettre le classement individuel des salariés dès lors que tous les critères sont remplis.

11.1.1

Niveau d'accueil

La période de présence au niveau 1 est d'un an. Dans le cas où il serait envisagé de différer cette promotion, un entretien individuel sera effectué, avant l'échéance de la période, portant notamment sur des engagements réciproques en terme de projet professionnel de formation. Cet entretien donnera lieu à l'écriture d'un compte rendu de conclusions signé par les parties.

11.1.2

Caractéristiques des niveaux

Mod. par Accord, 9 janv. 2007, étendu par arr. 16 août 2007, JO 25 août

le niveau 1 est un niveau d'exécution non spécialisée

le niveau 2 est un niveau d'exécution spécialisée ;

le niveau 3 est un niveau de conception, d'organisation et de commandement.

Grille en application de l'article L. 133-5 du code du travail éléments essentiels servant à la

détermination des classifications professionnelles et des niveaux de classification

Niveaux	Échelons	coefficient	Niveau de formation *	Autonomie-initiative	Fonctions	Technicité
Niveau I		200	Niveau VI Éducation Nationale	Sous contrôle permanent	Exécution de travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples	Sans mise en œuvre de connaissances particulières autres que celles acquises du fait de l'intégration dans le cabinet ou l'entreprise.
Niveau II	1	236	Niveau V à V bis Éducation Nationale	Limitée aux travaux simples avec contrôles fréquents	Exécute les travaux simples de sa spécialité	Maîtrise de sa technique
	2	259	Idem	Limitée aux travaux habituels avec contrôles fréquents	Exécute les travaux habituels de sa spécialité, possibilité d'aide technique non habituelle	Bonne maîtrise de sa technique
	3	281	Niveau IV Éducation Nationale	Limitée aux travaux habituels avec contrôles ponctuels	Exécute les travaux habituels de sa spécialité, possibilité d'aide technique. L'aide technique telle que définie à cet échelon implique pour l'employeur un souci promotionnel	Parfaite maîtrise de sa technique
Niveau III**	1	306	Niveau III Éducation Nationale	Est responsable de la bonne exécution de son travail, se contrôle et rend compte	Organise les travaux de sa spécialité et ceux de ces assistants à partir de directives précises et permanentes	Réalise les travaux habituels de sa spécialité
	2	364	Idem	Initiative très large dans la réalisation de son travail. Est responsable de sa bonne exécution. Il rend compte à sa hiérarchie	Organise les travaux de sa spécialité et ceux de ses assistants à partir de directives générales. Assure la formation spécifique du personnel mis à sa disposition	Réalise tous les travaux de sa spécialité et intègre les techniques connexes ou les finalités du cabinet ou de l'entreprise
	3	450	Idem	Initiative très large dans la réalisation de son travail. Est responsable de sa bonne exécution. Il rend compte, à son initiative, à la hiérarchie	Organise les travaux ou missions de sa spécialité. Anime et assure la formation du personnel mis à sa disposition	Haute technicité. Bonne connaissance et intégration des techniques connexes dans son action

* Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle dans le cadre d'une action de VAE.

** (Accord 9 janv. 2007, étendu) À ce niveau d'emploi correspondent des fonctions dotées d'un commandement hiérarchique. A partir de ce seuil, les collaborateurs peuvent bénéficier d'avantages spécifiques de retraite en application de l'article 36 de l'annexe 1 à la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 ayant créé le régime de retraite des cadres.

Titre XII

Commissions paritaires

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de Commissions Paritaires nationales et Régionales suivant les modalités ci-après.

Article 12.1

Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation

(Accord 26 oct. 2017, étendu)

Mod. par Accord 26 oct. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

Préambule

(Accord 26 oct. 2017, étendu)

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, il est institué une commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation chargée notamment de représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise et de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

12.1.1

(Accord 26 oct. 2017, étendu) - Missions et composition

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

1^o Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2^o Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3^o Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ainsi, doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

La durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;

Le repos quotidien ;

Les jours fériés ;

Les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;

Le compte épargne temps.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

4^o Elle interprète à la demande les textes de la convention collective nationale,

5^o Elle négocie des accords de branche ou des avenants à la présente convention collective, sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence, notamment ceux qui constituent son ordre public conventionnel, sur proposition d'une organisation représentative dans la branche conformément aux dispositions de l'article 12.1.3.2.

6^o Elle négocie et fixe les salaires minimaux conventionnels en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse motivée par chaque organisation.

12.1.2 Fonctionnement

Réunions, siège et présidence

- La commission paritaire nationale de la négociation collective se réunit au moins deux fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée (notamment conformément à l'art 7.5). Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée. Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.
- Lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-Président appartient au collège salarié et alternativement tous les deux ans.
- La durée des mandats est fixée à deux ans.
- Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire)

Fonctions de la présidence

La présidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

12.1.3 Procédures

12.1.3.1 Interprétation des textes conventionnels

La commission paritaire nationale, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de celle-ci.

(Accord 26 oct. 2017, étendu) Le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la présente convention lorsque la commission donne un avis majoritaire suivant les règles de validité des accords de branche en vigueur.

À défaut d'avis rendu selon l'un ou l'autre de ces deux cas, un procès-verbal sera établi constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

12.1.3.2 Proposition et rédaction de textes conventionnels

La commission paritaire nationale sur saisine des organisations syndicales, patronales ou salariales a pour mission d'actualiser les articles de la présente convention collective et de proposer l'écriture de nouveaux textes conventionnels.

12.1.3.3 (Accord 26 oct. 2017, étendu) - Extension et publication

Le secrétariat du paritarisme, par délégation de l'organisation signataire la plus diligente, a en charge de procéder à toutes formalités administratives notamment en vue de l'extension et le dépôt des accords auprès de l'administra-

tion du travail.

Article 12.2

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Accord 27 sept. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

12.2.1

Missions et composition

12.2.1.1

Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a notamment pour objet, d'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession et de définir une politique de formation.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- Participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, notamment les CQP, le plan de formation prioritaire, etc...
- 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 ;
- Formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes agréés de formation, les critères de qualité et de suivi des actions de formation ;
- Permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- Étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions économiques sociales et technologiques ;
- Procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire des métiers.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menés dans la profession.

Elle est chargée des relations avec l'OPCA-PL dont elle est l'interlocuteur représentatif de la profession. Elle négociera avec lui la prise en compte des salaires des stagiaires.

Afin de l'aider dans ses travaux, il est instauré au niveau régional ou inter régional, des commissions paritaires destinées notamment à faire remonter l'information. Ces commissions examineront notamment les raisons pouvant conduire à différer ou refuser un stage selon les modalités à définir dans le règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi. En cas de non fonctionnement des dites commissions, la commission nationale se substituera à celles-ci.

12.2.1.2

(Accord 27 sept. 2018, étendu) - Composition

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges au minimum au sein de la CPNEFP.

Sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017, la composition est la suivante :

Pour le collège salarié : trois représentants CFDT, trois représentants CFDT, deux représentants CGT

Pour le collège employeur : quatre représentants UNGE, deux représentants SNEPPIM, deux représentants CSNGT.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

12.2.3
(Accord 27 sept. 2018, étendu) - Fonctionnement

a
Élection de la Coprésidence

La commission élit en son sein une Coprésidence composée de deux Coprésidents représentant chacun des deux collèges. Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche. La durée des mandats est fixée à deux ans.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

b
Réunion

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins six fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée.

c
Fonctions de la Coprésidence

La Coprésidence de la CPNEFP a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale,
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par les organisations représentatives) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives au plan national dans la branche aux réunions de la CPNEFP, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires,
- de mettre à disposition par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'information partagé
- de rédiger par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme un relevé de conclusions de chaque séance.

Article 12.3
Commissions paritaires régionales (CPR)

Mod. par Accord 27 sept. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

12.3.1
Missions et composition

12.3.1.1
Missions

Les commissions paritaires régionales (CPR) sont chargées, en relais des commissions nationales, dans le cadre de chaque région administrative sauf regroupement entre elles des missions suivantes :

- suivi de l'application de la CCN,
- analyse de l'emploi et des besoins de formation professionnelle.
- conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés.

12.3.1.2
(Accord 27 sept. 2018, étendu) - Composition

Les commissions paritaires régionales sont composées de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche.

Sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017, la composition de chaque commission paritaire régionale est la suivante :

- pour le collège salarié : un représentant CFTC, un représentant CFDT, un représentant CGT
- pour le collège employeur : un représentant UNGE, un représentant SNEPPIM, un représentant CSNGT

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions. Les

membres de la commission devront impérativement exercer à titre professionnel principalement dans le périmètre géographique de la commission paritaire régionale.

12.3.2

(Accord 27 sept. 2018, étendu) - Coprésidence et fonctionnement

a

Élection de la Coprésidence

Chaque Commission Régionale élit en son sein une Coprésidence composée de deux Coprésidents représentant chacun des deux collèges

Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée. Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche. La durée des mandats est fixée à deux ans.

b

Fonctions de la Coprésidence

La Coprésidence de chaque Commission Régionale a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission régionale,
- de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, par courriel les membres de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de chaque réunion,
- de mettre à disposition, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les dossiers d'appuis aux réunions,
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance qui est transmis au secrétariat du paritarisme

c

Fonctionnement

Les commissions paritaires régionales se réunissent une fois par an. Toute réunion supplémentaire peut être initiée par la Coprésidence de la CPR mais devra faire l'objet d'une validation préalable par la CPPNI.

Les correspondances destinées aux CPR sont adressées par voie postale à CPR/Co APGTP/ 54 boulevard Richard Lenoir 75011 Paris ou par email à l'adresse cpt@apgtp.fr pour diffusion aux organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche. Cette information est affichée dans chaque cabinet ou entreprise sur la base du support mis à disposition par la CPPNI.

12.3.3

Procédure de conciliation

- Tout conflit individuel est porté devant la commission paritaire régionale où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé, de saisir la juridiction de droit commun compétente.
- La Commission paritaire est saisie par le demandeur, au moyen d'une requête adressée par pli recommandé. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation le ou les points sur lesquels porte le différend.
- La présidence porte à l'ordre du jour de la prochaine réunion la requête.
- La commission assure sa mission de conciliation, selon les modalités suivantes :
 - convocation des parties par lettre recommandée avec accusé de réception,
 - avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur,
 - les parties ou leurs représentants dûment mandatés, se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale,
 - la non-comparution de la partie demanderesse vaut renonciation à la conciliation,
 - la non-comparution de la partie défenderesse vaut acceptation de la demande,
 - la commission paritaire régionale dresse procès-verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties et lui envoie copie.
- La commission paritaire régionale entend les parties et tente de les concilier.
- Si la conciliation est obtenue, la commission paritaire régionale le constate en un procès-verbal circonstancié, établi en quatre exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements.
- Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission paritaire régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en quatre exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties et la commission.

— La commission paritaire régionale remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Article 12.4 **Financement du paritarisme**

Mod. par Avenant, 31 mai 2006, étendu par arr. 24 juill. 2006, JO 2 août

Mod. par Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.

Mod. par Accord 27 sept. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA

12.4.1 **Finalités**

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés. C'est dans cet esprit que les signataires ont entendu définir les modalités de financement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs. En conséquence, il a été convenu :

- de renforcer la communication paritaire de la branche professionnelle, notamment sur l'appropriation du droit conventionnel
- de contribuer à développer le dialogue social par la représentation des organisations syndicales patronales et salariales.
- d'améliorer la formation économique, sociale et syndicale

À cet effet, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme.

12.4.2 **Financement**

12.4.2.1 **Sources du financement**

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation patronale annuelle de 0,25 %, assise sur la masse salariale brute des cabinets ou entreprises.

12.4.2.2 **Collecte**

Les partenaires sociaux mandatent l'OPCA PL 6, rue des Batignolles 75017 Paris pour recouvrer cette cotisation auprès des cabinets et entreprises relevant de la présente convention.

(Accord n° 1, 9 janv. 2007, étendu) La cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. «Elle fera l'objet d'une comptabilité distincte».

12.4.2.3 **(Accord 27 sept. 2018, étendu) - Utilisation des fonds du paritarisme**

a **Remboursements des frais**

Les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés participant aux commissions instituées par la présente convention sont remboursés dans la limite des frais réels.

b **Indemnisation des entreprises employant des salariés mandatés par des organisations syndicales**

La rémunération des salariés (dans la limite des salaires bruts et charges patronales) mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des commissions paritaires de la branche au niveau national ou régional est remboursée aux employeurs de la branche.

c **Indemnisation des organisations syndicales et patronales**

Le montant de l'enveloppe forfaitaire allouée par séance à chaque type de commission paritaire nationale ou régio-

nale est fixé par accord de branche.

L'enveloppe est fixée à 13 000 € pour les commissions nationales et 4 000 € pour les commissions régionales, ces montants s'appliquant au lendemain de la signature du présent accord.

Pour chaque séance de commission paritaire nationale ou régionale, ce montant est réparti à parts égales entre le collègue salarié et le collègue employeur.

Chaque part est ensuite reversée aux organisations présentes à la réunion concernée au prorata de la représentativité des organisations syndicales et patronales déduction faite, le cas échéant, pour les organisations syndicales des remboursements de frais réels de leurs salariés mandatés et des indemnités déjà versées aux entreprises employeurs de ces mêmes salariés mandatés.

d

Financement des frais de fonctionnement

Le fonds du paritarisme couvre :

- les frais de secrétariat ; d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes,
- les frais de collecte de la cotisation du paritarisme,
- les frais de fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

e

Financement des actions paritaires

Les fonds du paritarisme sont utilisés pour financer des actions visant à :

- renforcer la communication paritaire de la branche professionnelle, notamment sur l'appropriation du droit conventionnel
- contribuer à développer le dialogue social par la représentation des organisations syndicales patronales et salariales
- améliorer la formation économique, sociale et syndicale.

12.4.3

Association paritaire de gestion du paritarisme

12.4.3.1

Composition

L'association est composée de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

- Collège des employeurs, 5 représentants maxima à répartir entre les organisations patronales représentatives au plan national.
- Collège des salariés, 5 représentants maxima à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions.

Les membres de l'association établissent les statuts et un règlement intérieur définissant les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixant les modalités de gestion des fonds collectés pour présentation et validation de celui-ci par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

12.4.3.2

Missions

- L'association est chargée :
- de fixer des règles de financement des activités,
- de déterminer un budget prévisionnel,
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener les actions définies paritairement.
- Elle est chargée annuellement :
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités,
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année,
- de proposer des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes des différentes commissions le budget annuel du paritarisme ne pouvant sauf accord être dépassé.
- Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre y compris le taux et la répartition

des cotisations pourront être revues en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation de celui-ci. (Avenant 31 mai 2006, étendu) Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à durée indéterminée auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale. Elles conditionnent son entrée en vigueur à la dite extension («, à l'exception de son titre VIII relatif à la formation professionnelle applicable au 1^{er} janvier 2006 »). Un exemplaire en sera déposé au Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction du Travail compétente.

SALAIRES

Accord du 14 janvier 2009

[Étendu par arr. 18 mai 2009, JO 23 mai]

Article 1

Le salaire minimum Niveau 1 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2009 est fixé à 1 375 €..

Article 2

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} Juillet 2008 sont augmentés de 1.4 % à effet du 1^{er} Janvier 2009.

Article 3

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à démarrer la négociation au cours du 1^{er} semestre 2009 relative à l'élaboration d'une nouvelle grille des salaires, au regard des éléments statistiques issus de l'enquête sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences).

Cette grille datant de plus de 20 ans, il apparaît nécessaire de revoir les différents paramètres au regard de l'évolution de la profession, des nouvelles techniques et leurs applications, de l'autonomie, des compétences et des formations professionnelles.

La négociation portera sur :

Les niveaux hiérarchiques et les échelons.

Les coefficients, afin de permettre une réelle promotion sociale et une prise en compte de la formation professionnelle, des seuils d'accueils et des salaires réels.

L'objectif des partenaires sociaux est d'aboutir à cette nouvelle grille de classification et de salaire pour fin 2009.

À partir de 2010, la négociation des salaires entre les partenaires sociaux aura lieu chaque année au plus tard le 31 janvier au vu des statistiques de la branche fournies dans un délai d'un mois avant la date de négociation.

Grille au 1^{er} janvier 2009

Niveau 1	200	1 375,00 €
Niveau 2		
Échelon 1	236	1 393,54 €
Échelon 2	259	1 501,82 €
Échelon 3	281	1 605,40 €
Niveau 3		
Échelon 1	306	1 723,10 €
Échelon 2	364	1 996,16 €
Échelon 3	450	2400,96 €
Cadre 41	600	2 627,53 €
Cadre 42	690	2 957,32 €
Cadre 43	790	3 328,63 €
Cadre 51	900	3 733,50 €

Accord du 7 janvier 2010

[Étendu par arr. 26 août 2010, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Article 1

Le salaire minimum Niveau 1 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} Janvier 2010, est fixé à 1400 €, à effet du 1^{er} Janvier 2010.

Article 2

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} Janvier 2010 sont augmentés de 1,5 % à effet du 1^{er} Janvier 2010.

Article 3

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Grille au 1^{er} janvier 2010

Désignation		Coefficient	Salaire Mensuel Brut au 1 ^{er} janvier 2010
			35 h (151,67 h)
Niveau 1		200	1400,00
Niveau 2	Échelon 1	236	1414,44
	Échelon 2	259	1524,34
	Échelon 3	281	1629,46
Niveau 3	Échelon 1	306	1748,91
	Échelon 2	364	2026,05
	Échelon 3	450	2436,97
Cadre 41		600	2666,94
Cadre 42		690	3003,71
Cadre 43		790	3377,89
Cadre 51		900	3789,50

Accord du 6 janvier 2011

[Étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Article 1

Le salaire minimum Niveau 1 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2011, est fixé à 1 425 €, à effet du 1^{er} janvier 2011.

Article 2

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} Janvier 2011 sont augmentés de 1,6 % à effet du 1^{er} Janvier 2011.

Article 3

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23/03/2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Grille au 1^{er} janvier 2011 35 heures (151,67 h)

Désignation	Coefficient	Salaire Mensuel Brut
Niveau 1	200	1425,00 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1437,07 €
Échelon 2	259	1548,73 €
Échelon 3	281	1655,53 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1776,89 €
Échelon 2	364	2058,46 €
Échelon 3	450	2475,96 €
Cadre 41	600	2709,61 €
Cadre 42	690	3051,77 €
Cadre 43	790	3431,94 €
Cadre 51	900	3850,13 €

Accord du 19 janvier 2012

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT.

Article 1

Le salaire minimum Niveau 1 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2012, est fixé à 1450 €, à effet du 1^{er} Janvier 2012.

Le salaire minimum Niveau 1 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} juillet 2012, est fixé à 1460 €, à effet du 1^{er} Juillet 2012.

Article 2

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} Janvier 2012 sont augmentés de 1,6 % à effet du 1^{er} Janvier 2012.

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} Juillet 2012 sont augmentés de 0,7 % à effet du 1^{er} Juillet 2012.

Article 3

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} janvier 2012

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1450,00 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1460,06 €
Échelon 2	259	1573,51 €
Échelon 3	281	1682,02 €

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 3 - Échelon 1	306	1805,32 €
Échelon 2	364	2091,40 €
Échelon 3	450	2515,58 €
Cadre 41	600	2752,96 €
Cadre 42	690	3100,59 €
Cadre 43	790	3486,85 €
Cadre 51	900	3911,73 €

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} Juillet 2012

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1460,00 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1470,28 €
Échelon 2	259	1584,52 €
Échelon 3	281	1693,79 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1817,96 €
Échelon 2	364	2106,04 €
Échelon 3	450	2533,19 €
Cadre 41	600	2772,23 €
Cadre 42	690	3122,29 €
Cadre 43	790	3511,25 €
Cadre 51	900	3939,11 €

Accord du 10 janvier 2013

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre Syndicale nationale des géomètres-topographes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT SYNATPAU ;

CFE CGC BTP.

Réunis le 10 janvier 2013 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2013.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1er

Le salaire minimum Niveau 1 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2013, est fixé à 1 485 €, à effet du 1^{er} janvier 2013.

Le salaire minimum Niveau 1 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} juillet 2013, est fixé au minimum à 1 495 €, à effet du 1^{er} juillet 2013.

Article 2

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2013 sont augmentés de 1,3 % à effet du 1^{er} janvier 2013.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} janvier 2013

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 485 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1 489,39 €
Échelon 2	259	1 605,12 €
Échelon 3	281	1 715,81 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1 841,59 €
Échelon 2	364	2 133,42 €
Échelon 3	450	2 566,12 €
Cadre 41	600	2 808,27 €
Cadre 42	690	3 162,89 €
Cadre 43	790	3 556,91 €
Cadre 51	900	3 990,32 €

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} juillet 2013

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 495 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1 499,82 €
Échelon 2	259	1 616,35 €
Échelon 3	281	1 727,82 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1 854,48 €
Échelon 2	364	2 148,34 €
Échelon 3	450	2 584,08 €
Cadre 41	600	2 827,93 €
Cadre 42	690	3 185,02 €
Cadre 43	790	3 581,79 €
Cadre 51	900	4 018,25 €

Article 3

Réduction des disparités de salaire

Conformément à l'article R. 2261-1 du Code du Travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

Conformément aux engagements pris à l'article 9 de l'accord Égalité Hommes Femmes du 6 mai 2010, les signataires ont fait le constat de l'existence de disparités de salaire.

En conséquence, ils s'engagent à ouvrir des négociations au mois de juin 2013.

Accord du 15 mai 2014

[Étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre Syndicale Nationale des Géomètres Topographes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP ;

FNCB CFDT SYNATPAU ;

BATI MAT TP CFTC ;

FO BTP.

Réunis le 15 mai 2014 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2014.

Cet accord annule et remplace l'accord du 9 janvier 2014 signé entre la CSNGT, la CFTC, FO et CFE-CGC.

Cet accord annule et remplace l'accord du 9 janvier 2014 signé entre l'UNGE, le SNEPPIM et la CFDT.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 15 mai 2014 et pour une durée de 10 jours.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1

Salaire minimum niveau I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2014, est fixé à 1 537,32 €, à effet du 1^{er} Janvier 2014.

Article 2

Salaire minimum

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} Janvier 2014 sont augmentés de 2,5 % à effet du 1^{er} Janvier 2014.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} janvier 2014

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 537,32 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1 537,32 €
Échelon 2	259	1 656,76 €
Échelon 3	281	1 771,02 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1 900,84 €
Échelon 2	364	2 202,05 €
Échelon 3	450	2 648,68 €
Niveau 4 - Échelon 1	600	2 898,63 €
Échelon 2	690	3 264,65 €
Échelon 3	790	3 671,33 €
Niveau 5 - Échelon 1	900	4 118,71 €

Article 3

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Accord du 10 juin 2015

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre Syndicale Nationale des Géomètres Topographes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP SPABEIC ;

FNCB CFDT SYNATPAU ;

BATI MAT TP CFTC.

Réunis le 10 Juin 2015 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} septembre 2015.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 10 juin 2015 et pour une durée de 10 jours.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1

Salaire minimum niveau I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} septembre 2015, est fixé à 1 545,01 €, à effet du 1^{er} septembre 2015.

Article 2

Salaire minimum

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} septembre 2015 sont augmentés de 0,5 % à effet du 1^{er} Septembre 2015.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} septembre 2015

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 545,01 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1 545,01 €
Échelon 2	259	1 665,05 €
Échelon 3	281	1 779,87 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1 910,35 €
Échelon 2	364	2 213,07 €
Échelon 3	450	2 661,92 €
Niveau 4 - échelon 1	600	2 913,12 €
Niveau 4 - échelon 2	690	3 280,98 €
Niveau 4 - échelon 3	790	3 689,70 €
Niveau 5 - échelon 1	900	4 139,30 €

Article 3

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Accord du 3 décembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;
SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SPABEIC ;
BATI MAT TP CFTC ;
SYNATPAU ;
FG FO Construction.

Réunis le 3 décembre 2015 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2016.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 3 décembre 2015 et pour une durée de 10 jours soit le 13 décembre 2015.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1
Salaire minimum niveau I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} septembre 2015, est fixé à 1558.91 €, à effet du 1^{er} janvier 2016.

Article 2
Salaire minimum

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2016 sont augmentés de 0.9 % à effet du 1^{er} janvier 2016.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} janvier 2016

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1558.91 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1558.91 €
Échelon 2	259	1680.03 €
Échelon 3	281	1795.89 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1927.54 €
Échelon 2	364	2232.98 €
Échelon 3	450	2685.88 €
Niveau 4 - échelon 1	600	2939.34 €
Niveau 4 - échelon 2	690	3310.50 €
Niveau 4 - échelon 3	790	3722.91 €
Niveau 5 - échelon 1	900	4176.55 €

Article 3
Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 Mars 2006 applicable à compter du 24 Mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 4
Période d'ouverture à la signature

Les parties signataires conviennent d'une période d'ouverture à la signature jusqu'au 22 décembre 2015

Accord du 5 janvier 2017

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Réunis le 5 janvier 2017 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2017.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 5 janvier 2017 et pour une durée de 10 jours soit le 18 janvier 2017.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1

Salaire minimum niveau I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2017, est fixé à 1579.18 €, à effet du 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Salaire minimum

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2017 sont augmentés de 1.3 % à effet du 1^{er} janvier 2017.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} janvier 2017

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 579.18 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1 579.18 €
Échelon 2	259	1 701.88 €
Échelon 3	281	1 819.24 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1 952.61 €
Échelon 2	364	2 262.02 €
Échelon 3	450	2 720.80 €
Niveau 4 - échelon 1	600	2 977.55 €
Niveau 4 - échelon 2	690	3 353.54 €
Niveau 4 - échelon 3	790	3 771.30 €
Niveau 5 - échelon 1	900	4 230.85 €

Article 3

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Accord du 17 janvier 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;
SNEPPIM ;
UNGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC.

Réunis le 17 janvier 2018 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2018.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 17 janvier 2018 et pour une durée de 7 jours soit le 23 janvier 2018.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1 **Salaire minimum niveau I**

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2018, est conservé à 1 558,91 €, à effet du 1^{er} janvier 2018.

Article 2 **Salaire minimum**

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2018 sont augmentés de 1,25 % avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} janvier 2018

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 558.91 €
Niveau 2 - Échelon 1	236	1 578.40 €
Échelon 2	259	1 701.03 €
Échelon 3	281	1 818.34 €
Niveau 3 - Échelon 1	306	1 951.63 €
Échelon 2	364	2 260.89 €
Échelon 3	450	2 719.45 €
Niveau 4 - échelon 1	600	2 976.08 €
Niveau 4 - échelon 2	690	3 351.88 €
Niveau 4 - échelon 3	790	3 769.45 €
Niveau 5 - échelon 1	900	4 228.76 €

Article 3 **Égalité de rémunération entre hommes et femmes**

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Accord du 12 décembre 2018

[Non étendu, applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

SYNATPAU CFDT FNCB.

Réunis le 12 décembre 2018 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus après négociation à un accord sur la revalorisation de la grille des salaires conventionnels.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 12 décembre 2018 et pour une durée de 7 jours soit le 20 décembre 2018.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1

Salaire minimum conventionnel du niveau I

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, prévu par l'accord du 17 janvier 2018, est revalorisé de 1 % soit 1 574,50 €.

Article 2

Salaire minimum conventionnel

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, prévus par l'accord du 17 janvier 2018, sont revalorisés de 2 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 574,50 €
II	1	236	1 609,97 €
	2	259	1 735,05 €
	3	281	1 854,71 €
III	1	306	1 990,66 €
	2	364	2 306,11 €
	3	450	2 773,84 €
IV	1	600	3 035,60 €
	2	690	3 418,92 €
	3	790	3 844,84 €
V	1	900	4 313,34 €

Article 3

Date d'effet

Le présent accord prend effet au jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de l'accord salaire du 17 janvier 2018 et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 5
Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Accord du 28 février 2019

[Étendu par 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension ou du 1^{er} jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Géomètres Experts.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SYNATPAU CFDT.

Réunis le 28 février 2019 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus après négociation à un accord sur la revalorisation de la grille des salaires conventionnels.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 28 février 2019 et pour une durée de 7 jours soit le 7 mars 2019.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1
Salaire minimum conventionnel du niveau I

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, prévu par l'accord du 28 février 2019, est maintenu à 1558.91 €.

Article 2
Salaire minimum conventionnel

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, prévus par l'accord du 28 février 2019, sont revalorisés de 1.5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 558.91 €
II	1	236	1 602.08 €
	2	259	1 726.55 €
	3	281	1 845.62 €
III	1	306	1 980.90 €
	2	364	2 294.80 €
	3	450	2 760.24 €
IV	1	600	3 020.72 €
	2	690	3 402.16 €
	3	790	3 825.99 €
V	1	900	4 292.19 €

Article 3
Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant

dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 4 **Égalité de rémunération entre hommes et femmes**

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 5 **Dispositions spécifiques TPE**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 6 **Durée de l'accord - publicité - dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Les parties signataires, via le secrétariat du paritarisme de la branche, demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Accord du 22 janvier 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU.

Ont négocié le présent accord.

Article 1 **Règles conventionnelles**

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 **Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)**

Les salaires minima du Niveau 1 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévus par l'accord du 18 décembre 2019, sont revalorisés de 2,2 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 593,21 €
II	1	236	1 637,33 €
	2	259	1 764,53 €
	3	281	1 886,22 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
III	1	306	2 024,48 €
	2	364	2 345,29 €
	3	450	2 820,97 €
IV	1	600	3 087,18 €
	2	690	3 477,01 €
	3	790	3 910,16 €
V	1	900	4 386,62 €

Article 3 **Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)**

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213), sont inchangées.

Article 4 **Date d'effet**

Le présent accord prend effet immédiatement, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à un syndicat signataire.

Article 5 **Égalité de rémunération entre hommes et femmes**

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 6 **Dispositions spécifiques TPE**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 7 **Durée de l'accord - Dépôt - Publicité - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 22 janvier 2020

[Étendu par arr. 26 nov. 2020, JO 15 déc., applicable pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT SYNATPAU.

Article 1

Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2

Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 18 décembre 2019, est maintenu à 1558,91 €.

Article 3

Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les salaires minima du Niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont revalorisés de 1,5% pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 558,91 €
II	1	236	1 626,11 €
	2	259	1 752,45 €
	3	281	1 873,30 €
III	1	306	2 010,61 €
	2	364	2 329,22 €
	3	450	2 801,64 €
IV	1	600	3 066,03 €
	2	690	3 453,19 €
	3	790	3 883,38 €
V	1	900	4 356,57 €

Article 4

Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de 1,5% pour l'ensemble des entreprises de la branche :

ETAM

(En euros)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Ile-de-France)	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
A 1	1 652,00	1 723,00
A 2	1 786,00	1 902,00
B	2 036,00	2 140,00
C	2 252,00	2 365,00

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Ile-de-France)	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
D	2 558,00	2 684,00
E	2 783,00	2 931,00

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Ile-de-France)	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
F	3 082,00	3 253,00

Cadres

(En euros)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Ile-de-France)	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
G	3 415,00	3 654,00
H	3 601,00	3 840,00
I	4 251,00	4 485,00

Article 5 Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 6 Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en oeuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 7 Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 8 Durée de l'accord - Dépôt - Publicité - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 20 janvier 2021

[Étendu par arr. 5 juill. 2021, JO 28 juill., applicable pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel ou le 1^{er} jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois, mais au plus tard le 1^{er} avr. 2021 si l'arrêté d'extension n'est pas publié à cette date]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;
Fédération nationale des entreprises de l'information Géospatiale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Ont négocié le présent accord.

Préambule

Du fait de la crise sanitaire liée à la COVID 19, les partenaires sociaux signataires sont conscients des difficultés économiques rencontrées par les entreprises de la branche FIIAC. Toutefois, ils souhaitent ne pas décrocher par rapport à l'augmentation du coût de la vie. C'est pourquoi, Ils se sont attachés à trouver un accord paritaire pour revaloriser les minimales des grilles de classification, l'absence d'accord s'assimilant de fait à accepter un gel des salaires entraînant une altération du pouvoir d'achat.

Pour les négociations de 2022, il sera tenu compte de l'évolution économique de la branche en 2021

Par ailleurs, compte tenu des délais constatés entre la signature des accords salaires et leur extension les rendant applicables à l'ensemble de la branche, et afin de ne pas créer une concurrence durable entre les entreprises adhérentes à un syndicat signataire et les entreprises non-adhérentes, l'application de cet accord est différé à une date équitable.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 20 janvier 2021 et jusqu'au 27 janvier 2021. Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1 Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 Salaire minimum conventionnel du niveau 1 (IDCC 2543)

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minimums conventionnels pour l'année 2020, est maintenu à 1558,91 €.

Article 3 Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les salaires minima du Niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont revalorisés de 0,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 558,91 €
II	1	236	1 634,24 €
	2	259	1 761,21 €
	3	281	1 882,67 €
III	1	306	2 020,66 €
	2	364	2 340,87 €
	3	450	2 815,65 €
IV	1	600	3 081,36 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
	2	690	3 470,46 €
	3	790	3 902,80 €
V	1	900	4 378,35 €

Article 4 **Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)**

À l'exception du niveau G, les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de 0,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche :

ETAM (En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A1	1 660,26	1 731,62
A2	1 794,93	1 911,51
B	2 046,18	2 150,70
C	2 263,26	2 376,83
D	2 570,79	2 697,42
E	2 796,92	2 945,66
F	3 097,41	3 269,27

Cadres (En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 432,08	3 672,27
H	3 619,01	3 859,20
I	4 272,26	4 507,43

Article 5 **Date d'effet**

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois, mais au plus tard le 1^{er} avril 2021 si l'arrêté d'extension n'est pas publié à cette date.

Article 6 **Égalité de rémunération entre hommes et femmes**

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 7 **Dispositions spécifiques TPE**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir

de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 8 **Durée de l'accord-Dépôt-Publicité-Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 12 janvier 2022

[Non étendu, applicable pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENIGS ;

UNGE ;

UNTEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SYNATPAU CFDT.

Ont négocié le présent accord.

Article 1 **Règles conventionnelles**

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 **Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)**

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 20 janvier 2021, est revalorisé et fixé à 1 603,12 €.

Article 3 **Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)**

Les salaires minima du Niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévus par l'accord du 20 janvier 2021, sont revalorisés de 2,8 % pour les niveaux II et III et de 2 % pour les niveaux IV et V pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 603,12 €
II	1	236	1 680,00 €
	2	259	1 810,52 €
	3	281	1 935,38 €
III	1	306	2 077,24 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
	2	364	2 406,41 €
	3	450	2 894,49 €
IV	1	600	3 142,99 €
	2	690	3 539,87 €
	3	790	3 980,86 €
V	1	900	4 465,92 €

Article 4

Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de 2,3 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux Cadre pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Etam

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A 1	1 698,45 €	1 771,45 €
A 2	1 836,21 €	1 955,47 €
B	2 093,24 €	2 200,17 €
C	2 315,31 €	2 431,50 €
D	2 629,92 €	2 759,46 €
E	2 861,25 €	4 013,41 €
F	3 168,65 €	3 344,46 €

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 500,72 €	3 745,72 €
H	3 691,39 €	3 936,38 €
I	4 357,71 €	4 597,58 €

Article 5

Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 6

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 7

Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 8

Durée de l'accord - publicité - dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 17 janvier 2022 jusqu'au 21 janvier 2022 inclus.

Accord du 4 mars 2022

[Étendu par arr.20 juin 2022, JO 8 juill. , applicable à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel ou le 1^{er} jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs (UNTEC) ;

Fédération nationale des entreprises de l'information Géospatiale ;

Union nationale des géomètres-experts (UNGE).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Ont négocié le présent accord.

Article 1

Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2

Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 20 janvier 2021, est revalorisé et fixé à 1 603,12 €.

Article 3

Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les salaires minima du Niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévus par l'accord du 20 janvier 2021, sont revalorisés de 2,8 % pour les niveaux II et III et de 2 % pour les niveaux IV et V pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 603,12 €
II	1	236	1 680,00 €
	2	259	1 810,52 €
	3	281	1 935,38 €
III	1	306	2 077,24 €
	2	364	2 406,41 €
	3	450	2 894,49 €
IV	1	600	3 142,99 €
	2	690	3 539,87 €
	3	790	3 980,86 €
V	1	900	4 465,92 €

Article 4 Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de 2,3 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux Cadre pour l'ensemble des entreprises de la branche.

ETAM (En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A 1	1 698,45 €	1 771,45 €
A 2	1 836,21 €	1 955,47 €
B	2 093,24 €	2 200,17 €
C	2 315,31 €	2 431,50 €
D	2 629,92 €	2 759,46 €
E	2 861,25 €	3 013,41 €
F	3 168,65 €	3 344,46 €

Cadres (En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 500,72 €	3 745,72 €
H	3 691,39 €	3 936,38 €
I	4 357,71 €	4 597,58 €

Article 5

Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 6

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 7

Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 8

Dispositions spécifiques TPE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des Articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 7 mars 2022 jusqu'au 14 mars 2022 inclus.

Accord du 8 février 2023

[Étendu par arr. 9 mai 2023, JO 17 mai, applicable à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, ou applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;

UNGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT.

Ont négocié le présent accord.

Préambule

Au cours de l'année 2022, le montant du SMIC a augmenté à trois reprises, au 1^{er} janvier, au 1^{er} mai puis au 1^{er} août 2022. Les partenaires sociaux constatent que ces augmentations sont dues à une inflation importante pour des raisons à la fois structurelles et conjoncturelles.

Afin de maintenir l'attractivité de leur secteur dans ce contexte particulier, et conscients des impacts différenciés de l'inflation suivant les niveaux de classification, les partenaires sociaux ont négociés les augmentations en pourcentages variables suivant les niveaux, dans le respect des règles de calcul définies dans chacune des Conventions Collectives.

Article 1

Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213)

suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2

Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les partenaires sociaux ont choisi, pour tenir compte du contexte économique actuel, d'utiliser les dispositions des articles 7.1 et 10.12 de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543).

Le niveau 1 échelon 1 est de 1 709,28 € brut base 35 h.

Les autres échelons sont augmentés de façon uniforme de 90 € brut base 35 h.

Les salaires minima de la grille de classification issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans le tableau suivant :

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 709,28 €
II	1	236	1 770,00 €
	2	259	1 900,53 €
	3	281	2 025,38 €
III	1	306	2 167,26 €
	2	364	2 496,42 €
	3	450	2 984,49 €
IV	1	600	3 232,99 €
	2	690	3 629,87 €
	3	790	4 070,85 €
V	1	900	4 555,92 €

Article 4

Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la Convention Collective Nationale des Collaborateurs Salariés des Entreprises d'Économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans les tableaux suivants :

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A1	1 774,88 €	1 851,16 €
A2	1 918,84 €	2 043,47 €
B	2 176,97 €	2 288,17 €
C	2 407,93 €	2 528,75 €
D	2 735,11 €	2 869,84 €
E	2 975,69 €	3 133,94 €
F	3 295,40 €	3 478,24 €

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 666,00 €	3 895,54 €
H	3 839,04 €	4 093,84 €
I	4 532,01 €	4 781,48 €

Conformément à l'article 16 de la CCN IDCC 3213 :

les partenaires sociaux se réuniront de nouveau début juillet dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective pour négocier sur les salaires minima,

le minima des salaires des cadres (niveau G), est au moins égal au plafond mensuel de la sécurité social (PMSS)

Article 5 Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 6 Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 7 Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 8 Durée de l'accord - Dépôt - Publicité - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des Articles L. 2261-16 et 2261-24 du Code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 13 février 2023 jusqu'au 20 février 2023 inclus.

Accord du 6 septembre 2023

[Étendu par arr. 28 nov. 2023, JO 6 déc., à l'exception des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métteurs vérificateurs (IDCC 3213), exclus de l'extension, applicable, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à un syndicat signataire, à compter de la date de sa signature, soit le 6 sept. 2023, et pour les entreprises non adhérentes, le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU.

Ont négocié le présent accord.

Préambule

Le 1^{er} mai 2023, le SMIC a augmenté de 2,2 % par application stricte du mécanisme légal d'indexation sur l'inflation. L'accord salaire du 8 février 2023 ayant été étendu le 17 mai 2023, il est dès à présent inférieur dans son premier niveau.

Les partenaires sociaux, soucieux de ne pas voir le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures être dépassé par le SMIC, ont convenu de fixer son montant sur celui du SMIC.

Les partenaires sociaux rappellent que cette fixation ne remet pas en cause le principe d'une négociation annuelle, telle que fixée par la loi et les conventions collectives de la branche FIIAC.

Article 1

Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2

Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 4 mars 2022 est désormais fixé à 1 747,20 €.

Les partenaires sociaux rappellent les termes de l'article D. 3231-5 du Code du travail qui dispose que les «salariés définis à l'article L. 3231-1 âgés de dix-huit ans révolus reçoivent de leurs employeurs, lorsque leur salaire horaire contractuel est devenu inférieur au salaire minimum de croissance en vigueur, un complément calculé de façon à porter leur rémunération au montant de ce salaire minimum de croissance».

Article 3

Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à un syndicat signataire, à la date de sa signature, et pour les entreprises non adhérentes à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 4

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 5

Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 6

Durée, extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des Articles

L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 7 septembre 2023 jusqu'au 21 septembre 2023 inclus.

Accord du 10 janvier 2024

[Étendu par arr. 14 mars 2024, JO 30 mars, applicable à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel ou le 1^{er} jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

UNTEC ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SYNATPAU CFDT.

Ont négocié le présent accord.

Article 1 Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les partenaires sociaux ont choisi, pour tenir compte du contexte économique actuel, d'utiliser les dispositions des articles 7.1 et 10.12 de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543).

Le salaire minimum du niveau I est de 1 766,92 € brut base 35 h

Les autres échelons sont augmentés de façon uniforme de 50 € brut base 35 h.

Les salaires minima de la grille de classification issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans le tableau suivant :

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 766,92 €
II	1	236	1 820,00 €
	2	259	1 950,53 €
	3	281	2 075,38 €
III	1	306	2 217,26 €
	2	364	2 546,42 €
	3	450	3 034,49 €
IV	1	600	3 282,99 €
	2	690	3 679,87 €
	3	790	4 120,85 €
V	1	900	4 605,92 €

Article 3

Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de la façon suivante :

- Grille nationale : 2,5 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux Cadre H et I (excepté le niveau G qui ne peut pas être inférieur au PMSS)
- Grille Île de France : 2,5 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux Cadre

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A 1	1 819,25 €	1 897,44 €
A 2	1 966,81 €	2 094,56 €
B	2 231,40 €	2 345,38 €
C	2 468,13 €	2 591,97 €
D	2 803,49 €	2 941,59 €
E	3 050,09 €	3 212,29 €
F	3 377,78 €	3 565,19 €

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 864,00 €	3 973,45 €
H	3 915,82 €	4 175,72 €
I	4 622,65 €	4 877,11 €

Article 4

Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 5

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 6

Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 7
Durée, extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des Articles L. 2261-16 et 2261-24 du Code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 10 janvier 2024 jusqu'au 12 janvier 2024 inclus.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion entre la Convention collective «Géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (cabinets ou entreprises de)» et la Convention collective «Mètres-vérificateurs (collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de mètres-vérificateurs)»

Accord du 7 mai 2019

[Étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 19 sept.]

Mod. par Avenant 18 déc. 2019, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU.

Avenant n° 2, 13 janv. 2021, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

UNTEC ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU CFDT.

Mod. par Avenant 18 mai 2022, étendu par arr. 15 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

BATIMAT TP CFTC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

UNTEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SYNATPAU CFDT ;

FNSCBA CGT.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et constitue un accord de champ. L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est en effet de regrouper la branche des Géomètres experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers et la branche des économistes de la construction et des mètres vérificateurs.

En effet, ces deux branches regroupent un certain nombre d'activités et métiers qui ont pour points communs, de fournir des prestations d'ingénierie en immobilier, aménagement et construction, rendant ainsi pertinentes la détermination des conditions de travail et garanties communes aux travailleurs de ces branches, mais aussi la création de passerelles entre les différents métiers pour les salariés.

I. Objet - Cadre juridique et champ d'application

Article 1

Objet et cadre juridique

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et constitue un accord de champ. En effet, les partenaires sociaux de la branche des Géomètres experts, topographes, photo-

grammètres, experts fonciers d'une part et ceux de la branche des économistes de la construction et métreurs vérificateurs d'autre part ont décidé de regrouper ces deux branches en un seul champ professionnel et conventionnel. À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer la convention collective de la Filière Ingénierie de l'Immobilier, l'Aménagement et la Construction (FIIAC).

L'objectif des partenaires sociaux est qu'au plus tard dans le délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 précité du code du travail, soit défini et mis en place un statut collectif de branche commun à l'ensemble des branches parties au présent rapprochement. Un tel objectif n'exclut pas la possibilité de définir au sein de cette convention des annexes ou dispositions catégorielles dont l'objet sera la prise en compte de situations et droits particuliers que les partenaires sociaux de la branche souhaiteraient mettre en place ou préserver par référence aux statuts conventionnels préexistants.

Article 2

Champ d'application de la future convention

La future convention de la FIIAC réglera les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont les activités principales sont :

- la délimitation foncière ;
- l'acquisition et traitement des données géométriques en vue de l'établissement de plans ou de bases de données ;
- l'expertise foncière ;
- les missions d'étude de l'économie de la construction dont :
 - l'assistance à maîtrise d'ouvrage relative à des projets de construction ;
 - les études, métrés, vérifications tous corps d'état relatifs à des projets de construction ;
 - la maîtrise des coûts des projets de construction ;
 - assistance à la mise au point de projet de construction
 - description technique des ouvrages
 - établissement et contrôle des estimations prévisionnelles
 - analyse des offres des entreprises
 - suivi administratif et financiers des marchés
 - arrêté des comptes de chantiers ;
 - les activités telles que définies ci-avant pouvant inclure la Maîtrise d'œuvre de ces opérations ;
 - l'ordonnancement, la planification et la coordination des chantiers ;
 - le management de la cellule de synthèse ;
 - le management de projet et le management du BIM ;
 - l'expertise construction ;
 - les diagnostics construction ;
 - l'assistance à l'entreprise.

Relèvent également du champ de la présente convention, les organisations professionnelles d'employeurs liées majoritairement aux activités désignées ci-avant.

La future convention s'applique à tout le personnel y compris celui en situation de déplacement à l'étranger sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent un stage sous convention dans le cours normal de leur scolarité.

II. Mise en place des commissions paritaires nationales

Les partenaires sociaux constituent au sein de la branche FIIAC les deux premières commissions nationales paritaires pour négocier les dispositions conventionnelles communes permettant l'élaboration, au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2024 d'une convention collective commune.

- La Commission Paritaire Permanente de la Négociation et d'Interprétation
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

D'autres commissions paritaires nationales ou régionales peuvent être mise en place par la suite en fonction de l'avancement des négociations (notamment : Commission Paritaire de Gestion des Régimes de Prévoyance et de Santé, Commissions Paritaires Régionales,...).

A) Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Article 3 **Composition et répartition des sièges de la commission**

Mod. par Avenant 18 mai 2022, étendu par arr. 15 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

BATIMAT TP CFTC.

La composition de la CPPNI et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel, en tenant compte de la dernière mesure de la représentativité et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et au moins deux représentants par organisation patronale avec une égalité du nombre de représentants entre les deux collèges.

Cette composition et la répartition seront revues à la suite d'une nouvelle mesure de la représentativité. Elles pourront être revues également dans le cadre d'intégration de nouvelles branches en fonction du calcul correspondant. Concernant la présence des organisations ayant perdu leur représentativité suite à la dernière mesure, un avenant pourra être négocié, prenant en compte l'avis à venir du Ministère du Travail.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
UNGE	4	CFTC	4
UNTEC	2	SYNATPAU CFDT	4
FENIGS	2		
Total	8	Total	8

Chaque organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC peut avoir un nombre maximal de mandats titulaires, conformément au tableau ci-dessus, et autant de suppléants que de titulaires possibles par organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC.

Les membres des commissions paritaires sont mandatés, titulaires et suppléants, par leur organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC pour une période de 2 ans. Leur mandat peut être renouvelé.

La durée du mandat peut être exceptionnellement réduite en cas de perte d'un ou plusieurs sièges suite à la nouvelle mesure de représentativité.

Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité d'assumer son mandat (absence prolongée de minimum 3 réunions), un suppléant peut être nommé titulaire. Dans ce cas, un nouveau suppléant est mandaté par l'organisation professionnelle ou syndicale concernée représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC qui en informera le secrétariat de la commission paritaire.

Le suppléant devra être informé des sujets en cours par son organisation.

Si, l'ensemble des titulaires et l'ensemble des suppléants d'une organisation ne peuvent siéger, les titulaires peuvent donner un pouvoir à un membre de leur collège.

Le mandat devra être rédigé sous la forme :

Je soussigné (e), ... (prénom, nom, qualité et adresse de l'organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC), donne mandat pour une durée de 2 ans à :

— liste titulaires :

Nom, prénom et courriel

— liste suppléants :

Nom, prénom et courriel

Pour représenter et voter en lieu et place de mon organisation à la commission paritaire de ... à partir du ...

Le pouvoir devra être rédigé sous la forme :

Je soussigné (e), ... (prénom, nom) en l'absence d'un représentant de mon organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle FIIAC, donne pouvoir à madame ou monsieur ... (nom, prénom) pour me représenter et voter en mes lieu et place à la commission paritaire de ... du ...

Article 4 **Missions**

La CPPNI a pour mission essentielle l'élaboration par la négociation collective des dispositions conventionnelles dans le champ d'application visé à l'article 1 du présent accord.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la Troisième partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Les divergences qui pourraient se manifester sur l'interprétation d'une clause de la présente convention peuvent être portées à la demande de l'un des membres de la CPPNI qui se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande. La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend et, si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il convient de la modifier elle pourra adopter un avenant de révision à la présente convention.

B) Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

Article 5 **Composition et répartition des sièges de la commission**

Mod. par Avenant 18 mai 2022, étendu par arr. 15 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

BATIMAT TP CFTC.

La composition de la CPNEFP et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel, en tenant compte de la dernière mesure de la représentativité et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et au moins deux représentants par organisation patronale avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront revues à la suite de la nouvelle mesure de la représentativité.

Elles pourront être revues également dans le cadre d'intégration de nouvelles branches.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
UNGE	4	CFTC	4
UNTEC	2	SYNATPAU CFDT	4
FENIGS	2		
Total	8	Total	8

Article 6 **Missions**

La CPNEFP a notamment pour objet d'analyser la situation économique et de l'emploi dans la branche et de définir, au-delà des obligations de négociations triennales (R. 2241-4 du Code du Travail), une politique de formation innovante au service des entreprises (salariés et employeurs).

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions économiques, sociales et technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, notamment les CQP, le plan de développement des compétences des moins de 50 salariés, la PRO A, l'alternance, le CPF de transition, l'apprentissage, etc. ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes agréés de formation, les critères de qualité et de suivi des actions de formation ;
- 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 ;
- établir un questionnaire annuel à destination de l'ensemble des entreprises de la branche, afin de répondre précisément aux besoins des entreprises.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que des CQP certifiés par elle-même ;
- du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validations) menés dans la branche.

Elle est chargée des relations avec l'opérateur de compétences dont elle est l'interlocutrice unique pour la branche. Afin de l'aider dans ses travaux, la CPNEFP s'appuie sur les commissions paritaires au niveau régional ou inter-régional existantes.

III. Fonctionnement de la CPPNI et de la CPNEFP

Article 7

Coprésidence des commissions paritaires nationales

a

Élection de la Coprésidence

La Coprésidence est composée de deux Coprésidents. Chaque collège élit son Coprésident.

Le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation représentative *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 18 sept. 2020, JO 19 sept.)* dans la branche présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité *au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 18 sept. 2020, JO 19 sept.)* dans la branche.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

En cas d'absence d'un des deux Coprésidents, il mandate un représentant de son collège pour le remplacer.

b

Fonctions de la Coprésidence

La Coprésidence a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;
- de convoquer par courriel les parties aux réunions ;
- de mettre à disposition les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

Article 8 (nouveau)

Principe de prise des décisions

Mod. par Avenant 18 déc. 2019, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;
UNGE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT SYNATPAU.

En priorité, le principe est la recherche du consensus.

Les organisations syndicales et patronales doivent constamment exprimer leurs propositions, motiver leurs refus, et formuler leurs contrepropositions.

Dans un deuxième temps, les décisions soumises au vote sont adoptées en tenant compte de la mesure de la représentativité, une décision étant valide aux conditions suivantes :

- Elle recueille au moins 30 % de la représentativité par collège, portée par les organisations présentes ou représentées.

- Elle ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité d'un des collèges, portée par les organisations présentes ou représentées.

En cas de divergence entre les deux collèges :

- Elle recueille au moins 30 % de la représentativité des collèges fusionnés, portée par les organisations présentes ou représentées.

- Elle ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité des collèges fusionnés, portée par les organisations présentes ou représentées.

Article 9 **Secrétariat**

La Coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission et propose à la validation de la commission paritaire nationale concernée les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Article 10 **Réunions**

Les commissions paritaires nationales se réunissent chacune au moins dix fois par an.

Article 11 **Calendrier des négociations**

Les commissions paritaires nationales établissent en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Article 12 **Établissement de l'ordre du jour et convocation**

La Coprésidence rédige le projet d'ordre du jour en fin de séance sur proposition de la commission et le transmet aux partenaires sociaux dans la semaine suivante.

Aucun point proposé par une organisation syndicale et patronale représentative ne peut être écarté de l'ordre du jour.

La Coprésidence convoque les organisations représentatives *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 18 sept. 2020, JO 19 sept.)* dans la branché (aux coordonnées communiquées par celles-ci), au moins 15 jours avant la date de la réunion, en y joignant les dossiers nécessaires et en précisant la date, le lieu et l'heure.

Article 13 **Relevé des décisions**

Un projet de relevé des décisions est rédigé en cours de séance par la Coprésidence et soumis à approbation de la Commission.

Article 14 **Contributions des organisations syndicales et patronales**

Les membres de la commission veillent à échanger les informations utiles qu'elles ont collectées ou les simulations qu'elles ont pu faire de nature à permettre un travail productif préalablement et au cours des réunions de négociation.

Article 15 **Financement du paritarisme et prise en charge des frais**

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens financiers. Le financement de cette politique est assuré par une cotisation conventionnelle annuelle à la charge des entreprises.

a
Financement du paritarisme

À la date de la signature du présent accord, les taux de cotisation sont; différents dans les deux branches. Les parties signataires s'engagent à converger vers un taux unique.

b
Prise en charge des frais et indemnités pour la CPPNI et CPNEFP

À titre transitoire, les prises en charge sont réalisées selon la répartition et les modalités suivantes :

- Sur les fonds du paritarisme de la branche des métiers du Géomètre et suivant ses dispositions en vigueur à la signature du présent accord pour la participation des représentants de :
- UNGE/SNEPPIM/CSNGT/CFTC/CFDT/CGT
- Sur les fonds du paritarisme de la branche des Économistes de la construction et Métreurs vérificateurs et suivant ses dispositions en vigueur à la signature du présent accord pour la participation des représentants de :
- UNTEC/FO/CFE-CGC

Les parties signataires s'engagent à converger vers des modalités de prises en charge uniformisées.

IV. Méthode de négociation

Article 16
Thèmes et étapes de négociation

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux deux branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

1
Vie de la convention collective

- Durée
- Révision
- Dénonciation
- Suivi

2
Relations individuelles de travail

- Conclusion et rupture du contrat
- Type de contrats
- Embauche, essai, préavis

3
Durée du travail et congés

- Durée
- Repos
- Congés

4
Rémunération

- Classification
- Salaire minimum conventionnel

5
Relation collective de travail

- Droit syndical
- Institutions représentatives du personnel
- Négociation dans la branche

6
Protection sociale complémentaire

7
Formation professionnelle

8
Égalité entre les femmes et les hommes

9
Santé au travail

L'ensemble des thèmes de négociation prennent en considération l'égalité entre les femmes et les hommes et la santé au travail.

La CPPNI aborde ses travaux et négociations en respectant la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

Cet ordre peut être modifié par une organisation syndicale ou patronale sous réserve d'en informer les autres partenaires et de transmettre à la CPPNI un projet de rédaction sur un thème.

Le thème de la formation professionnelle est présenté en CPPNI dès que les travaux de la CPNEFP sont exploitables.

V. Remplacement des stipulations conventionnelles des branches existantes

Article 17
Branche de rattachement

Les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai maximal de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion.

En l'absence de stipulations communes nouvelles l'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

— De la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers, IDCC 2543 ;

— De la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs, IDCC 3213.

Les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ne peuvent être utilement invoquées pendant, le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans le délai de cinq ans, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, à savoir celles des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (IDCC 2543) s'appliquent.

VI. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 18
Dispositions spécifiques aux TPE

La branche comportant essentiellement des entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord (et dont les coordonnées sont en annexe) sont à la disposition des salariés et des employeurs des entreprises de moins de cinquante salariés pour répondre à leurs interrogations.

VII. Durée de l'accord - Dépôt - Publicité - Extension

Article 19
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20
Dépôt Publicité Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et ce, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 7 mai 2019 et jusqu'au 24 mai 2019 inclus.

Lettre commune de dénonciation de l'accord de fusion volontaire du 7 mai

«Accord de fusion volontaire entre les branches des cabinets et entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts-fonciers et les collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs»

Madame , Monsieur,

Le 7 septembre 2022, lors d'une réunion de la commission mixte paritaire, l'UNTEC annonçait officiellement son souhait de quitter la FIIAC, formalisant sa volonté de signer un accord paritaire actant de son départ.

L'UNGE prenait alors acte de cette décision.

Le FENIGS annonçait également ne pas s'opposer à la démarche initiée par l'UNTEC.

Suite à de nombreux échanges et en application des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, nos trois organisations syndicales patronales entendent dénoncer, par le présent courrier, l'accord de fusion volontaire entre les branches des cabinets et entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts-fonciers et les collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 7 mai 2019.

En effet, nos organisations professionnelles constatent que les conditions ne sont plus réunies pour que la fusion desdites conventions collectives enregistrées respectivement sous les numéros d'IDCC 2543 et 3213 puisse se poursuivre, ni même amener vers un nouvel accord de fusion.

Cette dénonciation est effectuée en application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, la totalité des organisations patronales signataires y procédant. Les dispositions de cet article prévoient un préavis et une période de survie d'effet et permettent le cas échéant à un accord collectif de substitution d'être signé et de s'appliquer le cas échéant y compris avant la fin du délai de préavis.

Pour votre parfaite information, le présent courrier est également notifié ce jour, par courrier séparé, à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de la FIIAC.

Enfin, il sera indispensable que le ministre du travail procède à l'abrogation de l'arrêté d'extension de l'accord dénoncé.

À Paris, le 15 janvier 2024.

Régime de prévoyance complémentaire

Accord du 13 octobre 2005

[Étendu par 24 juill. 2006, JO 2 août]

Mod. par Avenant n° 1, 22 mars 2007, étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 8 juill. 2010, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2010⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

FNSC CGT ;

SYNATPAU CFDT.

Mod. par Avenant 8 sept. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2011⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

SYNATPAU CFDT.

Mod. par Avenant 15 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable au 1^{er} avr. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 1^{er} juin 2014, à l'exception des dispositions relatives au maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 25 juin 2014, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 pour les cotisations, et au 1^{er} sept. 2014 pour les garanties⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 3 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 28 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 26 oct. 2017, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU FNCB CFDT.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union Nationale des Géomètres Experts ;
Syndicat National des Entreprises de Photogrammétrie et d'Imagerie Métrique.
Syndicat(s) de salariés :
FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 12 déc. 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNGE ;
SNEPPIM.
Syndicat(s) de salariés :
BATI MAT TP CFTC ;
SYNATPAU CFDT FNCB.

Mod. par Accord 27 sept. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNGE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT SYNATPAU ;
CGT FNSCBA.

Mod. par Avenant 18 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNTEC ;
UNGE.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 9 déc. 2022, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des entreprises de l'information Géospatiale ;
Union nationale des géomètres-experts (UNGE).
Syndicat(s) de salariés :
CFDT.

Mod. par Avenant 18 oct. 2023, étendu par arr. 12 mars. 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FENIGS ;
UNGE.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
SYNATPAU CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance destiné à satisfaire les dispositions de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers pour les entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel. Toutes ses dispositions doivent être interprétées par rapport au texte conventionnel de référence.

Article 2

Bénéficiaires

Mod. par Avenant 18 oct. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FENIGS ;
UNGE.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
SYNATPAU CFDT.

Le bénéfice des garanties Décès, Incapacité temporaire de travail, Invalidité et Frais de santé est ouvert au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets

ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Le personnel visé est défini de la façon suivante :

Personnel non-cadre : Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017

Personnel cadre : Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017

Article 3 **Conditions d'ancienneté**

Les garanties définies ci-après sont acquises aux salariés définis à l'article 2 dans les conditions suivantes :

— Pour les garanties décès, invalidité et frais de santé : sans condition d'ancienneté dès la date d'embauche du salarié.

— Pour la garantie incapacité temporaire de travail :

— En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, les garanties sont acquises à compter du 1^{er} jour suivant la fin de la période d'essai si elle existe

— En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté, dès la date d'embauche du salarié.

Article 4 **Risques couverts**

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 8 juill. 2010, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2010⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

FNSC CGT ;

SYNATPAU CFDT.

Mod. par Avenant 8 sept. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

SYNATPAU CFDT.

Mod. par Avenant 15 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable au 1^{er} avr. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM ;

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronales) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu par arr. 27 juill. 2018, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP-CFTC ;

FNCB-CFDT SYNATPAU.

Le présent accord institue au profit des salariés visés par les articles 2 et 3, les garanties suivantes :

— Décès

— Incapacité Temporaire Totale de travail

— Invalidité / Incapacité Permanente.

— Frais de santé

Article 4-1 Garanties décès

4-1-1

Salaire de référence servant au calcul des prestations décès

Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes.

Concernant les salariés en arrêt de travail total ou en mi-temps thérapeutique, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès, selon les modalités prévues à l'art 5 du présent Accord.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires soumis à cotisations sociales. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base 1/12^{ème} de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

4-1-2

Garantie décès du personnel non affilié à l'AGIRC (Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu)

En cas de décès toutes causes d'un salarié non affilié à l'AGIRC, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

Comparé au régime initial, le capital passe selon les situations de :

— célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge : 160 %,

— marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : 280 %,

— toutes situations familiales avec un enfant à charge : 350 %,

— majoration par enfant à charge supplémentaire : 70 %.

De plus, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation d'un montant annuel calculé en pourcentage du salaire de référence et évolutif en fonction de l'âge de l'enfant :

Concernant cette garantie rente éducation, le montant de la prestation passe de :

— jusqu'à 12 ans : 10 % du salaire de référence avec un minimum de 3100 €.

-
- De 12 à 18 ans : 15 % du salaire de référence avec au minimum de 4600 €,
 - De 18 ans à 26 ans sous conditions* : 20 % du salaire de référence avec un minimum de 6200 €.

* sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés.

Les rentes éducation sont versées sans limite de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de Sécurité sociale ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidité civile.

En l'absence d'enfant à charge au moment du décès, une Rente temporaire de conjoint d'un montant annuel de 13 % du salaire de référence (avec un minimum de 3100 euros) est versée pour une durée maximum de 10 années et cesse d'être versée au plus tard à la liquidation de la pension vieillesse du bénéficiaire.

4-1-3

Garantie décès du personnel affilié à l'AGIRC (Avenant, 8 nov. 2013, étendu)

(Avenant 15 mars 2012, étendu) Le capital* versé en cas de décès, calculé en fonction de la situation familiale au jour de l'événement, est fixé à :

* en pourcentage du salaire annuel de référence.

- célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge : 215 %
- marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : 380 %
- toutes situations familiales avec un enfant à charge : 450 %
- majoration par enfant à charge supplémentaire : 95 %

La notion «séparé» s'entend de la personne mariée ou pacsée, séparée de droit ou de fait.

De plus, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation d'un montant annuel calculé en pourcentage du salaire de référence et évolutif en fonction de l'âge de l'enfant.

(Avenant 8 sept. 2011, étendu ; Avenant, 8 nov. 2013, étendu) Le montant de la prestation est identique à celui prévu pour la garantie décès du personnel non affilié à l'AGIRC :

(Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu)

- jusqu'à 12 ans : 10 % du salaire de référence avec un minimum de 3100 €,
- De 12 à 18 ans : 15 % du salaire de référence avec un minimum de 4600 €,
- De 18 ans à 26 ans sous conditions* : 20 % du salaire de référence avec un minimum de 6200 €.

* sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés.

Les rentes éducation sont versées sans limite de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidité civile.

(Avenant 15 mai 2014, étendu; Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu) En l'absence d'enfant à charge au moment du décès, une Rente temporaire de conjoint d'un montant annuel de 13 % (avec un minimum de 3 100 euros) du salaire de référence est versée pour une durée maximum de 10 années et cesse d'être versée au plus tard à la liquidation de la pension de vieillesse du bénéficiaire.

4-1-4

Garanties communes personnel affilié à l'AGIRC et personnel non affilié à l'AGIRC (Avenant, 8 nov. 2013, étendu)

A)

Décès accidentel

Le capital décès «toutes causes» est doublé en cas de décès accidentel.

L'accident se définit d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

B)

Double effet

En cas de décès du conjoint survivant, du pacsé ou du concubin (sous réserve des conditions prévues à l'art 4-1-5 du présent Accord), qu'il soit simultané ou postérieur au décès du participant, il est versé aux enfants à charge au moment du décès, une somme égale à 100 % du capital décès «toutes causes», répartie par parts égales entre eux.

Invalidité Absolue et Définitive

Le capital est versé par anticipation au participant qui se trouve en état d'invalidité absolue et définitive, à condition

qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente qui lui sera servie (cf article 4.3.3)

(Avenant 8 nov. 2013, étendu) Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu :

- soit invalide 3^{ème} catégorie au titre de l'Article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie

C)

Décès en mission rapatriement de corps

En cas de décès survenant au cours d'un déplacement professionnel en France métropolitaine (y compris Corse), les frais suivants sont pris en charge :

- frais de rapatriement du corps, calculés sur la base des frais réels et dans la limite de 50 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (soit 1.258 € en 2005).
- frais de déplacement d'un proche de l'assuré (conjoint, concubin, pacsé, frère, sœur, ascendant, descendant), calculés sur la base des frais réels et dans la limite du prix d'un trajet aller-retour 2^{ème} classe SNCF pour la France métropolitaine (ou frais réels dans la limite de 20 % du PMSS pour la Corse, soit 504 € en 2005).

D

Rente handicap

(Avenant 16 avr. 2009, étendu)

Objet de la garantie

La garantie handicap a pour objet, si un participant assuré décède, le service d'une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Prestation

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 500 € pour l'année 2009.

Le montant de cette prestation est indexé sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires au sens de la présente garantie le ou les enfants handicapés du salarié, reconnus à la date du décès, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Les enfants handicapés sont ceux atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies du Code général des impôts.

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès du participant, de la nature de l'infirmité physique ou mentale dont est/sont atteint(s) le/les bénéficiaires potentiels.

La reconnaissance du handicap est effectuée par le médecin conseil de l'OCIRP. L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier, notamment :

- un justificatif de taux d'incapacité reconnu par la COTOREP ou la CDES ;
- la preuve de l'attribution d'une prestation prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- un certificat d'admission en établissement spécialisé.

Durée et paiement

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès du salarié. Si la déclaration est faite après un délai d'un an, les prestations prendront effet à partir du premier jour du mois civil suivant la date de la demande de liquidation des prestations.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.
Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

4-1-5 **Définition du conjoint**

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,
- le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire et déclaré fiscalement comme tel depuis plus d'un an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même,
- le partenaire lié au participant par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) depuis plus d'un an.

La condition de durée d'un an dans les deux cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition prévue à l'article 4-1-6 du présent Accord, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

4-1-6 **Définition des enfants à charge**

Est réputé à charge du salarié :

— l'enfant légitime, naturel reconnu ou non ou adopté, ainsi que celui de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint en ait effectivement la charge, c'est à dire s'il pourvoit à ses besoins et assure son entretien directement ou par le biais d'une pension alimentaire, à la date de l'événement couvert et s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- bénéficier des prestations Sécurité Sociale sous le numéro d'immatriculation du salarié, ou de son conjoint, sauf pour les enfants de plus de 16 ans déjà immatriculés
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 26 ans s'il est en apprentissage, en contrat d'alternance ou de professionnalisme, ou s'il est à la recherche d'un premier emploi et inscrit à ce titre à l'ANPE.
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 28 ans s'il est non salarié, reconnu à charge par l'administration fiscale ou non imposable et s'il justifie de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Les conditions d'âge prévues ci-dessus ne sont pas exigées si l'enfant est reconnu en état d'invalidité avant son 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidité civile.

— l'enfant légitime né ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, conformément aux dispositions des articles 228 et 315 du Code Civil.

4-1-7 **Bénéficiaires du capital décès**

En cas de décès du salarié, le capital est servi :

- en premier lieu, au(x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ;
- en l'absence de désignation de bénéficiaire (s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, dans l'ordre suivant :
 - à son conjoint marié, pacsé ou en concubinage, tel que définis à l'art 4-1-5 ;
 - à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
 - à défaut, à ses parents, par parts égales ;
 - à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
 - et à défaut, à ses ayants-droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée à la personne au titre de laquelle elle a été accordée (si enfant mineur : à son représentant légal).

4-1-8 **Maintien de la garantie décès - invalidité absolue et définitive**

Les garanties décès - invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné à l'article 8-1 est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l'ancien organisme désigné, au profit des personnes visées ci-dessus.

Dans ce cas, la revalorisation des rentes éducation continuera d'être assurée par l'organisme désigné par le présent accord pour la couverture de cette garantie, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article 5, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale et la loi n° 89009 du 31 décembre 1989, modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

4-1-9

Allocation frais obsèques

Mod. par Ajouté par : Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis aux articles 4-1-5 et 4-1-6, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

Conformément aux dispositions légales, le montant de l'allocation est limité aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

Article 4-2

Garanties Incapacité Temporaire de travail

4.2.1

Définition des garanties

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronales :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié, tel que défini dans les articles 2 et 3 du présent accord, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la Sécurité Sociale.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif de l'entreprise ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

La garantie Incapacité Temporaire intervient en complément et en relais à la seconde période de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue à l'article 5-7 du titre V de la Convention Collective Nationale soit à compter du 121^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

(Avenant 15 mai 2014, étendu) Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique.

La prestation pourra être suspendue en cas de fraude avérée ou de contre visite médicale niant la nécessité de l'arrêt

4-2-2

Salaire de référence servant au calcul des prestations Incapacité Temporaire (Avenant 8 sept. 2011, étendu)

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est le dernier salaire total mensuel complet brut.

Il sera tenu compte de la durée du travail du salarié au moment de l'arrêt ainsi que des rémunérations variables

telles que les commissions, gratifications et primes versées au cours des douze derniers mois.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

4.2.3 Montant des prestations

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronales) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

A

(Avenant 15 mai 2014, étendu)

Obligation de Maintien de salaire (articles 5-5 et 5-7 du titre V de la CCN)

Afin de garantir au salarié le maintien de son salaire tel que prévu aux articles 5-5 et 5-7 du titre V de la convention collective, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail des indemnités journalières complémentaires :

— à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle ou de congé légal de maternité ou de paternité ;

— à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les indemnités complémentaires sont versées dans les conditions mentionnées aux articles 5-5 et 5-7 du titre V de la Convention Collective Nationale et sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux).

L'indemnité couvrant l'obligation de maintien de salaire de l'employeur telle que prévue à l'article 5-7 du titre V de la Convention Collective Nationale ne constitue pas un avantage pour le salarié.

Dès lors, la cotisation afférente à la couverture de ce risque (cf. articles 13-3 et 13-4 de l'accord du 13 octobre 2005) est intégralement à la charge de l'employeur.

B)

En complément et en relai de l'obligation de maintien de salaire :

À compter du 121^{ème} jour d'arrêt de travail la garantie incapacité de travail du régime de prévoyance institué par le présent accord intervient pour compléter l'obligation de maintien de salaire de l'employeur (visée à l'article 5-7 du titre V de la CCN) afin de maintenir au salarié une indemnité journalière maximale calculée sur la base de :

— 78 % du salaire de référence tranche A,

— 80 % du salaire de référence tranche B,

sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux) et la prestation correspondant à l'obligation de maintien de salaire de l'employeur relative à la seconde période (cf article 5-7 du titre V de la CCN)

C

(Avenant 15 mai 2014, étendu)

Couverture des charges sociales patronales

L'employeur perçoit au titre des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires versées au titre du présent régime, une indemnité «charges sociales patronales» calculée sur la base de 40 % de la prestation prévue au paragraphe A «maintien de salaire» du présent article.

Cette indemnisation spécifique est maintenue tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte, et au plus tard jusqu'au 180^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

4-2-4

Durée des prestations

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Le versement cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité,
- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,

Article 4-3

Garanties Invalidité / Incapacité Permanente

4-3-1

Définition des garanties

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme gestionnaire du régime.

4-3-2

Salaire de référence servant au calcul des prestations Invalidité / Incapacité permanente

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité et incapacité permanente est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, revalorisé selon les modalités prévues pour les prestations à l'article 5 du présent Accord, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12^{ème} de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

4-3-3

Montant des prestations

A)

Invalidité (maladie ou accident de la vie privée)

(Avenant 15 mars 2012, étendu) Le montant annuel brut de la rente versée, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, de toute rémunération d'activité professionnelle ou des indemnités perçues au titre de l'assurance chômage, est égal à :

- 80 % du salaire de référence tranches A et B en cas d'invalidité classée en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.
- 48 % du salaire de référence tranches A et B en cas d'invalidité classée en 1^{ère} catégorie.

(Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu) Le paiement de cette rente est effectué mensuellement à terme échu.

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale (moins de 200 h/trimestre), les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique.

(Avenant 15 mai 2014, étendu) Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique.

B)

Incapacité permanente (maladie professionnelle ou accident du travail)

(Avenant 15 mars 2012, étendu) Le montant annuel brut de la rente versée en cas d'incapacité permanente d'origine professionnelle, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, de toute rémunération d'activité professionnelle ou des indemnités perçues au titre de l'assurance chômage, est égal à :

- 80 % du salaire de référence tranches A et B en cas d'incapacité permanente dont le taux est au moins égal à 66 % au sens de l'art L. 432-2 du Code de la Sécurité Sociale.

(Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu) Le paiement de cette rente est effectué mensuellement à terme échu sur présentation des décomptes originaux de la Sécurité sociale.

4-3-4 Durée des prestations

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la Sécurité Sociale.

Le versement cesse :

- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale (pour la garantie invalidité),
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % (pour la garantie incapacité permanente),
- (Avenant 8 juill. 2010, étendu) à la date de liquidation de la pension de vieillesse servie au titre de l'incapacité au travail, sous réserve de la modification des dispositions légales concernant les pensions de retraite des invalides.

Article 4-4 Règle de cumul commune aux articles 4-2 et 4-3

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Sécurité Sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne pourra pas conduire à verser au salarié une somme supérieure au salaire net qu'il aurait touché s'il avait continué à exercer son activité. Le complément de pension accordé par la Sécurité Sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^{ème} catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due par l'organisme gestionnaire est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au salarié indemnisé les prestations ou fractions de prestations indûment versées.

Les participants doivent fournir à l'organisme désigné toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le salarié refuse de fournir les informations, l'organisme désigné peut suspendre les prestations jusqu'à régularisation.

Article 5 Revalorisation des prestations

Mod. par Avenant 18 oct. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FENIGS ;
UNGE.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
SYNATPAU CFDT.

Les prestations périodiques sont revalorisées en fonction des décisions prises par les organismes assureurs qui détermineront annuellement les taux de revalorisation.

En cas de résiliation du contrat et en présence d'un nouvel assureur, il incombe à l'employeur de s'assurer que le nouvel organisme assureur :

- prendra en charge la revalorisation des prestations d'arrêt de travail (incapacité / invalidité) et les rentes en cours de service
- prendra en charge la revalorisation des prestations relatives à la couverture du risque décès ; dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle prévue au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

Article 6 Garantie frais de santé

Mod. par Avenant n° 1, 22 mars 2007, étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 8 sept. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

SYNATPAU CFDT.

Mod. par Avenant 15 mai 2014, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 1^{er} juin 2014, à l'exception des dispositions relatives au maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 25 juin 2014, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 pour les cotisations, et au 1^{er} sept. 2014 pour les garanties⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 3 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 28 févr. étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Géomètres Experts ;

Syndicat National des Entreprises de Photogrammétrie et d'Imagerie Métrique.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 12 déc. 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

SYNATPAU CFDT FNCB.

Mod. par Avenant 18 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNTEC ;

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 9 déc. 2022, étendu par arr 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises de l'information Géospatiale ;

Union nationale des géomètres-experts (UNGE).

6-1
(Avenant 12 déc. 2018, étendu) Bénéficiaires et dispenses

a
Les bénéficiaires

Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent accord, ainsi que leur famille bénéficient obligatoirement de cette couverture.

Par famille, il convient d'entendre :

— Le salarié

— Les enfants à charge, c'est-à-dire :

Les enfants de moins de 21 ans, non-salariés et à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3 2^o) et 3^o) du Code de la Sécurité sociale, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019)

Les enfants de moins de 21 ans, non salariés, à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant.

Les enfants de moins de 25 ans placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le Code du travail et à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant.

Les enfants de moins de 26 ans s'ils bénéficient d'un contrat de professionnalisation, que ses ressources n'excèdent pas 80 % du SMIC.

Les enfants n'ayant pas dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils sont non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et s'ils justifient de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Au terme de leurs études, ces enfants sont couverts pendant une durée maximale d'un an sous réserve d'être à la recherche d'un premier emploi.

Les enfants atteints d'une infirmité permanente les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice.

Les enfants, remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre desquels le salarié perçoit une pension alimentaire.

Le bénéfice du contrat peut être étendu, à la demande du salarié bénéficiaire du régime, à titre facultatif à son conjoint. La cotisation reste à la charge exclusive du salarié.

b
Les dispenses

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation au régime frais de santé prévue au présent accord :

— les salariés et les apprentis dont le contrat à durée déterminée est au plus d'une durée de 12 mois ;

— les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS).

Dans ces cas, la dispense doit être justifiée par tout document utile et ce jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

— les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent accord, ainsi que leurs familles, bénéficient obligatoirement de cette couverture.

Pour les personnes visées ci-dessus, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie telle que définie ci-dessus à l'article 3, et ce, quelle que soit la date de la maladie ou de l'acci-

dent qui est à l'origine des soins.

6-2

Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé

A/

Maintien de garanties au titres de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

(Avenant 15 mai 2014, étendu)

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- Les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité,
- Les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- Les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du participant. Ils seront informés en temps utile par l'organisme gestionnaire du régime

(Avenant 15 mai 2014, étendu) L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale exposé au B/du présent article ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires du dispositif de maintien des garanties exposé au B du présent article pourront demander le maintien individuel de la couverture santé auprès de l'organisme gestionnaire, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Les prestations proposées seront équivalentes à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposés par l'organisme assureur.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

(Avenant 24 avr. 2008, étendu) La couverture frais de santé est maintenue gratuitement jusqu'à la fin du mois suivant celui de la rupture du contrat de travail pour les anciens salariés et leurs ayant droits éventuels s'ils étaient affiliés au régime.

B/

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale

(Avenant 15 mai 2014, étendu)

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2014 et se substituent aux dispositions de l'avenant du 4 novembre 2010 portant sur le même sujet.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

La période de maintien ainsi calculée inclut la période de maintien gratuit visé au A/du présent article;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

5° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une

demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

(Avenant 3 déc. 2015, étendu) En cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise, ayant pour conséquence la résiliation du contrat d'assurance souscrit avec l'organisme assureur, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place d'un fonds de mutualisation permettant le financement du maintien du régime aux anciens salariés au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale au-delà de cette résiliation.

6-3

Conditions de la garantie frais de santé

Sont exclus de la garantie toutes les dépenses soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en terme de prescription.

6-4

Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle)

(Voir également Avenant du 16 avril 2009)

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion du présent accord. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

(Avenant 3 déc. 2015, étendu)

Garanties en complément des remboursements de la Sécurité sociale (sauf pour les garanties exprimées en % FR qui s'entendent y compris les remboursements de la Sécurité Sociale)	Régime socle - Adhésion obligatoire -	Régime optionnel (y compris les garanties du socle) - Adhésion facultative -
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)		
Honoraires - Signataires CAS	100 % FR	100 % FR
Honoraires - Non signataires CAS	100 % FR et dans la limite de TM + 100 % BR	100 % FR et dans la limite de TM + 100 % BR
Honoraires - Secteur non conventionné	85 % FR avec minimum de 100 % TM et dans la limite de TM + 100 % BR	85 % FR avec minimum de 100 % TM et dans la limite de TM + 100 % BR
Frais de séjours	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	80 €/jour	80 €/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	80 €/jour	80 €/jour
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)		
Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR

Garanties en complément des remboursements de la Sécurité sociale (sauf pour les garanties exprimées en % FR qui s'entendent y compris les remboursements de la Sécurité Sociale)	Régime socle - Adhésion obligatoire -	Régime optionnel (y compris les garanties du socle) - Adhésion facultative -
Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS	30 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM	40 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM
Autre appareillage remboursé par la SS	TM + 65 % BR	TM + 215 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la SS	100 % TM	100 % TM
Transport		
Transport remboursé par la SS	100 % TM	100 % TM
Frais dentaires		
Soins dentaires remboursés par la SS : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Inlays-onlays remboursés par la SS	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS : - Couronnes, bridges et inter de bridges - Couronnes sur implant - Prothèses dentaires amovibles - Réparations sur prothèses - Inlays-cores	TM + 270 % BR dans la limite de 2859 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)	TM + 430 % BR dans la limite de 2859 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)
Prothèses dentaires non remboursées par la SS : - Couronnes et bridges - Prothèses dentaires provisoires - Réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	270 € par dent dans la limite de 2859 €/an/bénéficiaire	430 € par dent dans la limite de 2859 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée ou non par la SS	150 % BR dans la limite de 1525 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond 25 % BR)	300 % BR dans la limite de 1525 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond 25 % BR)
Parodontologie non remboursée par la SS	4 % PMSS/an/bénéficiaire	6 % PMSS/an/bénéficiaire
Implants (implant + pilier implantaire)	20 % PMSS/an/bénéficiaire	40 % PMSS/an/bénéficiaire
Frais d'optique		
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)		
Monture	120,00 €	150,00 €
Verre simple (2) par verre	50,00 €	110,00 €
Verre complexe (2) par verre	80,00 €	180,00 €
Verre très complexe (2) par verre	100,00 €	200,00 €
Lentilles remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	4 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM	5 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	11 % PMSS/œil	22 % PMSS/œil

Garanties en complément des remboursements de la Sécurité sociale (sauf pour les garanties exprimées en % FR qui s'entendent y compris les remboursements de la Sécurité Sociale)	Régime socle - Adhésion obligatoire -	Régime optionnel (y compris les garanties du socle) - Adhésion facultative -
Maternité et adoption		
Allocation naissance ou adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption multiple)	10 % PMSS	15 % PMSS
Prévention et autres soins		
Forfait pour cure thermale remboursée par la SS	125 €/an/bénéficiaire	305 €/an/bénéficiaire
Médecine douce (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode mezière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	30 €/séance (maxi 8 séances/an/bénéficiaire)	45 €/séance (maxi 8 séances/an/bénéficiaire)
Pilules contraceptives non remboursées par la SS	1,5 % PMSS/an/bénéficiaire	2,5 % PMSS/an/bénéficiaire
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale ⁽²⁾	Pris en charge	Pris en charge
<p>⁽¹⁾ En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>⁽²⁾ Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est ≤ à + 4,00 dioptries. Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est > à + 4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif. Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries</p> <p>⁽³⁾ Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale / CAS : Contrat d'accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant remboursé par la Sécurité Sociale PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale</p>		

(Avenant 18 déc. 2019, étendu) Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la Sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en % FR (frais réels) qui s'entendent y compris les remboursements de la Sécurité Sociale et sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la Sécurité Sociale.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

			Régime socle	Régime surcomplémentaire les prestations s'entendent y compris celles du régime socle
Hospitalisation (1) en établissement conventionné ou non	Frais de séjour	En établissement conventionné	100 % DE	100 % DE
		En établissement non conventionné	100 % DE	100 % DE
	Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % DE	100 % DE
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 100 % BR	TM + 100 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	85 % DE avec au minimum le TM et un maximum de TM + 100 % BR	85 % DE avec au minimum le TM et un maximum de TM + 100 % BR
	Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	y compris maternité - par jour ou par nuitée	80 €	80 €
	Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	80 €	80 €
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur.	100 % DE limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur.
	Allocation maternité ou adoption plénière	Par enfant	10 % PMSS	15 % PMSS

			Régime socle	Régime surcomplémentaire les prestations s'entendent y compris celles du régime socle
Dentaire	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (5)	sans reste à payer (5)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
		Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	4 % PMSS	6 % PMSS
	Prothèses autres que 100 % Santé	Prothèses dentaires à tarifs libres et modérés remboursées par la Sécurité sociale (couronnes transitoires, inlay-cores, couronnes définitives, bridges et inters de bridges, prothèses amovibles ou réparations)	TM + 270 % BR dans la limite de 2859 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)	TM + 430 % BR dans la limite de 2859 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)
		Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes), réparations sur prothèses fixes.	270 € par acte dans la limite de 2859 €/an/bénéficiaire	430 € par acte dans la limite de 2859 €/an/bénéficiaire
	Implants (implant + pilier implantaire)	Par an et par bénéficiaire	20 % PMSS	40 % PMSS
	Orthodontie	Remboursée ou non par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	150 % BR dans la limite de 1525 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond TM + 25 % BR)	300 % BR dans la limite de 1525 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond TM + 25 % BR)
Optique (7) Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16 ^{ème} anniversaire (hors situation médicale particulière définie dans les CG)	Équipement 100 % Santé** (classe A***)		sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
		y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
		y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B***) (8) Maximum 100 € y compris remboursement de la Sécurité sociale pour la monture	par verre simple - par bénéficiaire *****	50 €	110 €
		par verre complexe - par bénéficiaire *****	80 €	180 €
		par verre très complexe - par bénéficiaire*****	100 €	200 €
		par monture de lunettes - par bénéficiaire *****	100 €	100 €
	Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B (9)		100 % BR dans la limite des PLV	100 % BR dans la limite des PLV

			Régime socle	Régime surcomplémentaire les prestations s'entendent y compris celles du régime socle
Aide auditive ou équipement par oreille	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an par bénéficiaire	4 % PMSS avec un minimum de 100 % TM	5 % PMSS avec un minimum de 100 % TM
	Chirurgie optique réfractive	Par œil	11 % PMSS	22 % PMSS
	Jusqu'au 31 décembre 2020 :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	30 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM	40 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
	Équipement 100 % Santé** (classe I****)		sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II****)		Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité Sociale	
	Accessoires et fournitures	Par bénéficiaire	30 % PMSS avec un minimum de 100 % TM 100 % TM	40 % PMSS avec un minimum de 100 % TM 100 % TM

			Régime socle	Régime surcomplémentaire les prestations s'entendent y compris celles du régime socle
Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non Actes techniques médicaux Services	Honoraires médicaux			
	Consultation / visite / consultation en ligne	Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
	chez un généraliste ou un spécialiste	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
		Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur.	100 % DE limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur.
	Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
	Honoraires paramédicaux	Auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
	Analyses et examens de laboratoire		TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	TM + 65 % BR	TM + 215 % BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100 % TM	100 % TM
	Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique, forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel par bénéficiaire	125 €	305 €
	Médicaments	Médicaments remboursés à 65 %	100 % TM	100 % TM
		Médicaments remboursés à 30 %	100 % TM	100 % TM
		Médicaments remboursés à 15 %	100 % TM	100 % TM
		Contraception non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire. Sur prescription médicale.	1,5 % PMSS	2,5 % PMSS
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode mezière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure - podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 8 séances par an	30 €	45 €
	Actes de prévention remboursés par la Sécurité Sociale		100 % TM	100 % TM
	Assistance		Incluse	Incluse

		Régime socle	Régime surcomplémentaire les prestations s'entendent y compris celles du régime socle
	Tiers-Payant	Prévus	Prévus
<p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR – SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3377 €).</p> <p>** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.</p> <p>*** Voir la liste réglementaire des options des listes A et des listes B dans les Conditions générales.</p> <p>**** Voir la liste réglementaire des options des listes I et des listes II dans les Conditions générales.</p> <p>***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>***** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.</p> <p>(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.</p> <p>(4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.</p> <p>(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.</p> <p>(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.</p> <p>(7) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage.</p> <p>La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1^{er} élément de l'équipement (monture ou verres).</p> <p>L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du Code de la sécurité sociale.</p> <p>(8) Verre simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries, - verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries, - verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries. <p>(8) Verre complexe</p> <ul style="list-style-type: none"> - verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries, - verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries, - verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie, - verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries, - verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries, - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries, - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries. <p>(8) Verre très complexe</p> <ul style="list-style-type: none"> - verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries, - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries, - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie, - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries. <p>(9) Suppléments pour verres de classe A ou B (prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les – de 6 ans, système antiptosis, verres iséiconiques) ; Prestation d'adaptation des verres par l'opticien (verres de classe A ou B) ; Supplément pour verres avec filtre.</p> <p>La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale</p>			

(Avenant 9 déc. 2022, étendu)

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
Hospitalisation ⁽¹⁾ - En établissement conventionné ou non		
Frais de séjour		
- En établissement conventionné	100 % DE	100 % DE
- En établissement non conventionné	100 % DE	100 % DE
Honoraires :		
- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % DE	100 % DE
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	TM + 100 % BR	TM + 100 % BR
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	85 % DE avec au minimum le TM et un maximum de TM + 100 % BR	85 % DE avec au minimum le TM et un maximum de TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾ - Non remboursé par la SS - sans limitation de durée	100 % DE	100 % DE
Chambre particulière ⁽³⁾ - Non remboursé par la SS		
- Y compris la maternité - par jour ou par nuitée	80 €	80 €
- Frais d'accompagnant ⁽³⁾ - Non remboursé par la SS		
- Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - Par nuitée	80 €	80 €
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques - limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur	100 % DE	100 % DE
Allocation maternité ou adoption plénière - Par enfant	10 % PMSS	15 % PMSS
Dentaire		
Soins et prothèses «100 % santé **»		
À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.	Sans reste à payer ⁽⁵⁾	Sans reste à payer ⁽⁵⁾
Soins		
- Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
- Parodontologie non remboursée par la SS - Par an et par bénéficiaire	4 % PMSS	6 % PMSS
Prothèses autre que «100 % santé **»		
- Prothèses dentaires à tarifs libres et modérés remboursées par la Sécurité sociale (couronnes transitoires, inlay-cores, couronnes définitives, bridges et inters de bridges, prothèses amovibles ou réparations) Dans la limite de 2 859 € /an/bénéficiaire (125 % BR - SS)	TM + 270 % BR	TM + 430 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes), réparations sur prothèses fixes. Dans la limite de 2 859 € par an et par bénéficiaire	270 € par acte	430 € par acte
Implants (implant + pilier implantaire) - Par an et par bénéficiaire	20 % PMSS	40 % PMSS
Orthodontie - Remboursée ou non par la SS Par semestre de traitement et par bénéficiaire. Dans la limite de 1525 €/an/bénéficiaire au-delà du plafond, pour les prestations remboursées, TM + 25 % BR	150 % BR	300 % BR
Optique ⁽⁷⁾ - Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16 ^{ème} anniversaire (hors situation médicale particulière définie dans les Conditions Générales)		
Équipement «100 % santé**» - Classe A***	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
- Y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
- Y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
Équipement autre que «100 % santé**» - Classe B*** ⁽⁸⁾ Maximum 100 € y compris remboursement de la SS pour la monture		
- Par verre simple - par bénéficiaire *****	70 €	110 €
- Par verre complexe - par bénéficiaire *****	180 €	220 €
- Par verre très complexe - par bénéficiaire*****	200 €	320 €
- Par monture de lunettes - par bénéficiaire *****	100 €	100 €
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B ⁽⁹⁾ - dans la limite des PLV	100 % BR	100 % BR
Lentilles		
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles présentés, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - Par an par bénéficiaire	4 % PMSS avec un minimum TM pour les prestations remboursées	5 % PMSS avec un minimum TM pour les prestations remboursées
Chirurgie optique réfractive - Par œil	11 % PMSS	22 % PMSS
Aides auditives ou équipement - Par oreille		
Nature des actes indemnisés jusqu'au 31 décembre 2020		
Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - Par an et par bénéficiaire (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire) - avec minimum de 100 % TM	30 % PMSS	40 % PMSS
Nature des actes indemnisés à compter du 1 ^{er} janvier 2021 Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
Équipement «100 % Santé**» - Classe I****	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)
Équipement autre que «100 % Santé**» - Classe II**** Limité à 1700 € TIC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale - Par bénéficiaire - avec minimum de 100 % TM	30 % PMSS	40 % PMSS
Accessoires et fournitures	100 %TM	100 % TM
Soins courants - Auprès d'un professionnel conventionné ou non		
Honoraires médicaux		
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste ou un spécialiste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Actes techniques médicaux :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques - limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur.	100 % DE	100 % DE
Actes d'imagerie médicale :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Analyses et examens de laboratoire	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Matériel médical		

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	TM + 65 % BR	TM + 215 % BR
Frais de transport sanitaire		
Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR ⁽⁴⁾	100 % TM	100 % TM
Cures thermales - Remboursées par la SS		
Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique, forfait transport et hébergement thermal - Forfait global annuel par bénéficiaire	125 €	305 €
Médicaments		
- Médicaments remboursés à 65 %	100 % TM	100 % TM
- Médicaments remboursés à 30 %	100 % TM	100 % TM
- Médicaments remboursés à 15 %	100 % TM	100 % TM
- Contraception non remboursée par la Sécurité sociale - Par an et par bénéficiaire. Sur prescription médicale.	1,5 % PMSS	2,5 % PMSS
Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel - Non remboursée par la Sécurité sociale		
Acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure - podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie - Par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 8 séances par an.	30 €	45 €
Actes de prévention remboursés par la SS	100 % TM	100 % TM
Services		
Assistance	Incluse	Incluse

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
Tiers-Payant	Prévus	Prévus

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale.

TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2020 : 3 428 €). SS = Sécurité sociale.

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous. ** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés. *** Voir la liste réglementaire des options des listes A et des listes B dans les Conditions générales. **** Voir la liste réglementaire des options des listes I et des listes II dans les Conditions générales. ***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale. ***** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité. (2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour. (4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier. (5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales. (6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales. (7) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage. La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1^{er} élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du Code de la sécurité sociale. (8) Verre simple : verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptrie, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

(8) Verre complexe : verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,

(8) Verre complexe : verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

(8) Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

(9) Suppléments pour verres de classe A ou B (prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiptosis, verres iséconiques) ; Prestation d'adaptation des verres par l'opticien (verres de classe A ou B) ; Supplément pour verres avec filtre.

6-5

Régime optionnel

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable. À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix et des taux de cotisations aménagés dont le prélèvement sera effectué par l'employeur.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de l'entreprise ou du cabinet par voie d'accord ou de décision unilatérale.

(voir tableau en annexe 2)

6-6

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayant droits relevant du Régime local Alsace Moselle, l'organisme désigné tient compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régime de base et complémentaire identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Les conditions particulières ainsi déterminées sont mentionnées dans l'annexe 1 au présent Accord intitulée «garantie

frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle».

Article 7

Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent Accord est suspendu de plein droit pour les participants qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé à l'article L. 122-32-17 et suivants du Code du travail,
- congé parental d'éducation visé à l'article L. 122-28-12 et suivants du Code du travail,
- congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 122-32-12 et suivants du Code du travail,
- journée d'appel pour la défense, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration de l'adhérent.

Pendant la période de suspension de garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Dans les cas de suspension du contrat de travail précités, le salarié qui souhaite maintenir pour l'ensemble de sa famille la couverture frais de santé prévue au titre du présent accord peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié), calculées sur la base du dernier salaire perçu avant la suspension du contrat de travail. L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

Article 8

Modalités d'adhésion

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Article 8-1

Organisme gestionnaire ⁽¹⁾

(1) (Avenant 3 juin 2010, étendu, art. 6) Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, et après examen du bilan établi, les partenaires sociaux de la branche professionnelle conviennent de reconduire, pour une nouvelle période de 5 ans maximum, la désignation en tant qu'organismes assureurs de :

— IONIS Prévoyance pour les garanties décès versées sous forme de capitaux, pour la garantie incapacité temporaire de travail, pour la garantie en cas d'invalidité/incapacité permanente ainsi que pour les garanties frais de santé.

— l'OCIRP, Union d'Institutions de Prévoyance, pour les garanties rente éducation, rente handicap et rente de conjoint.

(Avenant 24 avr. 2008, étendu) L'organisme gestionnaire et assureur - sauf rentes éducation - du présent régime de prévoyance complémentaire mis en place dans le cadre de la Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers est l'institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité Sociale :

«IONIS Prévoyance» (institution membre de IONIS)

50, Route de la Reine

BP 85

92105 Boulogne Billancourt Cedex

(Avenant 24 avr. 2008, étendu) Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent Accord, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et les notices d'information feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent accord et l'organisme gestionnaire. Ces dispositions qui seront portées à la connaissance des bénéficiaires s'imposeront à eux. Le protocole de gestion signé entre les partenaires sociaux et la «IONIS Prévoyance» est annexé au présent accord.

(Avenant 16 avr. 2009, étendu) Pour ce qui concerne les garantie rente éducation, rente de conjoint et rente handicap, l'organisme assureur est l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance - Union d'Institutions de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale - 10 rue Cambacérès - 75008 Paris).

Concernant la gestion de cette garantie, l'OCIRP en délègue la charge à IONIS Prévoyance.»

Article 8-2

Date d'adhésion

- les entreprises relevant du champ d'activité professionnel visé par le présent Accord, créées après la date d'extension de ce dernier, devront obligatoirement adhérer à l'organisme désigné dans les 2 mois de leur création.
- Le protocole de gestion visé à l'article 8.1. définit les obligations de l'organisme gestionnaire en vue de l'information des entreprises et de la formalisation de leur adhésion.

Article 8-3

Clause de sauvegarde

Les entreprises qui auraient souscrit un régime antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, devront choisir entre :

- Adhérer à l'organisme désigné après dénonciation des contrats souscrits auprès d'autres organismes,
- Maintenir leur ancien contrat au-delà des délais de dénonciation contractuels en apportant la preuve, à l'organisme désigné, qu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective les niveaux de prestations étaient supérieurs, garantie par garantie, à ceux définis dans le présent régime de prévoyance.
- Et en tous cas limiter le montant de la quote-part salariale de la cotisation à celle prévue par le régime obligatoire de la profession. Cette obligation est effective au-delà des délais obligatoires permettant l'adaptation ou la dénonciation de leur régime et contrat.

En outre, en cas de résiliation d'un contrat souscrit avant la date d'application du présent régime, et quel qu'en soit le niveau de garanties, les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le régime de prévoyance mutualisé de la branche professionnelle.

Article 8-4

Mesure transitoire

Toute adhésion réalisée postérieurement à la date à laquelle elle aurait dû être réalisée compte tenu de la situation de l'entreprise, sera soumise à la Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance qui pourra alors décider du paiement temporaire d'une cotisation supplémentaire ou d'une indemnité correspondant au différentiel entre le risque de cette entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

Article 8-5

Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, l'organisme désigné prendra en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime. Cependant, cette disposition ne sera accordée qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2007. Au-delà de cette, la prise en compte des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, s'ils bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, l'organisme désigné ne prendra en charge que la revalorisation des prestations en cours de service, dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur.

Les indemnités accordées par le Gestionnaire désigné au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage. L'organisme désigné étudiera l'impact de ce maintien et à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettra éventuellement à la Commission paritaire de gestion les conditions de son financement.

Article 9

Durée de l'accord / date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet dès sa date de signature, date à partir de laquelle il sera soumis à la procédure d'extension ; toutefois, il ne sera opposable aux entreprises, adhérentes ou non au syndicat patronal signataire, qu'à compter du premier jour de premier mois suivant son extension.

En toute hypothèse, la signature du présent accord a été expressément conditionnée à l'acceptation par la CRI Prévoyance et l'OCIRP de couvrir les garanties définies, aux conditions tarifaires fixées à l'article 13. À défaut de cette acceptation l'accord collectif n'aurait pas été conclu.

En conséquence, au cas où l'un et/ou l'autre des assureurs résilierait le protocole de gestion, le présent accord serait purement et simplement caduc ; il cesserait de s'appliquer au jour de cessation des effets du/des contrat(s) d'assurance.

Les signataires du présent accord seraient alors réunis, sans délai, afin d'examiner la situation.

Article 10 **Révision/Dénunciation**

Article 10.1

L'accord peut être révisé dans les conditions fixées à l'article L. 132-7 du Code du Travail. La partie à l'origine de la proposition de révision devra informer les autres signataires cinq mois avant le 31 décembre de chaque année en transmettant les raisons de sa demande de révision et le projet de modification sollicitée. Une réunion de la commission paritaire nationale de négociation sera alors convoquée sous un mois maximum.

La révision de l'accord entraînant modification du contrat d'assurance sera conditionnée à la révision de celui-ci. La modification des garanties et/ou des prestations sont opposables aux bénéficiaires éventuels des prestations.

Article 10.2

Le présent accord peut être dénoncé ou remis en cause dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Pendant le délai de 5 mois visé ci-dessus les parties entreprendront des négociations en vue de conclure un accord de substitution. À défaut d'accord substitutif, lui-même conditionné à son assurance auprès d'un organisme conventionnellement retenu, le régime cessera de s'appliquer à la date de cessation des effets du contrat avec l'organisme assureur désigné pour le présent accord, ceci compte tenu de l'indissociabilité du régime et du ou des contrat(s) d'assurance. En cas de résiliation du/des contrat(s) d'assurance, l'assureur restera tenu de verser les prestations en cours de service et de maintenir les garanties décès au profit des bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du/des contrat(s). De même, l'assureur sera tenu de verser les rentes invalidité éventuellement dues au profit du bénéficiaire dont l'incapacité sera antérieure à la date d'effet de la résiliation.

Article 10.3

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées tous les cinq ans.

Article 11 **Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance**

Mod. par Accord 27 sept. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

Il est institué au sein de la branche professionnelle, une Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance.

Article 11-1 **Compétence et attributions**

La Commission paritaire de gestion a pour objet d'examiner et traiter toute questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent Accord, notamment, l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par l'organisme désigné chaque année, au plus tard le 30 août de l'année n + 1.

En particulier, ladite Commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par l'organisme désigné. Elle peut demander à ce dernier des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord, et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le choix de l'organisme désigné.

Article 11-2 **(Accord 27 sept. 2018, étendu) - Composition et fonctionnement**

a **Composition**

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges au minimum. Sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017, la composition est la suivante :

-
- pour le collège salarié : trois représentants CFTC, trois représentants CFDT, deux représentants CGT
 - pour le collège employeur : quatre représentants UNGE, deux représentants SNEPPIM, deux représentants CSNGT.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

b

Élection de la Coprésidence

La commission élit en son sein une Coprésidence composée de deux Coprésidents représentant chacun des deux collèges. Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée. Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche. Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

c

Fonctions de la Coprésidence

La Coprésidence de la commission a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission,
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par ces organisations) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives dans la branche aux réunions de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires,
- de mettre à disposition de ses membres les convocations et les dossiers d'appui dans un système d'information partagé,
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

d

Réunions

La commission se réunit au moins 4 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation représentative dans la branche, pour traiter des questions spécifiques et/ ou urgentes.

Les convocations sont assurées par la Coprésidence qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes des dites organisations.

Article 12

Obligations des entreprises adhérentes et des salariés

L'organisme désigné réalise une notice d'information adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la Sécurité Sociale. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par l'organisme désigné et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Dans le cadre de la couverture de certains risques (notamment invalidité), les salariés devront se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par l'organisme désigné, et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

Article 13

Financement du régime

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 15 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable au 1^{er} avr. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu par arr. 27 juill. 2018, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP-CFTC ;

FNCB-CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Géomètres Experts ;

Syndicat National des Entreprises de Photogrammétrie et d'Imagerie Métrique.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 18 oct. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENIGS ;

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SYNATPAU CFDT.

13-1

(Avenant 14 juin 2018, étendu) - Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations au régime frais de santé sont exprimées en pourcentage du PMSS ou en pourcentage du salaire annuel déclaré à l'URSSAF. Pour le calcul de la cotisation du salarié exprimée en pourcentage du salaire, un minimum de 35 % du PMSS et un maximum de 185 % du PMSS est appliqué.

Les cotisations du régime de prévoyance sont exprimées en pourcentage du salaire annuel déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B.

13-2

Payement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

— l'effectif des participants,

— les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du payement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

13-3

Salariés non affiliés à l'AGIRC (hors Alsace-Moselle) (Avenant, 8 nov. 2013, étendu)

(Avenant 8 nov. 2013, étendu) La cotisation des garanties Décès, Incapacité Temporaire, Invalidité et Frais de santé, est égale à 2,98 % du salaire annuel brut tranche A et 3,69 % du salaire annuel brut tranche B

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital Décès	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,38 %	0,38 %
Rente éducation en cas de décès	0,02 %	0,02 %	0,21 %	0,21 %	0,23 %	0,23 %

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Incapacité temporaire en complément et en relai de l'obligation de maintien de salaire			0,18 %	0,36 %	0,18 %	0,36 %
Invalidité, incapacité permanente	0,22 %	0,40 %	0,10 %	0,45 %	0,32 %	0,85 %
Sous total décès/arrêt de travail	0,43 %	0,61 %	0,68 %	1,21 %	1,11 %	1,82 %
Garantie Frais de santé (hors Alsace Moselle)	1,12 %	1,12 %	0,75 %	0,75 %	1,87 %	1,87 %
Total Prévoyance et Frais de santé	1,55 %	1,73 %	1,43 %	1,96 %	2,98 %	3,69 %
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur						
maintien de salaire article 5-7 du titre V de la CCN	0,41 %	0,84 %			0,41 %	0,84 %
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,16 %	0,34 %			0,16 %	0,34 %
Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur	0,57 %	1,18 %			0,57 %	1,18 %
Total général	2,12 %	2,91 %	1,43 %	1,96 %	3,55 %	4,87 %

(Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu)

Taux d'appel :

Les cotisations exprimées en pourcentage du salaire de référence sont réparties comme suit :

Garanties	Ensemble		Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,31 %	0,31 %	0,16 %	0,16 %	0,15 %	0,15 %
Rente éducation en cas de décès y compris rente handicap	0,18 %	0,18 %	0,02 %	0,02 %	0,16 %	0,16 %
Incapacité temporaire en complément et en relai de l'obligation de maintien de salaire	0,14 %	0,29 %			0,14 %	0,29 %
Invalidité, incapacité permanente	0,26 %	0,68 %	0,17 %	0,32 %	0,09 %	0,36 %
Sous total décès/ arrêt de travail	0,89 %	1,46 %	0,35 %	0,50 %	0,54 %	0,96 %
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur						
Maintien de salaire article 5-7 du titre V de la CCN	0,32 %	0,67 %	0,32 %	0,67 %		
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,13 %	0,27 %	0,13 %	0,27 %		
Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur	0,45 %	0,94 %	0,45 %	0,94 %		
Total général	1,34 %	2,40 %	0,80 %	1,44 %	0,54 %	0,96 %

(Al. précédents remplacés par Avenant 18 oct. 2023, étendu)

Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, les cotisations relatives au dispositif de prévoyance sont réparties comme suit :

- Le financement de la garantie maintien de salaire et charges sociales patronales est à la charge exclusive de l'employeur.
- Pour les autres garanties, les taux de cotisation à la charge du salarié pour la couverture des garanties du régime conventionnel ne pourront excéder :

m 0,52 % de la tranche 1

m 0,88 % de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de Sécurité sociale

• De même, les taux de cotisation à la charge de l'employeur pour la couverture de ces mêmes garanties ne pourront être inférieurs à :

m 0,78 % de la tranche 1

m 1,34 % de la tranche 2 limitée à 4 plafonds Sécurité sociale

Garantie Frais de santé

(Avenant 3 juin 2010, étendu)

Régime minimum (Hors Alsace-Moselle)	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS
Régime minimum obligatoire	1,12 %	0,75 %	1,87 %

(Avenant 14 juin 2018, étendu)

Actifs base	Cotisation Actifs régime général
Salarié + Enfant	1.85 % du salaire Dont 60 % à la charge de l'employeur Et 40 % à la charge du salarié
Conjoint	0.97 % PMSS Prise en charge à 100 % par le salarié

Actifs Option facultative ou obligatoire	Cotisation Actifs régime général En complément du tarif de base
Salarié + Enfant	+ 2.55 % salaire Prise en charge à 100 % par le salarié si le régime est facultatif Ou répartition entre employeur et salarié si le régime est obligatoire
Conjoint	+ 1.07 % PMSS Prise en charge à 100 % par le salarié

13-4

Cotisations personnel affilié à l'AGIRC (hors Alsace-Moselle) (Avenant, 8 nov. 2013, étendu)

(Avenant 8 nov. 2013, étendu) La cotisation des garanties Décès, Incapacité Temporaire, Invalidité et Frais de santé, est égale à 3,55 % du salaire annuel brut tranche A et 3,77 % du salaire annuel brut tranche B.

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital Décès	0,87 %	0,36 %		0,31 %	0,87 %	0,67 %
Rente éducation en cas de décès	0,23 %	0,02 %		0,21 %	0,23 %	0,23 %
Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire			0,18 %	0,36 %	0,18 %	0,36 %
Invalidité, incapacité permanente	0,40 %	0,19 %		0,45 %	0,40 %	0,64 %
Sous total décès/arrêt de travail	1,50 %	0,57 %	0,18 %	1,33 %	1,68 %	1,90 %
Garantie Frais de santé (hors Alsace Moselle)	1,12 %	1,12 %	0,75 %	0,75 %	1,87 %	1,87 %
Total Prévoyance et Frais de santé	2,62 %	1,69 %	0,93 %	2,08 %	3,55 %	3,77 %

Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
maintien de salaire article 5-7 du titre V de la CCN	0,41 %	0,84 %			0,41 %	0,84 %
Couverture des charges sociales patronales relative à la période de maintien de salaire	0,16 %	0,34 %			0,16 %	0,34 %
Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur	0,57 %	1,18 %			0,57 %	1,18 %
Total général	3,19 %	2,87 %	0,93 %	2,08 %	4,12 %	4,95 %

(Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu)

Taux d'appel :

Les cotisations exprimées en pourcentage du salaire de référence sont réparties comme suit :

Garantie	Ensemble		Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,70 %	0,54 %	0,70 %	0,27 %		0,27 %
Rente éducation en cas de décès y compris rente handicap	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,02 %		0,16 %
Incapacité temporaire en complément et en relai de l'obligation de maintien de salaire	0,14 %	0,29 %			0,14 %	0,29 %
Invalidité, incapacité permanente	0,32 %	0,51 %	0,32 %	0,15 %		0,36 %
Sous total décès/arrêt de travail	1,34 %	1,52 %	1,20 %	0,44 %	0,14 %	1,08 %
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur						
Maintien de salaire article 5-7 du titre V de la CCN	0,33 %	0,67 %	0,33 %	0,67 %		
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,13 %	0,27 %	0,13 %	0,27 %		
Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur	0,46 %	0,94 %	0,46 %	0,94 %		
Total général	1,80 %	2,46 %	1,66 %	1,38 %	0,14 %	1,08 %

(Al. précédents remplacés par Avenant 18 oct. 2023, étendu) Pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, les cotisations relatives au dispositif de prévoyance sont réparties comme suit :

- Le financement de la garantie maintien de salaire et charges sociales patronales est à la charge exclusive de l'employeur.
- Pour les autres garanties, les taux de cotisation à la charge du salarié pour la couverture des garanties du régime conventionnel ne pourront excéder :
 - m 0,37 % de la tranche 1 ;
 - m 1,15 % de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de Sécurité sociale
- De même, les taux de cotisation à la charge de l'employeur pour la couverture de ces mêmes garanties ne pourront être inférieurs à :
 - m 1,50 % de la tranche 1
 - m 1,15 % de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de Sécurité sociale

Garantie Frais de santé

(Avenant 3 juin 2010, étendu)

Régime minimum (Hors Alsace-Moselle)	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS
Régime minimum obligatoire	1,12 %	0,75 %	1,87 %

(Avenant 14 juin 2018, étendu)

Actifs base	Cotisation Actifs régime général
Salarié + Enfant	1.85 % du salaire Dont 60 % à la charge de l'employeur Et 40 % à la charge du salarié
Conjoint	0.97 % PMSS Prise en charge à 100 % par le salarié

Actifs Option facultative ou obligatoire	Cotisation Actifs régime général En complément du tarif de base
Salarié + Enfant	+ 2.55 % salaire Prise en charge à 100 % par le salarié si le régime est facultatif Ou répartition entre employeur et salarié si le régime est obligatoire
Conjoint	+ 1.07 % PMSS Prise en charge à 100 % par le salarié

13-5

Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle

Les salariés et leurs ayant droits relevant du régime local Alsace-Moselle bénéficient de conditions particulières (prestations et cotisations) mentionnées dans l'annexe 1 au présent Accord intitulée «garantie frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle».

13-6

Révision du financement

Les taux des cotisations ont été établis en fonction de l'évolution actuarielle des risques. Ces taux seront automatiquement révisés, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant au présent accord soit conclu, dans la stricte proportion des résultats techniques du régime et après approbation de la commission paritaire de gestion sous réserve que l'augmentation ne dépasse pas 10 % du montant de la cotisation antérieure. Dans la même limite, la commission paritaire de gestion pourra décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer, à due concurrence actuarielle, les garanties.

Article 14

Difficulté d'interprétation de l'accord

La CPNNC, examinera les difficultés d'application du présent accord qui lui seront soumises en vue de leur règlement.

Article 15

Extension

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Les parties conviennent de demander au Ministère chargé de la Sécurité Sociale et au Ministère chargé du Budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers et ce, en application de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Annexe 1 : Garantie frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du

régime local Alsace-Moselle

1) Principe

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé du régime de prévoyance complémentaire au profit de salariés et de leurs ayant droits relevant du Régime local Alsace Moselle. Il est tenu compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations prévues par l'accord de prévoyance sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régime de base et complémentaires identique pour tout salarié relevant du champs d'application de l'accord de prévoyance, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

2) Tableau des garanties obligatoire (Alsace-Moselle)

Mod. par Avenant n° 1, 22 mars 2007, étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 25 juin 2014, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 pour les cotisations, et au 1^{er} sept. 2014 pour les garanties⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale (régime de base ou régime local) ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

(Avenant, 25 juin 2014, étendu) Régime minimum obligatoire

Désignation des actes	Garanties conventionnelles (les remboursements exprimés en TM et/ou BR s'entendent en complément de ceux de la Sécurité sociale)
Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Établissements conventionnés : 100 % des Frais Réels ⁽¹⁾ Établissements non conventionnés : 85 % des Frais Réels ⁽¹⁾
Frais d'Accompagnement	100 % des Frais Réels dans la limite de 80 € par jour
Chambre Particulière	100 % des Frais Réels dans la limite de 80 € par jour
Forfait Hospitalier	100 % des Frais Réels
Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité dans la limite des frais réels justifiés non déjà remboursés sur les autres postes y compris amniocentèse. Fécondation In Vitro, chambre particulière, maternité et dépassements d'honoraires.	Frais réels dans la limite de 10 % PMSS
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	TM + 70 % BR
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	TM + 70 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR
Actes de spécialité, petite chirurgie	TM + 70 % BR
Frais de déplacement	TM + 70 % BR
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, étioopathie, micro kinésie, chiropractie, naturopathie (limitée à 8 séances / bénéficiaire / an)	30 € par acte
Prothèses diverses, Orthopédie	TM + 65 % BR

Désignation des actes	Garanties conventionnelles (les remboursements exprimés en TM et/ou BR s'entendent en complément de ceux de la Sécurité sociale)		
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	30 % PMSS		
Frais de Transport	100 % TM		
Frais Pharmaceutiques	100 % TM		
Soins Dentaires	TM + 70 % BR		
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale	Frais Réels ⁽¹⁾ dans la limite de : TM + 270 % BR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale : prothèses sur dents vivantes et prothèses céramo-céramiques	Frais Réels ⁽²⁾ dans la limite de : 270 € par dent		
Orthodontie remboursée ou non par la Sécurité Sociale (enfant de moins de 16 ans)	Frais Réels ⁽¹⁾ dans la limite de : 150 % BR		
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale	Frais Réels dans la limite de 4 % PMSS par an et par bénéficiaire		
Implants dentaires	Frais Réels dans la limite de 20 % PMSS par an et par bénéficiaire		
Inlays	TM + 100 % BR		
Forfait Monture *	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 3,50 % PMSS		
Forfait Verres * (en fonction de la correction et du type de verre, simple ou progressif)	Dioptries	Type de verres	Forfait en % PMSS
	De 0 à 4	Simple	2,50 % PMSS
		Progressifs	3,50 % PMSS
	De 4,25 à 5	Simple	3,50 % PMSS
		Progressifs	4,50 % PMSS
	De 5,25 à 7	Simple	4,50 % PMSS
		Progressifs	5 % PMSS
	> 7	Simple	5,50 % PMSS
Progressifs		6 % PMSS	
* Remboursement monture + verres limité à :			
Pour les adultes et enfants de 18 ans et plus : un forfait tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf en cas de changement de dioptrie de +/-0.5			
Pour les enfants de moins de 18 ans : un forfait par arrêt par bénéficiaire			
Forfait lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité sociale (y compris jetables)	Frais réel ⁽¹⁾ dans la limite de 4 % PMSS)		
Chirurgie réfractive laser	11 % PMSS par œil		
Actes de prévention : prise en charge de l'intégralité des actes de prévention instaurés dans le dispositif des «contrats responsables»	100 % TM		
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	Frais Réels ⁽¹⁾ dans la limite d'un plafond égal à 125 €		
Contraception : pilule et patch contraceptif	1,5 % PMSS par an et par bénéficiaire		
BR Base de Remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité TM Ticket Modérateur = différence entre la base de remboursement Sécurité sociale BR et le remboursement effectué par cet organisme PMSS Plafond Mensuel Sécurité Sociale = 3 129 euros au 1 ^{er} janvier 2014 (1) sous déduction des prestations réelles de la Sécurité Sociale (2) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale			

3) Régime optionnel

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un

régime de garantie frais de santé plus favorable. À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix et des taux de cotisations aménagés dont le prélèvement sera effectué par l'employeur.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de l'entreprise ou du cabinet par voie d'accord ou de décision unilatérale.

(voir tableaux en annexe 2 à l'accord de prévoyance)

4) Financement du régime

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

4-1- (Avenant 14 juin 2018, étendu) - Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du PMSS ou en pourcentage du salaire annuel déclaré à l'URSSAF. Pour le calcul de la cotisation du salarié exprimée en pourcentage du salaire, un minimum de 35 % du PMSS et un maximum de 185 % du PMSS est appliqué.

Les cotisations du régime de prévoyance sont exprimées en pourcentage du salaire annuel déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B.

4-2- **Payement des cotisations**

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

— l'effectif des participants,

— les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du payement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

4-3- **Salariés non affiliés à l'AGIRC (régime local Alsace-Moselle) (Avenant, 8 nov. 2013, étendu)**

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu par arr. 27 juill. 2018, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2016⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP-CFTC ;

FNCB-CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 26 oct. 2017, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct.⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU FNCB CFDT.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Géomètres Experts ;

Syndicat National des Entreprises de Photogrammétrie et d'Imagerie Métrique.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

(Avenant 8 nov. 2013, étendu) La cotisation des garanties Décès, Incapacité Temporaire, Invalidité et Frais de santé, est égale à 1,93 % du salaire annuel brut tranche A et 2,64 % du salaire annuel brut tranche B

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital Décès	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,38 %	0,38 %
Rente éducation en cas de décès	0,02 %	0,02 %	0,21 %	0,21 %	0,23 %	0,23 %
Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire			0,18 %	0,36 %	0,18 %	0,36 %
Invalidité, incapacité permanente	0,22 %	0,40 %	0,10 %	0,45 %	0,32 %	0,85 %
Sous total décès/arrêt de travail	0,43 %	0,61 %	0,68 %	1,21 %	1,11 %	1,82 %
Garantie Frais de santé (hors Alsace Moselle)	0,49 %	0,49 %	0,33 %	0,33 %	0,82 %	0,82 %
Total Prévoyance et Frais de santé	0,92 %	1,10 %	1,01 %	1,54 %	1,93 %	2,64 %
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur						
maintien de salaire article 5-7 du titre V de la CCN	0,41 %	0,84 %			0,41 %	0,84 %
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,16 %	0,34 %			0,16 %	0,34 %
Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur	0,57 %	1,18 %			0,57 %	1,18 %
Total général	1,49 %	2,28 %	1,01 %	1,54 %	2,50 %	3,82 %

(Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu)

Taux d'appel :

Les cotisations exprimées en pourcentage du salaire de référence sont réparties comme suit :

Garanties	Ensemble		Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,31 %	0,31 %	0,16 %	0,16 %	0,15 %	0,15 %
Rente éducation en cas de décès y compris rente handicap	0,18 %	0,18 %	0,02 %	0,02 %	0,16 %	0,16 %
Incapacité temporaire en complément et en relai de l'obligation de maintien de salaire	0,14 %	0,29 %			0,14 %	0,29 %
Invalidité, incapacité permanente	0,26 %	0,68 %	0,17 %	0,32 %	0,09 %	0,36 %
Sous total décès / arrêt de travail	0,89 %	1,46 %	0,35 %	0,50 %	0,54 %	0,96 %
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur						
Maintien de salaire article 5-7 du titre V de la CCN	0,32 %	0,67 %	0,32 %	0,67 %		
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,13 %	0,27 %	0,13 %	0,27 %		
Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur	0,45 %	0,94 %	0,45 %	0,94 %		
Total général	1,34 %	2,40 %	0,80 %	1,44 %	0,54 %	0,96 %

(Avenant 26 oct. 2017, étendu) Les taux appliqués au 1^{er} janvier 2018, y compris en Alsace Moselle, sont :
en % du salaire de référence

Salariés non affiliés à l'AGIRC	Ensemble		dont part patronale		dont part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,320	0,320	0,1600	0,1600	0,1600	0,1600
Décès accidentel	0,050	0,050	0,0200	0,0200	0,0300	0,0300
Double effet	0,010	0,010	0,0100	0,0100	-	-
Rente éducation	0,200	0,200	0,0200	0,0200	0,1800	0,1800
Rente handicap	0,030	0,030	-	-	0,0300	0,0300
Maintien de salaire	0,610	1,260	0,6100	1,2600	-	-
Incapacité	0,180	0,360	-	-	0,1800	0,3600
Invalidité	0,320	0,850	0,220	0,4000	0,1000	0,4500
Charges patronales	0,240	0,500	0,240	0,500		
Total	1,960	3,580	1,280	2,370	0,680	1,210

Garantie frais de santé

(Avenant 3 juin 2010, étendu)

Régime minimum (Alsace-Moselle)	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS
Régime minimum obligatoire	0,49 %	0,33 %	0,82 %

(Avenant 14 juin 2018, étendu)

Actifs base	Cotisation Actifs régime local
Salarié + Enfant	0.93 % du salaire Dont 60 % à la charge de l'employeur Et 40 % à la charge du salarié
Conjoint	0.49 % PMSS Prise en charge à 100 % par le salarié

Salarié + Enfant	+ 2.55 % salaire Prise en charge à 100 % par le salarié si le régime est facultatif Ou répartition entre employeur et salarié si le régime est obligatoire
Conjoint	+ 1.07 % PMSS Prise en charge à 100 % par le salarié

4-4- Cotisations personnel affilié à l'AGIRC (régime local Alsace-Moselle) (Avenant, 8 nov. 2013, étendu)

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu par arr. 27 juill. 2018, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP-CFTC ;

FNCB-CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 26 oct. 2017, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU FNCB CFDT.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Géomètres Experts ;

Syndicat National des Entreprises de Photogrammétrie et d'Imagerie Métrique.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT SYNATPAU.

(Avenant 8 nov. 2013, étendu) La cotisation des garanties Décès, Incapacité Temporaire, Invalidité et Frais de santé, est égale à 2,50 % du salaire annuel brut tranche A et 2,72 % du salaire annuel brut tranche B.

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital Décès	0,87 %	0,36 %		0,31 %	0,87 %	0,67 %
Rente éducation en cas de décès	0,23 %	0,02 %		0,21 %	0,23 %	0,23 %
Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire			0,18 %	0,36 %	0,18 %	0,36 %
Invalidité, incapacité permanente	0,40 %	0,19 %		0,45 %	0,40 %	0,64 %
Sous total décès/arrêt de travail	1,50 %	0,57 %	0,18 %	1,33 %	1,68 %	1,90 %
Garantie Frais de santé (hors Alsace Moselle)	0,49 %	0,49 %	0,33 %	0,33 %	0,82 %	0,82 %
Total Prévoyance et Frais de santé	1,99 %	1,06 %	0,51 %	1,66 %	2,50 %	2,72 %
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur						
maintien de salaire article 5-7 du titre V de la CCN	0,41 %	0,84 %			0,41 %	0,84 %
Couverture des charges sociales patronales relative à la période de maintien de salaire	0,16 %	0,34 %			0,16 %	0,34 %
Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur	0,57 %	1,18 %			0,57 %	1,18 %
TOTAL GENERAL	2,56 %	2,24 %	0,51 %	1,66 %	3,07 %	3,90 %

(Avenant 1^{er} juill. 2016, étendu)

Taux d'appel :

Les cotisations exprimées en pourcentage du salaire de référence sont réparties comme suit :

Garanties	Ensemble		Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,70 %	0,54 %	0,70 %	0,27 %		0,27 %
Rente éducation en cas de décès y compris rente handicap	0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,02 %		0,16 %
Incapacité temporaire en complément et en relai de l'obligation de maintien de salaire	0,14 %	0,29 %			0,14 %	0,29 %
Invalidité, incapacité permanente	0,32 %	0,51 %	0,32 %	0,15 %		0,36 %
Sous total décès / arrêt de travail	1,34 %	1,52 %	1,20 %	0,44 %	0,14 %	1,08 %
Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur						
Maintien de salaire article 5-7 du titre V de la CCN	0,33 %	0,67 %	0,33 %	0,67 %		
Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire	0,13 %	0,27 %	0,13 %	0,27 %		
Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur	0,46 %	0,94 %	0,46 %	0,94 %		
Total général	1,80 %	2,46 %	1,66 %	1,38 %	0,14 %	1,08 %

(Avenant 26 oct. 2017, étendu) Les taux appliqués au 1^{er} janvier 2018, y compris en Alsace Moselle, sont :

Salariés affiliés à l'AGIRC	Ensemble		dont part patronale		dont part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,760	0,590	0,7600	0,3100	-	0,2800
Décès accidentel	0,080	0,060	0,0800	0,0400		0,0200
Double effet	0,030	0,020	0,0300	0,0100		0,0100
Rente éducation	0,200	0,200	0,2000	0,0200	-	0,1800
Rente handicap	0,030	0,030	0,0300	-		0,0300
Maintien de salaire	0,610	1,260	0,6100	1,2600	-	-
Incapacité	0,180	0,360	-	-	0,1800	0,3600
Invalidité	0,400	0,640	0,400	0,1900	-	0,4500
Charges patronales	0,240	0,500	0,240	0,500	-	-
Total	2,530	3,660	2,350	2,330	0,180	1,330

Garantie frais de santé

(Avenant 3 juin 2010, étendu)

Régime minimum (Alsace-Moselle)	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS
Régime minimum obligatoire	0,49 %	0,33 %	0,82 %

(Avenant 14 juin 2018, étendu)

Actifs base	Cotisation Actifs régime local
Salarié + Enfant	0.93 % du salaire Dont 60 % à la charge de l'employeur Et 40 % à la charge du salarié
Conjoint	0.49 % PMSS Prise en charge à 100 % par le salarié

Actifs Option facultative ou obligatoire	Cotisation Actifs régime local En complément du tarif de base
Salarié + Enfant	+ 2.55 % salaire Prise en charge à 100 % par le salarié si le régime est facultatif Ou répartition entre employeur et salarié si le régime est obligatoire
Conjoint	+ 1.07 % PMSS Prise en charge à 100 % par le salarié

4-5- Révision du financement

Les taux des cotisations seront révisés dans les conditions prévues à l'art 13-6 de l'accord de prévoyance de la branche.

Annexe 2 : Garanties optionnelles frais de santé

Mod. par Avenant 16 mars 2022, étendu par arr. 21 fév. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU.

1) Principe

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé optionnelles qui peuvent s'ajouter aux garanties minimums prévues par l'accord national de prévoyance.

Les salariés peuvent adhérer individuellement pour ces garanties optionnelles auprès de l'organisme gestionnaire désigné à l'art 8-1 de l'accord national de prévoyance. À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix et des taux de cotisations aménagés dont le prélèvement sera effectué par l'employeur.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de l'entreprise ou du cabinet par voie d'accord ou de décision unilatérale.

2) Tableaux des garanties optionnelles hors Alsace-Moselle

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 8 sept. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

SYNATPAU CFDT.

Mod. par Avenant 25 juin 2014, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 pour les cotisations, et au 1^{er} sept. 2014 pour les garanties⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;
SNEPPIM ;
CSNGT.
Syndicat(s) de salariés :
FNCB CFDT SYNATPAU.

Mod. par Avenant 3 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 28 févr. applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
UNGE ;
SNEPPIM.
Syndicat(s) de salariés :
SYNATPAU.

Mod. par Avenant 16 mars 2022, étendu par arr. 21 fév. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
UNGE ;
FENIGS.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT SYNATPAU.

(Voir également Avenant du 16 avril 2009)

Les remboursements mentionnés dans les tableaux ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaires ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Tableau des garanties optionnelles

(Avenant 16 mars 2022, étendu) Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
Hospitalisation ⁽¹⁾ - En établissement conventionné ou non		
Frais de séjour		
- En établissement conventionné	100 % DE	100 % DE
- En établissement non conventionné	100 % DE	100 % DE
Honoraires :		
- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % DE	100 % DE
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 100 % BR	TM + 100 % BR
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	85 % DE avec au minimum le TM et un maximum de TM + 100 % BR	85 % DE avec au minimum le TM et un maximum de TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾ - Non remboursé par la SS - sans limitation de durée	100 % DE	100 % DE
Chambre particulière ⁽³⁾ - Non remboursé par la SS		
- Y compris la maternité - Par jour ou par nuitée	80 €	80 €
Lit d'accompagnant ⁽³⁾ - Non remboursé par la SS		
- Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - Par nuitée	80 €	80 €
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques - limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur	100 % DE	100 % DE
Allocation maternité ou adoption plénière - Par enfant	10 % PMSS	15 % PMSS

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
Dentaire		
Soins et prothèses «100 % Santé **»		
À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.	Sans reste à payer ⁽⁵⁾	Sans reste à payer ⁽⁵⁾
Soins		
- Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
- Parodontologie non remboursée par la SS - Par an et par bénéficiaire	4 % PMSS	6 % PMSS
Prothèses autre que «10 % Santé **»		
- Prothèses dentaires à tarifs libres et modérés remboursées par la Sécurité sociale (couronnes transitoires, inlay-cores, couronnes définitives, bridges et inters de bridges, prothèses amovibles ou réparations) Dans la limite de 2 859 € /an/bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)	TM + 270 % BR	TM + 430 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes), réparations sur prothèses fixes. Dans la limite de 2 859 € par an et par bénéficiaire	270 € par acte	430 € par acte
Implants (implant + pilier implantaire) - Par an et par bénéficiaire	20 % PMSS	40 % PMSS
Orthodontie - Remboursée ou non par la SS Par semestre de traitement et par bénéficiaire. Dans la limite de 1525 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond TM + 25 % BR)	150 % BR	300 % BR
Optique ⁽⁷⁾ - Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16 ^{ème} (hors situation médicale particulière définie dans les Conditions Générales)		
Équipement «100 % Santé **» - Classe A***	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
- Y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
- Y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
Équipement autre que «100 % Santé **» - Classe B*** ⁽⁸⁾ Maximum 100 € y compris remboursement de la SS pour la monture		
- Par verre simple - par bénéficiaire *****	70 €	110 €
- Par verre complexe - par bénéficiaire *****	180 €	220 €
- Par verre très complexe - par bénéficiaire*****	200 €	320 €
- Par monture de lunettes - par bénéficiaire *****	100 €	100 €
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B ⁽⁹⁾ - dans la limite des PLV	100 % BR	100 % BR
Lentilles		
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale Par an par bénéficiaire	4 % PMSS avec un minimum de 100 % TM	5 % PMSS avec un minimum de 100 % TM
Chirurgie optique réfractive - Par œil	11 % PMSS	22 % PMSS
Aides auditives ou équipement - Par oreille		

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
Nature des actes indemnisés jusqu'au 31 décembre 2020		
Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - Par an et par bénéficiaire (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire) - avec minimum de 100 % TM	30 % PMSS	40 % PMSS
Nature des actes indemnisés à compter du 1 ^{er} janvier 2021 Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
Équipement «100 % Santé **» - Classe I****	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
Équipement autre que «100 % Santé **» - Classe II**** Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale - Par bénéficiaire - avec minimum de 100 % TM	30 % PMSS	40 % PMSS
Accessoires et fournitures	100 % TM	100 % TM
Soins courants - Auprès d'un professionnel conventionné ou non		
Honoraires médicaux		
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste ou un spécialiste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Actes techniques médicaux :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques - limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur	100 % DE	100 % DE
Actes d'imagerie médicale :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Analyses et examens de laboratoire	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Matériel médical		
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	TM + 65 % BR	TM + 215 % BR
Frais de transport sanitaire		
Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR ⁽⁴⁾	100 % TM	100 % TM
Cures thermales - Remboursées par la SS		
Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, forfait transport et hébergement thermal - Forfait global annuel par bénéficiaire	125 €	305 €
Médicaments		
- Médicaments remboursés à 65 %	100 % TM	100 % TM
- Médicaments remboursés à 30 %	100 % TM	100 % TM
- Médicaments remboursés à 15 %	100 % TM	100 % TM

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
- Contraception non remboursée par la Sécurité sociale - Par an et par bénéficiaire. Sur prescription médicale.	1,5 % PMSS	2,5 % PMSS
Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel - Non remboursée par la Sécurité sociale		
Acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure - podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie - Par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 8 séances par an.	30 €	45 €
Actes de prévention remboursés par la SS	100 % TM	100 % TM
Services		
Assistance	Incluse	Incluse
Tiers-Payant	Prévus	prévus

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2020 : 3 428 €). SS = Sécurité sociale.

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés. *** Voir la liste réglementaire des options des listes A et des listes B dans les Conditions générales. **** Voir la liste réglementaire des options des listes I et des listes II dans les Conditions générales. ***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale. ***** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20° après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité. (2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour. (4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier. (5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales. (6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales. (7) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage. La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1^{er} élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du Code de la sécurité sociale.

(8) Verre simple : verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptrie, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur

3) Financement du régime (hors Alsace-Moselle)

3-1- Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentages du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B.

3-2- Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants,
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

3-3- Salariés affiliés à l'AGIRC et non affiliés à l'AGIRC (hors Alsace-Moselle) (Avenant, 8 nov.

2013, étendu)

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

(Avenant 16 avr. 2009, étendu)

Option (Hors Alsace-Moselle)	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS
Régime minimum obligatoire (rappel)	1,60 %	1,07 %	2,67 %
Régime optionnel	À définir dans l'entreprise		+ 2,20 %
Total régime minimum + option			4,87 %

(Avenant 3 juin 2010, étendu)

Option (Hors Alsace-Moselle)	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS
Régime minimum obligatoire (rappel)	1,12 %	0,75 %	1,87 %
Régime optionnel	À définir dans l'entreprise		+ 2,20 %
Total régime minimum + option			4,07 %

3-4- Révision du financement

Les taux des cotisations seront révisés dans les conditions prévues à l'art 13-6 de l'accord de prévoyance de la branche.

4) Tableaux des garanties optionnelles Alsace-Moselle

(Voir également Avenant 16 avr. 2009)

Mod. par Avenant 25 juin 2014, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 pour les cotisations, et au 1^{er} sept. 2014 pour les garanties⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFTD SYNATPAU.

Les remboursements mentionnés dans les tableaux ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance du 2005. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale (régime de base ou régime local) ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et com-

plémentaires ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

(Avenant, 25 juin 2014, étendu) Régime optionnel

Désignation des actes	Garanties (y compris régime minimum obligatoire prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle) les remboursements exprimés en TM et/ou BR s'entendent en complément de ceux de la Sécurité sociale
Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Établissements conventionnés : 100 % des Frais Réels ⁽¹⁾ Établissements non conventionnés : 85 % des Frais Réels ⁽¹⁾
Frais d'Accompagnement	100 % des Frais Réels dans la limite de 80 € par jour
Chambre Particulière	100 % des Frais Réels dans la limite de 80 € par jour
Forfait Hospitalier	100 % des Frais Réels
Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité dans la limite des frais réels justifiés non déjà remboursés sur les autres postes y compris amniocentèse. Fécondation In Vitro, chambre particulière, maternité et dépassements d'honoraires.	Frais réels dans la limite de 15 % PMSS
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	TM + 220 % BR
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	TM + 220 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	TM + 210 % BR
Actes de spécialité, petite chirurgie	TM + 220 % BR
Frais de déplacement	TM + 220 % BR
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, étiopathie, micro kinésie, chiropractie, naturopathie (limitée à 8 séances / bénéficiaire / an)	45 € par acte
Prothèses diverses, Orthopédie	TM + 215 % BR
Prothèses auditives (forfait limite à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	40 % PMSS
Frais de Transport	100 % TM
Frais Pharmaceutiques	100 % TM
Soins Dentaires	TM + 220 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale	Frais Réels ⁽¹⁾ dans la limite de : TM + 430 % BR et de 2 859 € par an et par bénéficiaire
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale : prothèses sur dents vivantes et prothèses céramo-céramiques	Frais Réels ⁽²⁾ dans la limite de : 430 € par dent et de 2 859 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie remboursée ou non par la Sécurité Sociale (enfant de moins de 16 ans)	Frais Réels ⁽¹⁾ dans la limite de : 300 % BR et de 1 525 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale	Frais Réels dans la limite de 6 % PMSS par an et par bénéficiaire
Implants dentaires	Frais Réels dans la limite de 40 % PMSS par an et par bénéficiaire
Inlays	TM + 150 % BR
Forfait Monture *	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 4,50 % PMSS

Désignation des actes	Garanties (y compris régime minimum obligatoire prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle) les remboursements exprimés en TM et/ou BR s'entendent en complément de ceux de la Sécurité sociale		
Forfait Verres * (en fonction de la correction et du type de verre, simple ou progressif)	Dioptries	Type de verres	Forfait en % PMSS
	De 0 à 4	Simple	6 % PMSS
		Progressifs	8 % PMSS
	De 4,25 à 5	Simple	8 % PMSS
		Progressifs	10 % PMSS
	De 5,25 à 7	Simple	10 % PMSS
		Progressifs	12 % PMSS
	> 7	Simple	12 % PMSS
		Progressifs	13 % PMSS
* Remboursement monture + verres limité à :			
Pour les adultes et enfants de 18 ans et plus : un forfait tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf en cas de changement de dioptrie de +/- 0.5			
Pour les enfants de moins de 18 ans : un forfait par an et par bénéficiaire			
Forfait lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité sociale (y compris jetables)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 5 % PMSS		
Chirurgie réfractive laser	22 % PMSS par œil		
Actes de prévention : prise en charge de l'intégralité des actes de prévention instaurés dans le dispositif des «contrats responsables»	100 % TM		
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	Frais Réels ⁽¹⁾ dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 305 €		
Contraception : pilule et patch contraceptif	2,5 % PMSS par an et par bénéficiaire		
BR Base de Remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale TM Ticket Modérateur = différence entre la base de remboursement Sécurité sociale BR et le remboursement effectué par cet organisme PMSS Plafond Mensuel Sécurité Sociale = 3 129 euros au 1 ^{er} janvier 2014 (1) sous déduction des prestations réelles de la Sécurité Sociale (2) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale			

5) Financement du régime (Alsace-Moselle)

5-1- Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentages du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B.

5-2- Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants,
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

5-3- Salariés affiliés à l'AGIRC et non affiliés à l'AGIRC (Alsace-Moselle) (Avenant, 8 nov. 2013, étendu)

Mod. par Avenant 24 avr. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du 1^{er} avril 2008

Mod. par Avenant 16 avr. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009

Mod. par Avenant 3 juin 2010, étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant 8 nov. 2013, étendu par arr. 29 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 8 nov. 2013⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salariés :

BATI CFTC ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

(Avenant 16 avr. 2009, étendu)

Option (Alsace-Moselle)	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS
Régime minimum obligatoire (rappel)	0,70 %	0,47 %	1,17 %
Régime optionnel	À définir dans l'entreprise		+ 1,75 %
Total régime minimum + option			2,92 %

(Avenant 3 juin 2010, étendu)

Option (Alsace-Moselle)	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS
Régime minimum obligatoire (rappel)	0,49 %	0,33 %	0,82 %
Régime optionnel	À définir dans l'entreprise		+ 1,66 %
Total régime minimum + option			2,48 %

5-4- Révision du financement

Les taux des cotisations seront révisés dans les conditions prévues à l'art 13-6 de l'accord de prévoyance de la branche.

Avenant n° 1 du 22 mars 2007

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Article 1 Objet

Le présent avenant a pour objet :

- de préciser que le régime de prévoyance de la branche est conforme dans son application aux dispositions prévues par la réforme de l'assurance maladie née de la Loi du 13 août 2004, sur les contrats responsables, et ce depuis la date d'effet d'application de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes Photogrammètres, Experts Fonciers du 13 octobre 2005.
- la modification du tableau des garanties frais de santé notamment en raison de modifications intervenues dans les prises en charge du régime de base de la Sécurité Sociale.
- la définition du fonctionnement des options de garantie frais de santé conventionnelles lorsqu'elles sont retenues dans un cadre facultatif au sein de l'entreprise.
- La définition des exclusions de garantie.

Article 2 Dispositions prises suite à la réforme de l'assurance maladie

Afin de maintenir le bénéfice de l'ensemble des avantages liés aux contrats collectifs à adhésion obligatoire, les partenaires sociaux conviennent de mettre en conformité le régime de prévoyance de la branche avec les dispositions prévues légalement concernant les contrats dit «responsables».

Pour cela, il est nécessaire de cumuler le respect des conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale reprises par le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005, pour les contrats dits «responsables» et la règle de non prise en charge d'une participation forfaitaire de l'assuré.

Concernant l'accord de prévoyance de la branche, l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale et le décret du 29 septembre 2005 s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2006, date de mise en application obligatoire du régime de prévoyance de la Convention Collective.

Dans ce cadre, le régime de prévoyance permet de bénéficier de :

- l'exonération des charges sociales sur les cotisations, pour l'employeur ;
- la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié ;
- l'exonération de la taxe sur les conventions d'assurance.

Au sens de l'article 57 de la Loi du 13 août 2004 portant réforme de l'Assurance Maladie, un contrat responsable doit respecter un cahier des charges connu et applicable dans son intégralité à compter du 1^{er} juillet 2006 concernant les régimes obligatoires prévus dans le cadre d'une branche professionnelle.

Au jour de signature de cet avenant, la loi et les décrets parus imposent un certain nombre de règles :

- d'une part des interdictions de prise charge,
- d'autre part des obligations de prise en charge dans le cadre du parcours de soins.

Les interdictions de prise en charge

La Sécurité Sociale a baissé son remboursement du montant de la participation forfaitaire (1 € en 2006) pour toute consultation ou acte médical réalisé par un médecin généraliste ou spécialiste. Cette participation ne doit pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé.

La majoration de la participation de l'assuré hors du parcours de soins, visée à l'article L. 162-5-3 du Code de la Sécurité Sociale, ne pourra pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé ce qui entraîne :

- Absence totale de prise en charge de la majoration du ticket modérateur lorsque le participant n'a pas désigné de médecin traitant et/ou ne passe pas par lui. Le montant de cette majoration a été fixé par décret en date du 3 novembre 2005, dans une fourchette de 7,5 % à 12,5 % de la base de remboursement.
- Absence de prise en charge du dépassement d'honoraire autorisé en cas de non respect du parcours de soins sur les actes cliniques et techniques. Ce dépassement est limité au dépassement maximum sur les actes cliniques, fixée à ce jour à 17,5 % de la base de remboursement de la consultation médicale.

À effet pour 2007, la «majoration de reste à charge» de l'assuré pour les actes et prestations pour lesquels le patient n'a pas accordé l'autorisation d'accès à son dossier médical personnel visée à l'article L. 161-36-2 du Code de la Sécurité Sociale ne pourra pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé.

- Absence totale de prise en charge de la majoration du ticket modérateur lorsque l'assuré refuse l'accès à son Dossier Médical Personnel (à effet du 1^{er} juillet 2007).

Les obligations de prise en charge dans le parcours de soins

Dans le cadre des consultations et prescriptions du médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la Sécurité Sociale et aux prescriptions de celui-ci, les contrats responsables doivent respecter les obligations suivantes :

- prise en charge de 30 % du tarif opposable des consultations (tarif de base et majorations remboursables) qui s'ajoutent aux 70 % remboursés actuellement par la Sécurité Sociale,
- prise en charge de 30 % des prescriptions de médicament du médecin traitant sur les vignettes blanches qui s'ajoutent aux 65 % actuellement remboursés par la Sécurité Sociale,
- prise en charge de 35 % du tarif de base des tarifs d'analyse ou de laboratoire qui s'ajoutent aux 60 à 70 % remboursés actuellement par la Sécurité Sociale (plafonné à 100 %),
- prise en charge totale du ticket modérateur pour au moins deux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard des objectifs de santé publique. La liste de ces prestations a été fixée par décret.

Des décrets à paraître viendront préciser différents éléments d'application du contrat responsable et le régime complémentaire frais de santé de la branche sera adapté systématiquement afin de respecter ce cadre légal et de permettre de bénéficier des avantages précédemment listés.

Article 3

Modification des tableaux de garantie Frais de santé

Compte tenu des modifications intervenues dans les modalités de remboursement du régime de base de l'assurance maladie, les tableaux de garanties frais de santé de l'accord de prévoyance du 15 octobre 2005 (base, option 1 et option 2) sont modifiés concernant les prestations mentionnées ci-après, sans modification des taux de cotisation. (Voir art. 6 et Ann. 1, accord 13 oct. 2005)

Article 4

Descriptif détaillé du fonctionnement des options de garantie santé facultatives

Le régime de prévoyance prévoit des options de garanties permettant d'améliorer les prestations des garanties santé du régime minimum. Selon le choix opéré dans l'entreprise, les options peuvent être souscrites dans un cadre facultatif, soit en supplément du régime minimum de base, soit en supplément du régime «option 1» lorsqu'il est rendu obligatoire.

Aussi, afin d'assurer la pérennité de ces régimes frais de santé optionnels, les partenaires sociaux conviennent d'arrêter des règles précises concernant l'adhésion, le changement et la résiliation de ces options lorsque les salariés peuvent les souscrire dans un cadre facultatif (hors le cas de l'option 2 rendue obligatoire dans l'entreprise). Ces dispositions sont d'autant plus importantes que les partenaires sociaux ont obtenu de l'organisme désigné que les salariés puissent adhérer facultativement au(x) régime(s) optionnel(s) sans délai de carence et dans les mêmes conditions tarifaires que celles proposées dans le cadre d'une adhésion obligatoire au sein de l'entreprise.

Adhésion et résiliation de l'option facultative

Le salarié peut adhérer à l'option de son choix dès sa date d'affiliation au régime conventionnel. Les ayants droits bénéficieront de l'option à la même date d'effet.

Pour l'application de ces dispositions facultatives, l'entreprise est tenue de souscrire le contrat collectif à titre facultatif.

Dans le cas d'une adhésion à l'une des options postérieurement à l'adhésion au régime conventionnel, les garanties optionnelles prendront effet pour le salarié et ses ayants droit le 1^{er} jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'adhésion.

L'option pourra être résiliée par le participant en adressant une nouvelle demande de renseignement au moins 1 mois avant la date 31 décembre de l'année. La résiliation prendra alors effet à la date du 1^{er} janvier suivant la demande.

Toute résiliation de la part du salarié aura un caractère irrévocable pour une période de 5 années civiles, sauf sans les cas suivants :

- Changement de situation familiale du salarié (mariage, divorce, naissance, pacs...),
- Changement de situation professionnelle de son conjoint, concubin ou cocontractant d'un PACS, prouvée par tout moyen à l'organisme assureur.

Le changement d'option s'effectue dans les conditions prévues ci-dessous et n'est pas considéré comme une résiliation d'option.

L'organisme d'assurance désigné sera chargé du contrôle et de l'application des conditions mentionnés ci-dessus. L'organisme désigné est notamment en droit de décaler la date d'effet de la demande du salarié pour qu'elle corresponde le cas échéant aux durées minimales d'affiliation prévues ci-dessous.

L'adhésion, le changement d'option facultative ou sa résiliation s'effectuent sans autre formalité en remplissant une demande de renseignement frais de santé, signée par l'employeur, qui annule et remplace la précédente les cas échéant.

Changement d'option

Dans le cadre d'une adhésion facultative, les salariés qui sont bénéficiaires d'une option de garantie peuvent changer d'option dans les conditions suivantes :

- Pour l'adhésion au niveau supérieur (option 2), à effet du 1^{er} jour qui suit la réception de la demande.
- Pour l'adhésion au niveau inférieur (option 1), à effet du 1^{er} janvier qui suit la date de réception de la demande. Tout changement vers l'option inférieure aura un caractère irrévocable pour une période de 5 années civiles, sauf en cas de changement de situation de famille du salarié (mariage, divorce, veuvage, naissance d'enfant, majorité d'enfant) ou de changement dans la situation professionnelle de son conjoint, concubin ou cocontractant d'un PACS, prouvée par tout moyen à l'organisme assureur.

Article 5

Définition des exclusions de garantie

Les exclusions concernant les garanties couvertes au titre du régime de prévoyance institué par Accord du 13 octobre 2005 annexé à la Convention Collective Nationale sont les suivantes :

1. Pour les garanties Frais de Santé, sont exclus de la garantie toutes les dépenses soins ou interventions non prise en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

2. Pour les garanties autres que Frais de Santé, l'organisme assureur ne garantit pas :

- les conséquences directes ou indirectes des guerres civiles ou étrangères ;

-
- les conséquences directes ou indirectes d'explosions, de dégagements de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d'atome ou de la radioactivité ;
 - les conséquences directes ou indirectes d'actes de terrorisme liés à l'utilisation de moyens nucléaires, biologiques ou chimiques.

3. Outre les exclusions énoncées ci-dessus, il est également exclu de la garantie décès :

— le versement des prestations au bénéficiaire désigné lorsque le décès du participant a été provoqué volontairement par ce bénéficiaire et que celui-ci fait l'objet d'une condamnation pour meurtre, assassinat ou empoisonnement à ce titre. Dans ce cas, l'ensemble des prestations est versé aux autres bénéficiaires désignés et en l'absence d'autres bénéficiaire, selon l'ordre prévu à défaut dans l'accord de prévoyance. Toutes les dispositions pourront être prises par l'organisme assureur désigné afin que le bénéficiaire qui a fait l'objet d'une condamnation ne puisse pas percevoir, directement ou indirectement, les prestations prévues.

Les exclusions prévues par des contrats conservés auprès d'autres organismes assureurs que celui désigné dans l'Accord de prévoyance du 13 octobre 2005, et ce en application de l'article 8-3 dudit Accord, ne pourront en aucun cas être plus restrictives que celles mentionnées dans le présent article.

Article 6

Dépôt extension et Entrée en vigueur

Le présent avenant est ouvert à la signature des partenaires jusqu'au 23 Février 2007 à l'APGTP 8 rue du Chalet 75010 Paris.

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Il prendra effet à compter du premier jour de premier mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Accord du 16 avril 2009

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2009]

Article 1

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance inscrit dans la Convention Collective Nationale.

Article 2

Modification du dispositif de couverture des frais de santé

Le tableau des frais de santé minimum obligatoire inscrit dans l'avenant du 24 avril 2008 est remplacé par le tableau suivant : Voir art. 6-4 de l'accord du 13 octobre 2005.

Compte tenu de l'amélioration des garanties du régime minimum obligatoire, les garanties optionnelles inscrites dans l'avenant du 24 avril 2008 sont simplifiées par la suppression de l'option 1. Il en résulte un seul régime optionnel dont les prestations sont définies ci-dessous : Voir art. 2 dans annexe 2 de l'accord du 13 octobre 2005).

L'article 6-1 «Bénéficiaires» est modifié par les dispositions suivantes : Voir art. 6-1 de l'accord du 13 octobre 2005.

Conditions de prise en charge des prestations frais de santé

Les remboursements mentionnés dans les tableaux de garantie intègrent les prestations de la Sécurité Sociale en fonction de ses conditions d'indemnisation en vigueur à la date du présent régime. Ainsi, l'éventuelle diminution ultérieure de l'indemnisation de la Sécurité sociale ne sera pas compensée.

Le total des remboursements des organismes gestionnaires, de la Sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières (définies aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la Sécurité sociale), la contribution forfaitaire (instaurée par l'article L. 322-2-II du code de la Sécurité sociale) et les franchises médicales (instaurées par l'article L. 322-2-III du code de la Sécurité sociale) ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins ou en cas de refus d'accès au dossier médical personnel, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

Liste des actes pris en charge au titre du contrat responsable

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, IONIS Prévoyance a choisi de prendre en charge au titre du régime de prévoyance les actes de prévention suivants :

- Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).
- Un dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713, 4717, 0323, 0351).
- Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14^{ème} anniversaire.
- Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
- Un dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
 - Audiométrie tonale avec typanométrie (CDQP015) ;
 - Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
 - Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
 - Audiométrie tonale et vocale avec typanométrie (CDQP002).
- L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.
- Les vaccinations suivantes seules ou combinées :
 - Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - Coqueluche : avant 14 ans ;
 - Hépatite B : avant 14 ans ;
 - BCG : avant 6 ans ;
 - Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - Haemophilus influenzae B ;
 - Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

La cotisation concernant la garantie frais de santé conventionnelle hors Alsace-Moselle pour les salariés non cadres et cadres, mentionnés dans l'avenant du 24 avril 2008 est remplacé par la suivante : Voir art. 13-3 et 13-4 de l'accord du 13 octobre 2005.

La cotisation concernant la garantie frais de santé conventionnelle pour les salariés non cadres et cadres relevant du régime local Alsace-Moselle, mentionnés dans l'avenant du 24 avril 2008 est remplacé par la suivante : Voir art. 4-3 et 4-4 de l'annexe 1 de l'accord du 13 octobre 2005.

Les cotisations concernant la garantie frais de santé optionnelle «option 2» hors Alsace-Moselle pour les salariés non cadres et cadres, mentionnés dans l'avenant du 24 avril 2008 est remplacé par la suivante : Voir art. 3-3 de l'annexe 2 de l'accord du 13 octobre 2005.

Les cotisations concernant la garantie frais de santé optionnelle «option 2 pour les salariés non cadres et cadres relevant du régime local Alsace-Moselle, mentionnés dans l'avenant du 24 avril 2008 est remplacé par la suivante : Voir art. 5-3 de l'annexe 2 de l'accord du 13 octobre 2005».

Article 3

Modification des garanties prévues en cas de décès

Rente handicap Voir art. 4-1-1 de l'accord du 13 octobre 2005.

Article 4

Modification des dispositions concernant les revalorisations

Voir art. 5 de l'accord du 13 octobre 2005.

Article 5

Cotisations des garanties décès sous forme de rente

Voir art. 13-3 et 13-4 de l'accord du 13 octobre 2005.

Article 6
Organisme assureur désigné pour la rente handicap

Voir art. 8-1 de l'accord du 13 octobre 2005.

Article 7
Date d'effet, dépôt, extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} avril 2009. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent de demander au Ministère chargé du Travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Avenant du 27 septembre 2012

[Étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable au 1^{er} oct. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNCE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;

FGFO ;

BTP CGC ;

SYNATPAU.

Article 1
Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance inscrit dans la Convention Collective Nationale en introduisant un dispositif facilitant l'adhésion des entreprises qui souhaitent rejoindre le dispositif mutualisé de la branche.

Article 2
Objet

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par tout organisme assureur au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 Décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

Le régime de la branche a pris en charge en totalité l'impact de ce provisionnement pour les entreprises qui adhèrent à l'organisme assureur désigné.

Par contre, les entreprises qui sont restées couvertes auprès d'un autre organisme assureur peuvent se voir réclamer par ce dernier une indemnité de résiliation prévue par la loi susvisée.

En conséquence, afin de faciliter leur adhésion au régime mutualisé de la profession, il est prévu pour les sinistres en cours, précédemment couverts auprès d'un autre organisme assureur que celui désigné dans le présent régime, que le présent régime prévoit la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail - invalidité du contrat résilié.

En contrepartie, les provisions constituées par l'ancien assureur au titre du maintien de ces garanties seront transférées à l'organisme désigné dans le régime.

Dans ce cas, l'indemnité de résiliation prévue par le dispositif légal précité, au profit de l'ancien assureur, n'est plus exigible.

Article 3
Date d'effet, dépôt, extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} octobre 2012.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent de demander au Ministère chargé du Travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fon-

ciers.

Avenant du 25 juin 2014

[Étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 pour les cotisations, et au 1^{er} sept. 2014 pour les garanties]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM ;

CSNGT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT SYNATPAU.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime Frais de Santé inscrit dans la Convention collective.

Article 1 Régime minimum obligatoire

(Voir, Accord 13 oct. 2005, art. 6-4 et Annexe I, 2)

Article 2 Régime optionnel

(Voir, Accord 13 oct. 2005, Annexe II)

Article 3 Garanties optiques (base et option)

Un forfait global verres et monture s'applique tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf en cas de changement de dioptrie de +/- 0,5 et pour les enfants de moins de 18 ans.

La périodicité des 2 ans s'applique par année civile à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 4 Cotisations

Les cotisations du personnel affilié et non affilié à l'AGIRC de la Garantie Frais de santé sont modifiées comme suit :

Garanties frais de santé	Part employeur	Part salarié	Ensemble
	Salaire mensuel limité à 150 % PMSS		
Régime minimum obligatoire Hors Alsace-Moselle	1,29 %	0,86 %	2,15 %
Régime minimum obligatoire Alsace-Moselle	0,56 %	0,38 %	0,94 %
Régime optionnel hors Alsace-Moselle Cotisation supplémentaire	À définir dans l'entreprise		2,60 %
Régime optionnel Alsace-Moselle Cotisation supplémentaire	À définir dans l'entreprise		1,96 %

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2014 pour les cotisations, et au 1^{er} septembre 2014 pour les garanties.

Article 6

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Provision d'égalisation Accord du 3 mars 2010

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du 3 mars 2010]

Préambule

Cet avenant est établi dans le cadre de l'accord de prévoyance du 13 octobre 2005 établissant un régime de prévoyance au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Les partenaires sociaux de la profession soucieux d'un pilotage optimisé du régime conventionnel de prévoyance et sur proposition de l'organisme assureur désigné, ont mis en place une provision d'égalisation intégrée dans le régime de prévoyance. Cette provision peut permettre de lisser les écarts de résultat d'un exercice à l'autre. Elle peut également permettre de modifier les prestations et/ou les cotisations en fonction des résultats constatés.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux fixent les conditions du financement de campagnes de prévention, de formation en matière de santé, sécurité au travail, hygiène et handicap. Ces actions seront menées au profit d'une amélioration des risques couverts par le régime de prévoyance.

Article 1 Entreprises visées

Les entreprises adhérentes auprès d'IONIS Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale, organisme désigné dans l'accord du 13 octobre 2005 comme assureur et gestionnaire des garanties de prévoyance, à l'exception de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

Article 2 Objet

Financement des campagnes d'information de formation et de prévention en matière de santé et de sécurité au bénéfice des salariés des entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Ces campagnes seront financées par prélèvement sur la provision d'égalisation du régime de prévoyance, cette dernière étant alimentée par des excédents dégagés par le régime, et mises en place après validation par les partenaires sociaux. Ces mesures ne se substituent pas aux obligations légales et conventionnelles de l'employeur dans les matières susvisées.

Article 3 Date d'effet, durée

L'avenant entre en vigueur le 3 mars 2010.

Les dénonciations ou modifications du présent avenant peuvent être notifiées, par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant la date prévue pour son renouvellement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Maintien des droits de prévoyance complémentaire Avenant du 4 novembre 2010

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Géomètres réunis en commission mixte paritaire le 4 novembre 2010 décident d'appliquer volontairement un dispositif de maintien des droits en matière de prévoyance complémentaires en modifiant la convention collective du 13 octobre 2005.

Le présent avenant est nécessaire dans la mesure où les règles d'exonérations sociales de contributions patronales

de prévoyance, telles que prévues par les articles L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale exigent une mise en conformité des conditions d'accès au bénéfice de ces maintiens de garantie prévoyance et santé.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, géomètres topographes photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005.

Article 2

Maintien des droits de prévoyance complémentaire

2.1

Bénéficiaires du maintien

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou cesse, sauf rupture consécutive à une faute lourde, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties de prévoyance. Le bénéficiaire du maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur, ainsi qu'à la justification par le salarié à son ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.

2.2

Garanties maintenues

Ils bénéficient de l'ensemble des garanties du régime sans dissociation possible, au titre duquel ils étaient affiliés lors de la rupture de leur contrat de travail, à l'exception de la garantie Incapacité temporaire de travail dite Mutualisation / Maintien de salaire.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

2-3

Durée du maintien

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur désigné.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée de la dernière période travaillée appréciée en mois entiers chez le même employeur, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le maintien des garanties est suspendu avec la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié si celle-ci donne droit à des garanties prévoyance complémentaires. Le cumul des suspensions ne pourra excéder la durée du maintien des garanties.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- En cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).
- À la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

2-4

Financement du maintien des droits de prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu ou a cessé, tel que prévu au présent article, est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche.

2-5

Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit au maintien de prévoyance.

2-6

Salaire de référence pour le maintien des droits de prévoyance

Les partenaires sociaux précisent que le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations est le même salaire que celui défini dans l'accord de prévoyance du 13 octobre 2005.

Article 3

Hierarchie de normes

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou établissement

ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 4 **Date d'effet, dépôt, extension**

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2011.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la Sécurité Sociale.

Maintien des droits et des garanties frais de santé complémentaire **Avenant du 4 novembre 2010**

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Géomètres réunis en commission mixte paritaire le 4 novembre 2010 ont souhaité appliquer volontairement un dispositif de maintien des droits en matière de frais de santé complémentaires en modifiant la convention collective du 13 octobre 2005.

Le présent avenant est nécessaire dans la mesure où les règles d'exonérations sociales de contributions patronales de prévoyance, telles que prévues par les articles L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale exigent une mise en conformité des conditions d'accès au bénéfice de ces maintiens de garantie prévoyance et santé.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, géomètres topographes photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005.

Article 2 **Maintien des droits des garanties frais de santé complémentaire**

2.1 **Bénéficiaires du maintien**

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou cesse, sauf rupture consécutive à une faute lourde, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties frais de santé complémentaire.

Le bénéficiaire du maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur, ainsi qu'à la justification par le salarié à son ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.

2.2 **Garanties maintenues**

Ils bénéficient de l'ensemble des garanties du régime frais de santé complémentaire au titre duquel ils étaient affiliés lors de la rupture de leur contrat de travail.

En l'absence de régime optionnel obligatoire d'entreprise, ils peuvent revenir à leur demande au régime de base.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

2-3 Durée du maintien

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la fin de la période de gratuité accordée par le régime. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties frais de santé complémentaire est égal à la durée de la dernière période travaillé chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 8 mois de couverture.

Le maintien des garanties de frais de santé complémentaire peut cesser à la demande du salarié par l'envoi d'un courrier recommandé à son ancien employeur, 10 jours minimum avant la fin du mois en cours.

Il appartiendra à l'ancien employeur de procéder aux différentes démarches auprès de l'organisme et de procéder au remboursement du trop-perçu de cotisations prélevées auprès du salarié sous 30 jours.

2-4 Financement du maintien de la garantie frais de santé

Le maintien du bénéfice des garanties frais de santé complémentaires, aux salariés dont le contrat de travail est rompu ou a cessé, tel que prévu au présent article, est assuré dans le cadre d'un cofinancement de la garantie entre le salarié et son employeur (selon les mêmes modalités que celles prévues pour les salariés en activité dans l'entreprise pour une durée équivalente à 8 mois.

2-5 Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit au maintien de garantie en matière de santé.

Le salarié peut renoncer au bénéfice du maintien des garanties frais de santé complémentaire, en le notifiant expressément par écrit à son employeur, dans les 5 jours précédant la date de cessation du contrat de travail.

Article 3 Hiérarchie de normes

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 4 Date d'effet, dépôt, extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} avril 2011.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la Sécurité Sociale.

Mise à la retraite Accord du 18 mars 2004

[Étendu par arrêté du 16 juillet 2004, JO 28 juillet 2004, applicable à compter de son extension]

Préambule

La loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites ayant modifié les dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du Travail a invité les partenaires sociaux à la négociation d'accords permettant aux entreprises et aux cabinets de mettre à la retraite les salariés à partir de soixante ans.

C'est dans cet esprit que les signataires sont convenus de ce qui suit pour valoir avenant à la convention collective nationale des entreprises ou cabinets de géomètres-experts topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Article premier

Dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale et sous réserve de compter au moins soixante ans, il pourra être mis à la retraite par l'employeur.

La décision de celui-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de prévenance d'au moins trois mois. L'allocation de fin de carrière prévue par la convention collective nationale lui sera

servie.

Article 2

En contrepartie et au choix de l'entreprise ou du cabinet, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, il sera décidé :

— soit du maintien des effectifs de l'entreprise ou du cabinet en équivalent temps plein par embauche ou modification du contrat des salariés à temps partiel, ce dans un délai de trois mois suivant la fin du délai de prévenance. Cet engagement devra être tenu pendant trente six mois au cours des quarante-huit mois suivant l'expiration du délai de trois mois prévu ci-dessus.

— soit d'une formation à but promotionnel entraînant changement d'au moins un échelon.

— soit d'une formation ayant pour objet l'embauche, le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée, attribuée aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités de la branche, ou aux salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans ou plus justifiant au moins d'un an d'ancienneté dans la dernière entreprise ; ou aux femmes qui reprennent leur activité après un congé maternité ou aux pères et mères après un congé parental ; ou aux catégories de travailleurs visées par l'article L. 323-3 du Code du Travail.

Les formations prévues dans les deux alinéas ci-dessus devront débiter dans les douze mois suivants la mise à la retraite du salarié.

Article 3

L'effet de l'accord sur l'emploi et le respect de ces dispositions feront l'objet d'un suivi par information des cabinets ou entreprises auprès de la Commission Paritaire Nationale de négociation par une rubrique spécifique de l'enquête statistique nationale de la profession.

Article 4

Cet accord sera soumis à la procédure d'extension à l'initiative des fédérations patronales. La date de publication de l'arrêté sera celle de son entrée en vigueur.

Accord du 21 avril 2004

[Étendu par arrêté du 20 octobre 2004, JO 5 novembre 2004, applicable à compter de son extension] Réunies le jeudi 18 mars 2004 à la Maison des géomètres-experts, 40 avenue Hoche à Paris (8^{ème}), sont parvenues à un accord sur les modalités de mise en retraite des salariés âgés d'au moins 60 ans.

De plus :

— Prenant acte de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites et de l'abaissement de l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, pour les assurés ayant commencé leur activité avant un âge déterminé et dans des conditions de durée d'assurance spécifique ;

— Considérant la nature particulière de l'activité, qui impose pour l'ensemble des catégories de personnel, une constante adaptation à l'amélioration de la technique et pour certains emplois une pénibilité particulière ;

— Vu l'article L. 122-14-3 alinéa 3 et 4 du code du travail ;

— Vu l'article L. 122-45 du code du travail ;

Les signataires sont convenus de ce qui suit pour valoir avenant à la convention collective nationale des entreprises ou cabinets de géomètres topographes et experts fonciers.

Article premier

Dès lors que le salarié remplit les conditions de durée de cotisation pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du code de la sécurité sociale et sous réserve d'avoir l'âge requis par la loi, il pourra être mis à la retraite par l'employeur.

La décision de celui-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de prévenance d'au moins trois mois. L'allocation du fin de carrière prévue par la convention collective nationale lui sera servie.

Article 2

En contrepartie et au choix de l'entreprise ou du cabinet, après consultation des représentants du personnel s'ils existent il sera décidé :

— Soit du maintien des effectifs de l'entreprise ou du cabinet en équivalent temps plein par embauche ou modification du contrat des salariés à temps partiel et ce dans un délai de trois mois suivant la fin du préavis de préve-

nance. Cet engagement devra être tenu pendant trente six mois au cours des quarante huit mois suivant l'expiration du délai de trois mois prévu ci-dessus.

— Soit d'une formation à but promotionnel entraînant changement d'au moins un échelon.

— Soit d'une formation ayant pour objet l'embauche, le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée, attribuée aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités de la branche, ou aux salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans ou plus justifiant au moins d'un an d'ancienneté dans la dernière entreprise ; ou aux femmes qui reprennent leur activité après un congé maternité ou aux pères et mères après un congé parental ; ou aux catégories de travailleurs visées par l'article L. 323-3 du code du travail.

Les formations prévues dans les deux alinéas ci-dessus devront débiter dans les douze mois suivant la mise à la retraite du salarié.

Article 3

L'effet de l'accord sur l'emploi et le respect de ses dispositions feront l'objet d'un suivi par information des cabinets ou entreprises auprès de la Commission paritaire nationale de négociation par une rubrique spécifique de l'enquête statistique nationale de la profession.

Article 4

Cet accord sera soumis à la procédure d'extension à l'initiative des fédérations patronales. La date de publication de l'arrêté sera celle de son entrée en vigueur. Il ne pourra y être dérogé par un accord d'entreprise sauf par un accord plus favorable.

Classification à l'issue de la POEC

Accord du 9 novembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Ont négocié le présent accord.

Préambule

Conscient des difficultés de recrutement des entreprises de la branche des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543), les partenaires sociaux en liaison avec l'OPCO Atlas et Pole Emploi ont mis en place une formation d'Assistant Technicien Géomètre dans le cadre d'une action de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC). Cette formation professionnelle cible les personnes en recherche d'emploi.

À l'issue de cette formation, le bénéficiaire est recruté au sein d'une entreprise de la branche soit :

- En contrat à durée indéterminée
- En contrat à durée déterminée d'une durée de 12 mois minimum
- En contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'une durée minimum de 12 mois.

Pour encadrer ce dispositif et sécuriser l'insertion des bénéficiaires de cette POEC au sein des entreprises de la branche, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur :

- Un niveau minimum de classification pour la rémunération du contrat de travail du bénéficiaire
- La réalisation d'un entretien professionnel à l'initiative du bénéficiaire ou de l'employeur avant le terme du contrat pour les contrats en CDD, de professionnalisation ou d'apprentissage.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1

Classification d'entrée à l'issue de la POEC

Tous les bénéficiaires d'une formation d'assistant technicien dans le cadre d'une formation de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective POEC, seront classés, à l'issue de cette formation, au minimum au niveau 2 Échelon 2

de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogramètres et Experts Fonciers (IDCC 2543). Cette stipulation s'applique quel que soit le type de contrat de travail établi entre le bénéficiaire et l'entreprise.

Article 2

Entretien professionnel

Tous les bénéficiaires d'une formation d'assistant technicien dans le cadre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective POEC, à leur initiative ou à celle de leur employeur, devront bénéficier d'un entretien professionnel dans un délai :

- d'un mois avant leur terme pour les contrats à durée déterminée, d'apprentissage ou de professionnalisation,
- de deux ans pour les contrats à durée indéterminée.

Cet entretien professionnel aura notamment pour objectif d'identifier un parcours de formation professionnelle permettant de sécuriser son emploi au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

Le salarié n'ayant pas bénéficié de cet entretien professionnel dans le délai imparti saisira la commission paritaire régionale pour faire valoir ses droits.

Article 3

Information obligatoire du présent accord

Une copie du présent accord sera annexé au contrat de travail du salarié ayant suivi une POEC.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Article 5

Égalité de rémunération entre femmes et hommes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 6

Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 7

Durée de l'accord - Dépôt - Publicité - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 9 novembre 2022 et jusqu'au 23 novembre 2022

Mise en place d'un titre à finalité professionnelle «charge d'affaires géomètre»

Accord du 10 janvier 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises de l'information Géospatiale ;
UNGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT.

Ont négocié le présent accord.

Article 1

Champ d'application

Les règles traitées dans cet accord sont applicables aux seules entreprises dont le champ d'origine correspond à celui de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543).

Article 2

Objectif

Les signataires ont la volonté de corréler le développement des compétences avec un système de progression sociale, grâce à de la formation certifiante.

Ils souhaitent proposer un Titre à Finalité Professionnelle (TFP) de branche qui permette de répondre à une forte diversité de situations économiques et de besoins de spécialisations (foncier, topographie, infrastructures), tout en stabilisant les fondamentaux du métier de géomètre.

Ce TFP vise à faciliter la promotion, l'employabilité et la mobilité des salariés en poste, essentiellement les techniciens, à plusieurs moments de leur carrière.

Cette formation est déclinée par blocs de compétences.

Article 3

Définition du métier charge d'affaire géomètre

Le chargé d'affaire géomètre est un technicien polyvalent qui assure le pilotage technique et administratif des affaires qui lui sont confiées. Les compétences socles sont les techniques topographiques et foncières. Mais suivant la taille des cabinets, leur territorialité urbaine ou rurale ou leur organisation, il peut être amené à réaliser d'autres activités dans le domaine de la copropriété, des infrastructures VRD ou de l'aménagement foncier et il peut assurer le suivi client tout au long du déroulement de l'affaire.

Selon son périmètre d'intervention et/ou le positionnement du cabinet, il est amené à mobiliser différents savoir-faire techniques. Il maîtrise suffisamment l'ensemble des méthodes et des technologies à exploiter selon les disciplines et les milieux (terrestre aérien fluvial ou côtier).

Il peut assurer l'encadrement et l'organisation des travaux des assistants mis à sa disposition pour les affaires qui lui sont confiées et suivant les directives du cabinet.

Article 4

Classification et rémunération d'un titulaire du titre à finalité professionnelle (TFP) «Chargé d'affaires géomètre»

La classification minimale d'un titulaire dudit TFP ayant cinq ans ou plus de pratique professionnelle (y compris période d'alternance) dans la branche est niveau III échelon 2.

Si le titulaire dudit TFP a moins de cinq ans de pratique professionnelle (y compris période d'alternance) dans la branche, sa rémunération mensuelle minimale (salaire mensuel brut base 151,67 heures) est égale à la rémunération minimale du niveau III échelon 1 augmentée de cent euros.

Pour le cas des titulaires d'un ou plusieurs blocs de compétences dudit TFP, la classification minimale est niveau III échelon 1.

Ces dispositions sur la classification et la rémunération interviennent à partir du 1^{er} du mois suivant la validation des conditions les déclenchant.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Article 6

Durée de l'accord - Publicité - Dépôt - Extension - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Il est ouvert à la signature à compter du 10 janvier 2024 jusqu'au 12 janvier 2024 inclus.

Formation professionnelle

Accord du 12 juillet 2005

[Étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.]

Article 1

La durée minimale de l'action de la professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou celle du contrat de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée déterminée est portée à 24 mois et la durée minimale de la formation externe au maximum à 50 % de la durée totale du contrat ou de l'action dans les hypothèses et conditions suivantes :

- Formations diplômantes en alternance, et de niveau III (BTS géomètres et topographes).
- Financement de ces formations, dans les limites du budget de la professionnalisation de la branche.
- La prise en charge financière du stagiaire (coûts salariaux, coûts pédagogiques et frais de déplacement) est fixée à 9,15 de l'heure et sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu ou étant inscrit à une formation de tutorat d'une durée minimum de 2 jours : Le tuteur pouvant-être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé (pré requis minimum N3 E2). Le coût de la rémunération du tuteur, de sa formation et des frais engagés dans son action sera remboursé par l'OPCAPL à raison de 230 par mois et par bénéficiaire et dans la limite de 6 mois
- Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le nombre de stagiaires suivant simultanément cette formation est limité à un stagiaire.
- La rémunération pendant la durée du contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à celle définie par les dispositions légales en vigueur. Pour les salariés de plus de 18 ans, les taux légaux s'appliqueront aux minimas conventionnels de l'échelon inférieur du niveau de la qualification visée par le diplôme et non au SMIC, sauf si celui-ci est plus favorable.

Article 2

Le présent avenant doit permettre une insertion des publics préparant cette formation, en attendant les mises en œuvre des CQP, dans le cadre des sessions de formation dont l'inscription débute, soit en septembre 2005, soit en septembre 2006.

Contributions des entreprises et cabinets à la formation professionnelle

Avenant n° 3 du 6 janvier 2011

[Étendu par arr. 28 juill. 2011, JO 5 août]

Préambule

Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers ainsi que les modalités de prélèvement par l'Organisme collecteur des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 1

Obligations de versements à l'Organisme collecteur

Entreprises de moins de 10

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'Organisme collecteur une contribution égale à 1,20 % de la masse salariale brute des entreprises.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation, y compris 0,10 % maximum de la masse des salaires bruts au titre du DIF, et y compris 0,12 % maximum de la masse des salaires bruts au titre de l'apprentissage.
- 0,90 % au titre du plan de formation.

Il est rappelé que les entreprises occupant des salariés sous contrat à durée déterminée versent à l'Organisme collecteur, une contribution de 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année civile et destinée à financer la formation, congés de formation et DIF de ces mêmes salariés.

Entreprises de 10 à 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'Organisme collecteur une contribution au titre de la professionnalisation et du DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure

à 1,35 % de la masse salariale brute.

Le versement de la contribution se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation y compris 0,10 % maximum de la masse des salaires bruts au titre du DIF, et y compris 0,12 % maximum de la masse des salaires bruts au titre de l'apprentissage.
- 0,85 % au titre du plan de formation (l'accord ne peut contraindre les entreprises à verser la totalité de la contribution due au titre du plan de formation, le taux à verser à l'Organisme Collecteur de la branche doit forcément être inférieur à 0,90 %)

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'Organisme Collecteur de la branche à ce même titre (0,85 %), sera versé à l'Organisme Collecteur de branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise soit 0,05 %.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés

Il est rappelé que les entreprises occupant des salariés sous contrat à durée déterminée versent à l'Organisme Collecteur de la branche, une contribution de 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année civile et destinée à financer la formation, congés de formation et DIF de ces mêmes salariés.

Entreprises de 20 à 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés ont une contribution globale légale de 1,60 % de la masse salariale brute.

À ce titre, elles versent à l'Organisme Collecteur de la branche une contribution au titre de la professionnalisation et du DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation y compris 0,10 % maximum de la masse des salaires bruts au titre du DIF, et y compris 0,12 % maximum de la masse des salaires bruts au titre de l'apprentissage.
- 0,85 % au titre du plan de formation (l'accord ne peut contraindre les entreprises à verser la totalité de la contribution due au titre du plan de formation, le taux à verser à l'Organisme Collecteur de la branche doit forcément être inférieur à 0,90 %).

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'Organisme Collecteur de la branche à ce même titre (0,85 %), sera versé à l'Organisme Collecteur de branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise soit 0,05 %.

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'Organisme Collecteur de la Branche à ce même titre, soit 0,25 % sera versé à l'Organisme Collecteur de la Branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

En plus des 1,60 %, elles versent à l'Organisme Collecteur de la Branche une contribution au titre du CIF de 0,20 % de la masse salariale brute.

Il est rappelé que les entreprises occupant des salariés sous contrat à durée déterminée versent à l'Organisme Collecteur de la Branche, une contribution de 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année civile et destinée à financer la formation, congés et DIF de ces mêmes salariés.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

Entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés ont une contribution globale légale de 1,60 % de la masse salariale brute.

À ce titre, elles versent à l'Organisme Collecteur de la Branche une contribution au titre de la professionnalisation et du DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation y compris 0,10 % maximum de la masse des salaires bruts au titre du DIF, et y compris 0,12 % maximum de la masse des salaires bruts au titre de l'apprentissage.
- 0,85 % au titre du plan de formation (l'accord ne peut contraindre les entreprises à verser la totalité de la contribution due au titre du plan de formation, le taux à verser à l'Organisme Collecteur de la branche doit forcément être inférieur à 0,90 %).

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'Organisme Collecteur de la branche à ce même titre (0,85 %), sera versé à l'Organisme Collecteur de branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise soit 0,05 %.

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'Organisme Collecteur de la Branche à ce même titre, soit 0,25 % sera versé à

l'Organisme Collecteur de la Branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

En plus des 1,60 %, elles versent à l'Organisme Collecteur de la Branche une contribution au titre du CIF de 0,20 % de la masse salariale brute.

Il est rappelé que les entreprises occupant des salariés sous contrat à durée déterminée versent à l'Organisme Collecteur de la Branche, une contribution de 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année civile et destinée à financer la formation, congés et DIF de ces mêmes salariés.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 50 salariés.

Article 2

Caractère impératif

Les cabinets et entreprises de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts Fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Avenant n° 4 du 27 novembre 2014

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SYNATPAU.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant 6 janvier 2011, relatifs au versement des contributions de formation professionnelle des entreprises de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Il est arrêté conformément aux décisions prises par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 26 novembre 2014.

Titre 1

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle

Article 1

Champ d'application

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.O.M.-C.R.O.M qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Article 2

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

0,15 % au titre de la professionnalisation ;

0,40 % au titre du plan de formation.

Article 3

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

0,30 % au titre de la professionnalisation ;

0,20 % au titre du plan de formation ;

0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Article 4
Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :
0,30 % au titre de la professionnalisation ;
0,10 % au titre du plan de formation ;
0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Article 5
Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :
0,40 % au titre de la professionnalisation ;
0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Titre 2
Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle

Article 6
Champ d'application

En application des dispositions de l'article 1.1 de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers, les entreprises versent leur contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians.

En application des dispositions de l'Article L. 6332-1-2 du Code du Travail, cette contribution supplémentaire est calculée et répartie comme suit :

Article 7
Pour les entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,65 % de la masse salariale brute.

Article 8
Pour les entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Article 9
Pour les entreprises de 20 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

Article 10
Pour les entreprises de 50 et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute

Titre 3
Portée et durée de l'accord

Article 11
Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Pho-

togrammètres, Experts-Fonciers.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 12 Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année à compter du 1^{er} janvier 2015.

Avenant n° 5 du 29 octobre 2015

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 2 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 jusqu'au 31 déc. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

SYNATPAU.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant 6 janvier 2011, relatifs au versement des contributions de formation professionnelle des entreprises de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers II détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Il est arrêté conformément aux décisions prises par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 26 novembre 2014.

Titre 1 Obligations légales de contribution à la formation professionnelle

Article 1 Champ d'application

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Article 2 Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

0,15 % au titre de la professionnalisation ;

0,40 % au titre du plan de formation.

Article 3 Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

0,30 % au titre de la professionnalisation ;
0,20 % au titre du plan de formation ;
0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Article 4
Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :
0,30 % au titre de la professionnalisation ;
0,10 % au titre du plan de formation ;
0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,20 % au titre du congé individuel de formation

Article 5
Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :
0,40 % au titre de la professionnalisation ;
0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Titre 2
Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle

Article 6
Champ d'application

En application des dispositions de l'article 1.1 de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers, les entreprises versent leur contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'Article L. 6332-1-2 du Code du Travail, cette contribution supplémentaire est calculée et répartie comme suit :

Article 7
Pour les entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,65 % de la masse salariale brute

Article 8
Pour les entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Article 9
Pour les entreprises de 20 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute

Article 10
Pour les entreprises de 50 et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute

Titre 3

Portée et durée de l'accord

Article 11 **Portée de l'accord**

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 12 **Durée de l'Accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année à compter du 1^{er} janvier 2016 et sera caduque au 31 décembre 2016.

Cet avenant est ouvert à la signature à compter du 29 Octobre et jusqu'au 13 novembre 2015 inclus

Avenant n° 6 du 15 décembre 2016

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 et sera caduque au 31 déc. 2017]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 7 du 14 décembre 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant 6 janvier 2011, relatif au versement des contributions de formation professionnelle des entreprises de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Il est arrêté conformément aux décisions prises par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 19 octobre 2016.

Titre 1

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle

Article 1 ***Champ d'application***

En application des dispositions législatives et réglementaire en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Article 2
Entreprises de 1 à 11 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :
0,15 % au titre de la professionnalisation ;
0,40 % au titre du plan de formation.

Article 3
Entreprises de 12 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :
0,30 % au titre de la professionnalisation ;
0,20 % au titre du plan de formation ;
0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Article 4
Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :
0,30 % au titre de la professionnalisation ;
0,10 % au titre du plan de formation ;
0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Article 5
Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :
0,40 % au titre de la professionnalisation ;
0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Titre 2
Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle

Article 6
Champ d'application

En application des dispositions de l'article 1.1 de la Convention Collective des Cabinets on Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers, les entreprises versent leur contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'Article L 6332-1-2 du Code du Travail, cette contribution supplémentaire est calculée et répartie comme suit :

Article 7
Pour les entreprises de 1 à 11 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,65 % de la masse salariale brute

Article 8
Pour les entreprises de 12 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Article 9
Pour les entreprises de 20 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute

Article 10
Pour les entreprises de 50 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute

Titre 3
Portée et durée de l'accord

Article 11
Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2017 sur la masse salariale de l'année 2016.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 12
Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année à compter du 1^{er} Janvier 2017 et sera caduque au 31 décembre 2017.

Avenant n° 7 du 14 décembre 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 et sera caduque au 31 déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'intégrer de nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant du 15 décembre 2016, relatifs au versement des contributions de formation professionnelle des entreprises de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers.

Il est arrêté conformément aux décisions prises par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 6 décembre 2017.

Titre 1

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle

Article 1 ***Champ d'application***

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Article 2 ***Entreprises de 1 à 10 salariés***

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;*
- 0,40 % au titre du plan de formation.*

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Article 3 ***Entreprises de 11 à 49 salariés***

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;*
- 0,20 % au titre du plan de formation ;*
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;*
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;*
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.*

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 11 salariés.

Article 4 ***Entreprises de 50 à 299 salariés***

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;*
- 0,10 % au titre du plan de formation ;*
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;*
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;*
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation*

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 50 salariés.

Article 5 ***Entreprises de 300 salariés et plus***

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;*
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;*
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;*
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.*

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 300 salariés.

Titre 2

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle

Article 6 ***Champ d'application***

En application des dispositions de l'article 1.1 de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts Fonciers, les entreprises versent leur contribution

conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'Article L. 6332-1-2 du Code du Travail, cette contribution supplémentaire est calculée et répartie comme suit :

Article 7

Pour les entreprises de 1 à 10 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,65 % de la masse salariale brute. Ce taux de contribution est applicable dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Article 8

Pour les entreprises de 11 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Ce taux de contribution est applicable dès la première année de franchissement du seuil de 11 ou de 19 salariés.

Article 9

Pour les entreprises de 20 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute

Ces taux de contribution est applicable dès la première année de franchissement du seuil de 20 ou de 49 salariés.

Article 10

Pour les entreprises de 50 et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute

Ce taux de contribution est applicable dès la première année de franchissement du seuil de 50 salariés.

Titre 3

Portée et durée de l'accord

Article 11

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-fonciers.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2253-3 du Code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2018 sur la masse salariale de l'année 2017.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 12

Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année à compter du 1^{er} janvier 2018 et sera caduque au 31 décembre 2018. Cet avenant est ouvert à la signature à compter du 14 décembre et jusqu'au 23 décembre 2017 inclus

Labellisation des formations d'adaptation et/ou d'actualisation Accord du 4 avril 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Géomètres Experts ;

Chambre Syndicale Nationale des Géomètres Topographes ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP ;

FNCB CFDT SYNATPAU ;

BATI MAT TP CFTC ;

FO BTP.

Préambule

Le présent accord a pour objet de régir et d'encadrer les rapports entre la branche professionnelle et les organismes mettant en œuvre et exploitant des formations d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution dans l'emploi, les formations de développement de compétences n'étant pas diplômantes, certifiantes, qualifiantes ou donnant lieu à un titre destinées aux salariés des entreprises de géomètres-experts, de géomètres-topographes, de photogrammètres et d'experts-fonciers.

Cet accord a également pour objet la mise en place d'un label de formation, label «CPNEFP APGTP» suivant les critères établis ci-après.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective des Cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts-fonciers.

Titre II La labellisation

Article 2 Formations labellisables

Sont concernées, toutes les formations, définies comme prioritaires par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) à l'exception des formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes ou donnant lieu à la délivrance d'un titre qui font l'objet d'accords de branche spécifiques.

Article 3 Objectif de la labellisation

L'organisme de formation devra analyser l'activité sur laquelle porte la formation et la définir suivant l'activité et/ou domaine d'activité figurant dans la cartographie des métiers de la branche (Annexe 1).

De plus, il devra définir un référentiel des capacités et des compétences qui seront à acquérir par activité définie ci-dessus.

Cette analyse devra permettre à l'organisme de fournir un programme de formation par activité et/ou domaine d'activités visé conformément aux critères définis par la branche dans le cahier des charges défini ci-après (Cf.Titre III).

Article 4 Processus de labellisation de la formation

L'organisme de formation saisira par courrier recommandé une Commission Paritaire Régionale (CPR), intéressée de voir labelliser tout ou partie de son offre de formation.

Ce document comprendra, outre le cahier des charges (Cf.Titre III), l'annexe 1, la fiche d'identité de l'organisme de formation, la liste des documents à fournir (bilan pédagogique et financier).

Ce dossier comprendra également, si elles ne sont pas fournies par la CPNEFP, une proposition de référentiel des capacités et des compétences préalable à la formation (pré requis) et une proposition de référentiel des capacités et des compétences à l'issue de la formation.

La CPR analysera l'offre de formation à travers les critères du cahier des charges de la labellisation.

La CPR transmettra son avis et son analyse à la CPNEFP.

Après vérification de la forme de l'avis rendu, la CPNEFP entérinera ou pas l'avis de la CPR et décidera du caractère prioritaire ou non de la formation.

Le délai maximum de réponse suite à la demande de l'organisme de formation sera de six mois.
Aucune validation tacite n'est prévue à l'issue de ce délai.

Article 5 **Financement des formations labellisées**

Dans le cadre de la politique de formation de la branche, les signataires souhaitent voir se développer des formations labellisées répondant au cahier des charges de labellisation établi par la branche (Cf. Titre III).

En conséquence, les signataires considèrent que les prises en charge de ces formations labellisées (frais pédagogiques, salaires, frais annexes) devront être supérieures aux formations non labellisées.

Les niveaux de prises en charge seront décidés par la CPNEFP.

Titre III **Le cahier des charges de la labellisation**

L'organisme de formation devra décrire la formation qu'il propose suivant les critères ci-dessous :

Article 6 **Présentation générale de la formation**

L'organisme de formation devra proposer un programme de formation en adéquation avec la cartographie des métiers.

Article 7 **Pré-requis définissant le public**

Les pré-requis définissant le public devront permettre la constitution de groupes homogènes à partir d'un référentiel de capacités et de compétences minimum à définir en fonction de la formation.

L'organisme de formation devra indiquer les moyens qu'il emploiera pour tester le public et constituer les groupes homogènes.

L'organisme de formation devra orienter le public en fonction des niveaux de maîtrise (débutant, intermédiaire) de l'activité.

En outre, il devra proposer des solutions de substitution aux stagiaires dont les pré-requis ne permettraient pas de les insérer dans le groupe.

Article 8 **Objectif de la formation et référentiel de compétences**

L'organisme de formation devra s'assurer que les compétences enseignées durant la formation seront effectivement acquises, elles devront être évaluées individuellement.

Article 9 **Processus d'inscription des candidats**

L'organisme de formation devra prévoir le bordereau d'inscription du stagiaire permettant une évaluation de la maîtrise des capacités et des compétences du référentiel préalable (pré requis) de l'activité visée lors de la formation.

Cette évaluation servira à l'organisme de formation dans la constitution des groupes de stagiaires homogènes.

L'organisme de formation proposera dans son dossier de labellisation le descriptif précis de la gestion des inscriptions.

Article 10 **Effectif de stagiaires par session**

Le nombre maximum de stagiaires par session ne devra pas dépasser 15 participants ou, si l'organisme a justifié d'une pédagogie adaptée (matériel technique ou informatique, modalités d'animation), ce nombre pourra être étendu à 20 participants.

Au-delà de ce seuil, aucune formation ne pourra être considérée comme labellisable.

Article 11 **Moyens pédagogiques mis à disposition par l'organisme de formation**

L'organisme de formation indiquera dans son dossier de labellisation les moyens pédagogiques mis en œuvre, le profil et l'expérience pédagogique des intervenants et les modalités d'évaluations des acquisitions des capacités et des compétences.

L'organisme de formation devra réaliser et éditer des supports et des contenus de formation qui seront remis aux

stagiaires.

Article 12

Moyens matériels : locaux d'accueil, équipements

L'organisme de formation proposera, dans son dossier de labellisation, les moyens matériels à mettre en œuvre pour la formation en terme quantitatif et qualitatif pour le matériel informatique et technique et pour le lieu de déroulement de la formation.

Article 13

Référentiel pédagogique

L'organisme de formation proposera, dans son dossier de labellisation, le référentiel pédagogique.

Article 14

Publicité des formations labellisées auprès des professionnels de la branche

L'Association Paritaire des Géomètres, Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers (APGTP) sous l'égide de la CPNEFP s'engage à assurer la promotion des formations labellisées auprès des salariés et entreprises à travers son site internet et lettres d'information.

Les syndicats signataires s'engagent à relayer la promotion desdites formations auprès de leurs adhérents.

Article 15

Bilan de la formation

L'organisme de formation devra mesurer l'efficacité de la formation dispensée en interrogeant les employés et employeurs suivant un calendrier défini dans le cahier des charges et devra le transmettre à la GPNEFP.

Article 16

Durée et renouvellement de la labellisation

La labellisation sera accordée à compter de la date de validation par la CPNEFP jusqu'au mois de mai de l'année suivante.

Dans la mesure où l'ensemble des pièces justificatives conformément à l'article 4 aura été régulièrement fourni, la labellisation sera reconduite sous un délai d'un mois par la CPNEFP.

Article 17

Caractère impératif

Les cabinets et entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Développement des compétences

Accord du 7 juin 2017

[Étendu par arr. 27 juill. 2018, JO 9 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;
SNEPPIM ;
CSNGT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP SPABEIC ;
CFDT FNCB SYNATPAU ;
BATI MAT TP CFTC.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective des Cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts-fonciers

Article 2

Objectif

Les signataires ont la volonté de corréler le développement des compétences avec un système de progression sociale,

grâce à de la formation certifiante définie à partir des activités et/ou domaines d'activités identifiés dans la cartographie des métiers afin de renforcer l'employabilité des salariés.

Cette cartographie des métiers se compose de cinq familles de domaine d'activités techniques et une famille de domaine d'activités support.

- Donnée mesure
- Audit conseil
- Ingénierie
- Métiers de l'immobilier
- Aménagement
- Fonctions supports

Cette promotion sociale concerne les trois grandes catégories d'emplois présentes dans la profession :

- Les assistants-techniciens (filières techniques, filière support)
- Les techniciens (filières techniques, filières support)
- Les cadres (filières techniques, filières support)

Article 3

Développement des compétences d'un assistant technicien à celles d'un technicien

L'accès à ces CQP nécessite trois ans de pratique professionnelle dans la branche, au cours de sa carrière, au niveau II suivant la grille de classification en vigueur.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification le salarié voit sa classification évoluer au niveau III échelon 1.

Les référentiels de formation correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers d'un niveau III de l'Éducation Nationale.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation III de l'Éducation Nationale.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

La durée de formation du Certificat de Qualification Professionnelle pourra varier de trois à douze semaines.

À compter de son obtention, et après une année de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle vers, notamment, un des domaines d'activités suivant :

- Topographie & Organisation opérationnelle
- Propriété & Organisation opérationnelle
- Ingénierie Infrastructure & Organisation opérationnelle
- Métiers de l'immobilier & Organisation opérationnelle

Article 4

Développement des compétences d'un technicien à celles d'un cadre

L'accès à ces CQP nécessite trois ans de pratique professionnelle dans la branche, au cours de sa carrière, au niveau III échelon 3 suivant la grille de classification en vigueur

Ou cinq ans de pratique professionnelle dans la branche, au cours de sa carrière, au niveau III échelon 2 suivant la grille de classification en vigueur.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié.

À partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois suivant l'obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV échelon 1.

Exemple : Un salarié ayant obtenu sa certification le 20 février verra sa classification changer au 1^{er} juin.

La durée de formation du Certificat de Qualification Professionnelle pourra varier de trois à douze semaines.

Les référentiels de formation correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers correspondant à un niveau I de l'Éducation Nationale.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation I de l'Éducation Nationale.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle mis en place par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 5

Développement des compétences par domaines d'activités techniques ou support pour la catégorie d'emploi assistants techniciens

L'accès à ce CQP nécessite un an de pratique professionnelle dans la branche, au cours de sa carrière, au niveau II échelon 1 ou 2, suivant la grille de classification en vigueur.

Les référentiels de formation sont limités aux domaines d'activités «données mesures et fonctions supports» correspondant à un niveau IV de l'Éducation Nationale.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié.

La durée de formation du Certificat de Qualification Professionnelle sera de l'ordre de trois semaines, adaptée aux référentiels définis par la CPNEFP.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification le salarié voit sa classification évoluer au niveau II échelon 3.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation IV de l'Éducation Nationale.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle :

— en techniques topographiques et foncières

— tout autre CQP mis en place par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 6

Développement des compétences par domaines d'activités techniques ou supports pour la catégorie d'emploi des techniciens

Celui-ci se compose de périodes d'acquisition et de mise en application de compétences en centre de formation avec des périodes de pratiques en entreprise.

— Pour être éligible à la première période de formation, le salarié doit avoir un minimum d'un an de pratique professionnelle dans la classification niveau III échelon 1 de la branche au cours de sa carrière.

— Pour être éligible à la deuxième période de formation, le salarié doit avoir un minimum de deux ans de pratique professionnelle dans la classification niveau III échelon 2 de la branche au cours de sa carrière ou avoir obtenu la certification partielle du domaine d'activité suivie de deux ans de pratique professionnelle.

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

1

Première période de formation

La première période de formation comprend cinq semaines de formation réparties sur douze mois maximum.

À l'issue de cette période et en cas de réussite à l'examen, le salarié obtient une certification partielle d'un niveau III de l'Éducation Nationale.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau III échelon 2.

Les signataires conviennent que les CQP partiels correspondent à un niveau de formation III de l'Éducation Nationale.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant notamment une Certification partielle ou un Certificat de Qualification Professionnelle en Techniques Réglementaires et Encadrement.

2

Deuxième période de formation

La deuxième période de formation comprend cinq semaines de formation réparties sur douze mois maximum.

À l'issue de cette période et en cas de réussite à l'examen, le salarié obtient son Certificat de Qualification Profes-

sionnelle.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau III échelon 3.

Les référentiels correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers relatifs à un niveau II de l'Éducation Nationale.

Les signataires conviennent que le(s) CQP correspond(ent) à un niveau de formation II de l'Éducation Nationale.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant notamment un Certificat de Qualification Professionnelle :

— Techniques Réglementaire Encadrement

Article 7

Développement des compétences par domaines d'activités techniques ou supports pour la catégorie d'emploi des cadres

Celui-ci se compose de périodes d'acquisition de compétences et de mise en application en centre de formation avec des périodes pratiques en entreprise.

Les signataires conviennent que le(s) CQP correspond(ent) à un niveau de formation I de l'Éducation Nationale.

Les référentiels correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers relatifs à un niveau I de l'Éducation Nationale.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

1

Première période de formation

Pour être éligible à la première période de formation, le salarié doit avoir trois ans de pratique professionnelle dans la branche et la classification niveau IV échelon 1 au cours de sa carrière.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié.

La première période de formation sera de quatre semaines réparties sur 12 mois.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification partielle, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV échelon 2.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle.

2

Deuxième période de formation

Pour être éligible à la deuxième période de formation, le salarié doit avoir trois ans de pratique professionnelle dans la classification niveau IV échelon 2 de la branche au cours de sa carrière ou avoir obtenu la certification partielle du domaine d'activité suivie de trois ans de pratique professionnelle.

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié.

La deuxième période de formation sera de quatre semaines réparties sur 12 mois.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification partielle, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV échelon 3.

Conformément à l'article 10.13.2 la classification du salarié au niveau V échelon 1, est laissée à l'initiative de l'employeur.

Article 8

Mise en œuvre et délivrance des CQP

Les CQP sont des certifications qualifiantes de Branche entrant dans le Titre VIII de la Convention Collective Nationale des Cabinets de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts Fonciers.

Ces Certificats de Qualification Professionnelle sont délivrés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et bénéficient d'une reconnaissance nationale.

Ces délivrances sont décidées au vu des procès-verbaux établis par les jurys, conformément aux référentiels de certification.

Ces Certificats de Qualification Professionnelle pourront :

-
- être déclarés auprès de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles, afin de pouvoir être éligibles au Compte Personnel de Formation
 - au terme des 3 ans prévus par les textes en vigueur, être transformés en titre
 - être inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles

Article 9

Composition et rôle du jury

Le jury est constitué de deux représentants exerçant dans la branche, assistés par un représentant de l'organisme de formation.

- un membre pour les organisations syndicales de salariés
- un membre pour les organisations syndicales d'employeurs

Le jury devra se réunir une première fois lors du positionnement des candidats le cas échéant, puis, lors de la délibération finale.

Dans le cadre des CQP avec positionnement, le jury aura pour rôle d'arbitrer la composition des groupes homogènes de formation.

Celui-ci devra également déterminer le parcours de formation de chaque candidat en analysant ses compétences nécessaires à la validation des modules constituant le CQP.

Dans les quinze jours après l'examen final, le jury devra délibérer.

Article 10

Parcours de formation des candidats

La reconnaissance par le jury, de l'ensemble des compétences contenues dans le module, lors du positionnement, permettra de dispenser le candidat de suivre ledit module de formation et le dispensera d'épreuve d'examen.

L'ensemble des modules de formation suivis par le candidat sera évalué par un jury sur la base d'un examen final.

La décision du jury pourra prendre en compte les contrôles en cours de formation selon les spécificités de chacune des formations.

Pour être titulaire du CQP, le candidat devra obtenir :

- 1^o la validation des modules obtenus par dispense de suivi de formation, lors du positionnement.
- 2^o la validation des modules suivis.

Article 11

Sessions de formation

Une session de formation comprendra un minimum de 6 et un maximum de 12 salariés.

La CPNEFP devra s'assurer de la qualité de la formation, du remplissage des sessions, du suivi des prises en charge par l'OPCA PL dénommé Actalians.

Article 12

Caractère impératif

Les cabinets et entreprises de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts Fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable pour les salariés.

Article 13

Dépôt - Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Cet accord sera ouvert à la signature jusqu'au 21 juin 2017

Désignation de l'OPCO

Accord du 20 décembre 2018

[Étendu par arr. 12 juill. 2021, JO 31 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences (OPCO) se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est bien dans cette logique de cohérence et de pertinence économique que cet accord s'inscrit :

— par le rassemblement d'une grande filière de l'ingénierie, dans laquelle les cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts Fonciers s'investissent au quotidien du fait de leur activité ;

— par la pertinence avec l'activité de conseil technique et juridique que les géomètres-experts exercent ;

— par l'investissement de la branche au sein des Systèmes d'Information Géographique (SIG) 3D et du Building Information Management (BIM) des bâtiments existants, et de l'utilisation incontournable de l'outil informatique qui en découle notamment.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires conviennent, par le présent accord, de désigner l'OPCO Services financiers et conseil, proposé par le rapport Marx-Bagorski pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO Services financiers et conseil en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel et notamment son article 39.

Article 2

Dispositions spécifiques aux TPE

La branche comportant essentiellement des entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE.

Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 15 mars 2023

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter de sa signature, soit le 15 mars 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNGE ;

FENIGS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Préambule

Les partenaires de la branche ont constaté de fortes mutations dans le secteur des métiers du géomètre, du topographe, du photogrammètre et de l'expert-foncier. C'est pourquoi les parties signataires entendent favoriser la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance pour permettre aux entreprises de la branche

et à leurs salariés d'intégrer ces nouveaux défis en facilitant le maintien dans l'emploi des salariés, en renforçant leurs compétences et qualifications et en accompagnant leur évolution professionnelle.

Article 1 **Champ d'application et règles conventionnelles**

Les règles traitées dans cet accord sont applicables aux seules entreprises dont le champ d'origine correspond à celui de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543).

Article 2 **Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences**

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes antérieures à 2021, menées par l'Observatoire des métiers dans les Professions Libérales (l'OMPL), les parties signataires ont observé que le secteur des métiers du Géomètre, Topographe, Photogrammètre, Experts-Foncier de la branche FIIAC vit des mutations sur leurs métiers et sur l'activité professionnelle des salariés. Il en ressort une mutation de l'activité avec un risque d'obsolescence des compétences.

En effet, la branche constate : une nouvelle structuration des métiers et des emplois dans la Filière de l'Ingénierie de l'Immobilier, de l'Aménagement et de la Construction.

Aux études de l'Observatoire OMPL vient en effet, s'ajouter une étude qualitative dans laquelle un état des lieux et une analyse prospective affichent des mutations au sein de la Branche touchant le métier de Géomètre, Topographe, Photogrammètre, Experts-Foncier (Etude d'opportunité de CQP pour la Branche professionnelle FIIAC).

L'analyse des besoins prospectifs et de l'offre existante des certifications montre des situations aux caractéristiques différentes pour les Cabinets de Géomètres :

- L'élargissement du panel des clients et de leurs attentes,
 - Les évolutions législatives et réglementaires,
 - Les évolutions technologiques des équipements et logiciels,
 - La transition numérique impactant les fonctions de production et les fonctions supports des entreprises,
- rendent nécessaires l'évolution des compétences des Cabinets et de leur approche de nouvelles activités et accélèrent pour les salariés les besoins d'évolution, de promotions et de mobilités entre spécialités métiers et ce tout au long de leurs carrières.

Les entreprises de la branche sont structurellement à la recherche de compétences techniques et expertes pour satisfaire leurs attentes et celles de leurs clients.

Toutes les fonctions des entreprises sont touchées par la transition numérique qui modifie structurellement les process, l'organisation, les outils et bien sûr les métiers et les compétences des salariés. Dans ce contexte, les entreprises de la branche, vont devoir adapter leurs offres et les compétences de leurs salariés pour répondre à une demande en profonde évolution.

Ainsi la branche doit accompagner et encourager ses entreprises à développer les compétences de leurs salariés ; notamment dans les secteurs du périmètre de la branche qui s'affirment comme des secteurs de spécialistes : les niveaux d'expertise et d'expérience demandés sont de plus en plus importants et la concentration des compétences et des effectifs sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Afin de pallier l'obsolescence des compétences et en l'absence de formation, les partenaires sociaux de la branche ont reconnu la nécessité de la conclusion d'un accord Pro-A.

Pour répondre à ces enjeux, la branche accélère en parallèle la production de certificats de qualification professionnelle (CQP) et de Titre Professionnels, lesquels sont en cours de mise à jour ou de création afin qu'ils soient déposés au RNCP.

Les métiers particulièrement concernés par ces enjeux sont ceux listés ci-dessous :

- Opérateur géomètre
- Technicien géomètre
- Technicien en système d'information géographique
- Technicien en géomatique
- Géomaticien
- Dessinateur géomètre
- Projeteur/Dessinateur VRD
- Opérateur en détection de réseaux

-
- Technicien en détection et géoréférencement de réseaux
 - Chargé de Projets géomètre (topographie, foncier, infrastructures)
 - Chargé d'Affaires géomètre
 - Technicien en maintenance des systèmes informatiques
 - Administrateur de réseaux informatiques
 - BIM / CIM Modeleur
 - Technicien en modélisation numérique
 - Technicien en urbanisme et environnement

Les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées par le présent accord pourront participer au développement des compétences des salariés dans le but de leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ils rappellent à ce titre, que l'entretien professionnel obligatoire réalisé tous les 2 ans et, pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'entretien de mi-carrière pour les salariés de plus de 45 ans, à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe pouvant permettre de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle et d'enclenchement du dispositif Pro-A.

Ils actent ainsi que toutes les certifications identifiées au sein du présent accord répondent aux critères de mutation de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences.

Article 3

Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Article 4

Bénéficiaires, durée de l'action, durée de la formation

Les bénéficiaires de ce dispositif sont les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et les salariés placés en position d'activité partielle. Ils ne doivent en outre pas avoir atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

La durée de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances (Cléa) et de compétences, ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis l'expérience (VAE).

La durée de l'action peut être portée à 24 mois, lorsque la nature de la qualification prévue l'exige, pour les publics suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes préparant un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou un titre professionnel, utiles aux emplois de la branche.

Hormis dans le cadre d'une VAE ou du dispositif Cléa, la durée totale de formation est au minimum de 150 heures. Cette durée doit représenter entre 15 % et 25 % de la durée de l'action et peut être portée à 50 % pour les publics suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes préparant un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou un titre professionnel, utiles aux emplois de la branche.

Article 5

Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du «socle de connaissances et de compétences» et des Certifications «Cléa» et «Cléa numérique», les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles faisant l'objet de l'annexe I préparant à un des métiers identifiés au présent accord, sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle

Afin de répondre à l'évolution constante des besoins des entreprises, il est convenu que la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) réexaminera annuellement la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A afin d'envisager sa mise à jour et de l'amender si nécessaire dans le cadre d'un avenant.

Article 6

Accompagnement du salarié

L'accompagnement du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoire.

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires en formation par un tuteur.

Afin de renforcer ces missions, les rendre plus efficaces pour les salariés en formation et plus valorisantes pour les salariés qui les exercent, la Branche s'engage à mettre à disposition des entreprises et des tuteurs tous les outils facilitant l'exercice de cette mission.

L'entreprise désigne un tuteur chargé de l'accompagnement pédagogique du salarié.

L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques du contrat. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des salariés, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de salariés en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les salariés qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Les entreprises mettent en place un entretien afin de fixer, avec le futur Tuteur, les conditions de mise en œuvre de l'encadrement.

Afin que les Tuteurs puissent notamment, mieux appréhender leur mission, adopter une posture adaptée et maîtriser les bases de la pédagogie pour apprenants en dehors du milieu scolaire, la Branche incite les Entreprises à ce qu'ils suivent une formation adaptée à la bonne réalisation de leur mission.

Pour le cas où la fonction de Tuteur est assurée par un Employeur, la Branche incite les Entreprises à ce que celui-ci suive également des formations adaptées à la bonne réalisation de sa mission.

Article 7

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques pour ces entreprises.

Article 8

Durée de l'Accord - publicité - dépôt - Extension - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Il est ouvert à la signature à compter du 15 mars 2023 jusqu'au 27 mars 2023 inclus.

Accord relatif à la Pro-A dans la branche FIIAC, filière ingénierie de l'immobilier de l'aménagement et de la construction

Annexe I

La présente annexe a pour objet de lister les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance («Pro-A») dans la branche. Elle entrera en vigueur à la même date que l'accord dont elle est l'annexe.

Du ministère de l'Éducation Nationale

Diplômes	Code RNCP
Bac professionnel technicien géomètre topographe	RNCP4895
Bac professionnel technicien d'études du bâtiment option A études et économie de la construction	RNCP5641
Bac professionnel systèmes numériques option A sûreté et sécurité des infrastructures	RNCP25354
BTS métiers du géomètre topographe et de la modélisation numérique	RNCP34015
Licence professionnelle métiers du BTP travaux publics	RNCP30144
Licence professionnelle géo 3D - conception et usage des maquettes 3D des bâtiments	RNCP30141

Diplômes	Code RNCP
Licence professionnelle métiers du BTP génie civil et construction	RNCP30142
Licence professionnelle cartographie topographie et systèmes d'information géographique	RNCP29961
Licence professionnelle aménagement territoire urbanisme environnement géomatique	RNCP30115
Licence professionnelle administration publique	RNCP24420
Licence professionnelle métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux	RNCP29964

Du ministère du Travail

Titres	Code RNCP
Titre professionnel technicien supérieur géomètre topographe option cabinet de géomètre	RNCP1829
Titre professionnel BIM modelleur du bâtiment	RNCP34658
Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux	RNCP31115

Des branches

Certifications de branches	Code RNCP
<i>(CQP exclue de l'extension par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov.) CQP charge de projet géomètres</i>	<i>RNCP (en cours de dépôt)</i>
<i>(CQP exclue de l'extension par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov.) CQP développer nouvelles technologies</i>	<i>RNCP12050</i>

Égalité professionnelle entre hommes et femmes

Accord du 6 mai 2010

[Étendu par arr. 28 mars 2011, JO 5 avr.]

Préambule

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Le sujet ne peut plus être mis de côté par les entreprises car leurs obligations légales en la matière n'ont cessé de se renforcer depuis la loi du 9 mai 2001.

Puisque les entreprises doivent désormais travailler sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, elles ont tout intérêt à le faire de façon « moderne » : en impliquant également les hommes, car les femmes comme les hommes restent contraints par des stéréotypes de genre.

Continuer à ne penser le sujet de l'égalité professionnelle que comme un sujet de femmes, c'est prendre le risque :

- De dresser des catégories de salariés les unes contre les autres,
- De ne s'intéresser généralement qu'à une petite partie de leurs salariés : futures mères ou femmes avec enfants.

Les parties signataires constatent quatre points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières
- la rémunération
- le recrutement

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers

Article 2

Rappel des obligations légales de négociation dans l'entreprise

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales que, conformément à l'art. L. 2242-1 et L. 2242-5 du Code du Travail, elles sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 du Code du Travail, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier, celles des salariés à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Par ailleurs, lors des négociations salariales annuelles obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en application du nouvel article L. 2242-7 du Code du Travail introduit par la loi du 23 mars 2006.

En vertu de l'article L. 1242-2 du Code du Travail, les informations remises aux délégués syndicaux en vue de ces négociations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

En effet, le non-respect de ce principe d'égalité entre hommes et femmes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

Article 3

Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et leurs collaboratrices sur cette question et susciter une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose, notamment, une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel et une communication adéquate auprès des salariés et plus particulièrement, auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

Article 4

Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et ou moral, tel que ces faits sont visés aux articles L. 1152-1 et L. 1153-2 du Code du Travail.

Dans les structures dans lesquelles il existe des représentants du personnel, ceux-ci ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

Dans les structures où il n'existe pas de représentation du personnel, le salarié peut faire appel à la Commission Paritaire Régionale dont il dépend pour se faire assister conformément à l'article 12.3 de la Convention Collective.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs :

Doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à sa connaissance, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

Titre I

Le recrutement

Article 5

L'égalité dans le recrutement

La mixité hommes femmes passe nécessairement par la lutte contre les représentations stéréotypées des métiers et l'intégration des femmes ou des hommes dans les emplois où elles/ils sont sous-représenté(e)s.

Les signataires du présent accord réaffirment donc que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux hommes et aux femmes.

Les entreprises veilleront à ce que la rédaction des offres d'emploi internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant, la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier temporairement l'embauche des hommes ou des femmes dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle.

Bien évidemment, les parties admettent que la égalité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes si, et seulement si :

- les candidatures permettent un choix
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Les entreprises devront présenter aux Représentants du Personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Article 6

Contrat de professionnalisation

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. Chaque année, l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle).

Titre II

L'évolution professionnelle et la gestion des carrières

Article 7

L'égalité dans la formation professionnelle continue

Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Cette égalité doit être respectée :

- Dans la formation, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées)
- Dans la formation par apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin de tendre à cette égalité, les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle, l'allocation de formation des salariés suivant une formation en dehors de leur temps de travail, sera majorée à hauteur 10 % si ceux-ci (hommes ou femmes) engagent des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 15 ans, sur présentation de justificatifs.

Il est précisé que, au jour de la signature du présent accord, cette majoration est exonérée de cotisations de sécurité sociale ainsi que de CSG et de CRDS.

Par ailleurs, il est convenu que la durée du congé paternité sera également intégralement prise en compte dans le

calcul des droits ouverts au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation)

Article 8 **L'égalité dans les promotions et la mobilité**

La mixité des emplois signifie que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

Les signataires du présent accord conviennent qu'une prise de conscience doit imprégner l'intégralité de la ligne hiérarchique. Le management à tous les niveaux doit être exemplaire dans ses attitudes et ses discours. Il appartient à chacun et notamment aux responsables, de veiller à ce que ne soient pas véhiculés des attitudes ou comportements contraire à la dignité et au respect de la femme et ou de l'homme.

Il est rappelé qu'au sein de la branche, au jour de la signature du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres.

Les signataires rappellent leur volonté de lutter également contre les blocages associés à des représentations et des pratiques sociales ancrées dans les comportements qui empêchent les femmes et ou hommes d'accéder à ces niveaux.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Afin de garantir une égalité d'accès aux hommes et aux femmes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Les entreprises veilleront ainsi à l'égalité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Aucun manquement ne devra être toléré.

Par ailleurs, elles sont appelées à :

- Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes
- Effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).
- Sensibiliser l'encadrement sur les demandes de temps partiel qui peuvent concerner indifféremment les hommes ou les femmes sans que leur appartenance à l'un ou l'autre sexe ne favorise l'acceptation ou le refus de cet aménagement du temps de travail.

L'exercice d'une activité à temps partiel, ne doit pas s'opposer à la promotion à un poste de responsabilité.

Titre III **Mesures salariales**

Article 9 **Égalité salariale**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

En application de cette loi, les entreprises doivent :

Définir, lors des négociations obligatoires sur les salaires, les objectifs en matière d'égalité de rémunération et les moyens de les atteindre (voir art. 2)

Déterminer des indicateurs précis permettant une analyse pertinente de la situation comparée hommes/femmes.

Nonobstant les dispositions des articles L. 2323-57 et D. 2323-12 du Code du Travail, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans chaque entreprise.

À titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

- la répartition des femmes/hommes par catégorie professionnelle
- l'ancienneté moyenne par sexe
- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal et écart de la moyenne
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
- les éléments d'analyse de la proportion de la participation hommes/femmes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation
- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux

Afin de respecter les prescriptions législatives, les entreprises doivent mettre en place rapidement un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative et, lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations hommes/femmes.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 2241-9 du Code du Travail, la négociation annuelle de branche sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 10 **Mesures relatives aux absences liées à la parentalité**

Il est rappelé aux entreprises qu'aux termes de la loi du 23 mars 2006, les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :

Doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

La période d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF (Droit Individuel à la Formation).

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que les disparités de salaires entre hommes et femmes résultent notamment des périodes de congés parentaux.

En conséquence, les entreprises veilleront à mettre en œuvre des systèmes de repositionnement des rémunérations au retour desdits congés parentaux.

Par ailleurs, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Enfin, pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent :

Effectuer systématiquement un entretien professionnel, soit dans le mois qui précède la reprise d'activité, soit au plus tard dans les deux mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés suivant les modalités de l'article 8.7 de la Convention Collective.

Favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation visant prioritairement à l'obtention d'une formation qualifiante, certifiante, diplômante.

Les institutions représentatives du personnel en seront tenues informées.

Article 11 **Congé de paternité**

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du Code du Travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la Sécurité Sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation par le versement d'une rémunération complémentaire, tel que définie dans l'avenant conventionnel prévoyance du 24 avril 2008.

Titre IV

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 12

Le temps partiel choisi

Les entreprises doivent mettre en avant le temps partiel choisi.

Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci ont les compétences et les qualifications requises par le poste.

Le temps partiel choisi doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier des promotions internes. En aucune manière, ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière.

Une analyse contradictoire sera faite de la charge effective de travail des salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique au sein des services.

Article 13

Aménagement des horaires collectifs de travail

Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et peut concerner notamment une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Le salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les deux mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant.

Article 14

Poste de travail

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques.

Titre IV

Autres dispositions

Article 15

Rôle et moyens des instances représentatives du personnel

Il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un Rapport de Situation Comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord pré-électoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentativité équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail).

Cette représentation équilibrée s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 16 **Suivi de la mise en œuvre de l'accord au niveau de la branche**

Le portrait de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Pour réaliser ce portrait de branche, les cabinets et entreprises de la branche devront répondre durant le 1^{er} trimestre de chaque année à une enquête dont les critères seront définis par la CPNNC (Commission Paritaire Nationale Négociation Collective) que les parties signataires conviennent de créer.

Cette enquête revêt un caractère obligatoire.

Ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche, sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations de branche.

Celui-ci devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les indicateurs seront les suivants :

- Répartition hommes/femmes par tranche d'âge et par niveau de classification.
- Répartition hommes/femmes par tranche d'ancienneté et par niveau de classification
- Au niveau des embauches : répartition hommes/femmes par catégorie socioprofessionnelle
- Au niveau des départs : répartition hommes/femmes par catégorie socioprofessionnelle
- Répartition hommes/femmes des changements de niveaux de classification
- Répartition hommes/femmes du nombre d'heures de formation
- Répartition hommes/femmes par niveau de classification, par rémunération moyenne de base et par tranche d'ancienneté.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes/femmes.

Par ailleurs, la CPNNC prendra connaissance du rapport annuel sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes établi par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 17 **Suivi de la mise en œuvre de l'accord au niveau de l'entreprise**

À partir du seuil de 50 salariés, le Comité d'Entreprise doit mettre en place une Commission de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Dans le cadre du présent accord, cette commission sera notamment chargée :

- D'intervenir dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle
- De suivre l'application de l'égalité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes
- De suivre l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes/femmes.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Pour les entreprises employant 50 salariés et plus, elle sera composée d'au moins 2 membres salariés en respectant, si possible, une égalité entre hommes et femmes.

Les candidatures seront libres et non réservées aux représentants du personnel.

Elles devront toutefois être validées par les instances représentatives du personnel dans les entreprises où elles existent.

Les autres modalités tenant à la composition, l'organisation et le mode de fonctionnement de la commission de l'égalité professionnelle seront arrêtées au sein des entreprises.

Article 18 **Communication**

Les entreprises s'attacheront à la réalisation d'outils de communication, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux.

La branche s'engage dans un délai de trois ans à élaborer, pour chaque nouvel arrivant, un livret d'accueil rappelant ses engagements en matière d'égalité professionnelle.

Ce livret développera en particulier une information concernant les quatre points de vigilance mis en lumière par

les partenaires sociaux.

Article 19 **Notification**

À l'issue de la procédure de signature la partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, par lettre recommandée avec accusé réception.

Article 20 **Durée de l'accord, entrée en vigueur, dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du Travail.

Article 21 **Dépôt et extension**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, et au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 22 **Caractère impératif**

Les cabinets et entreprises de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

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

Accord du 26 octobre 2017

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA.

Préambule

Suite à la promulgation de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite «loi Travail» et plus particulièrement de son article 24 et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de réviser les dispositions des articles 2.4, 2.6.3, 12.1, 12.1.1, 12.1.3.1, de la convention collective des cabinets et entreprises de Géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers, afin de les rendre conformes aux missions nouvelles confiées à la Commission Paritaire Permanente de la Négociation et de l'Interprétation instaurée par la loi Travail.

Article 2 **Mise en place de la CPPNI**

Les signataires conviennent de mettre en place les dispositions actuelles relatives à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(Voir art. 12.1 de la Convention collective nationale)

Article 3 **Missions de la CPPNI**

(Voir art. 12.1.1 de la Convention collective nationale)

Article 4 **Composition de la commission**

Chaque organisation syndicale et patronale représentative *au niveau national* (Termes exclus de l'extension par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc.) dans la branche dispose de deux sièges au minimum.

Sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017 la composition est la suivante :

Pour le collège salarié

Trois représentants CFTC, trois représentants CFDT, deux représentants CGT

Pour le collège employeur

Quatre représentants UNGE, deux représentants SNEPPIM, deux représentants CSNGT.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

Article 5 **Fonctionnement de la Commission**

La commission est réunie au moins six fois par an

Article 6 **Élection et fonction de la Coprésidence**

a **Élection de la Coprésidence**

La commission élit en son sein une Coprésidence composée de deux Coprésidents représentant chacun des deux collèges.

Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation représentative *au plan national* (Termes exclus de l'extension par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc.) dans la branche.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire)

b **Fonctions de la Coprésidence**

La Coprésidence de la CPPNI a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale,
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par ces organisations) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives au plan national dans la branche aux réunions de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires,
- de mettre à disposition par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé,
- de rédiger par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme un relevé de conclusions de chaque séance.

Article 7 **Transmission des accords d'entreprise**

(Voir art. 2.6.4 de la Convention collective nationale)

Article 8 **Procédure**

a **Interprétation des textes conventionnels**

(Voir art. 12.1.3.1 de la Convention collective nationale)

b **Extension et publication**

(Voir art. 12.1.3.3 de la Convention collective nationale)

Article 9
Durée de l'Accord - publicité - dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 26 octobre 2017 et jusqu'au 15 novembre 2017 inclus.

