

Bureaux d'études techniques - cabinets d'ingénieurs-conseils - sociétés de conseils

BROCHURE JO 3018

IDCC 1486

Convention collective nationale du 15 décembre 1987

[Étendue par arrêté du 13 avril 1988, JO 27 avril 1988]

(Par arrêté du 1^{er} août 2019 (JO, 23 août), la CCN «Surveillance de la qualité de l'air : associations agréées» est rattachée à la CCN «Bureaux d'étude techniques - cabinets d'ingénieurs-conseils - sociétés de conseils»)(¹)

(1) Arrêté du 1^{er} août 2019 portant fusion de champs conventionnels

NOR : MTRT1922975A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendu lors de la séance du 25 avril 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Article 2

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1278	Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM	2336	Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
2230	Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air	1486	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseils, de formation professionnelle (SYNTEC) (anciennement chambre syndicale des sociétés d'études et de conseils) ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF) ;

Union nationale des professionnels de l'ordonnancement et de la coordination (UNAPOC)(adhésion par lettre du 22 décembre 1989).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC ;

CGT-FO / SNAT ;

CFDT ;

CFTC-FECTAM.

SPECIS-FECTAM/CFTC

UNSA

CLAUSES COMMUNES

Mod. par Avenant n° 46, 16 juill. 2021, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour

du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syntec ;

Cinov.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Préambule

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

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

Préambule de la Fédération Cinov

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

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

La Fédération Cinov, en tant que membre de la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) et de l'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL), est tenue par les accords interprofessionnels signés par ces organismes.

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

Préambule de la Fédération Syntec

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

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

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

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

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

Préambule relatif aux entreprises représentées par les Fédérations Syntec et Cinov

Les parties signataires déclarent que les entreprises de la branche ont la particularité commune de prendre en charge

des interventions d'études et de réalisation très diverses :

- dans leur ampleur : de quelques journées de travail à plusieurs années d'activité pour des équipes complètes ;
- dans leur technicité, une même intervention pouvant exiger des spécialistes de profil pointu dans des disciplines variées ;
- dans leur localisation, la France entière et le monde entier ;
- dans le temps, les dates de déroulement et la durée d'une intervention étant variables et souvent susceptibles d'être remises en cause,

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

Titre 1

Généralités

Article 1.1

Champ d'application

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

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

Champ d'application territorial

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

Champ d'application professionnel

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

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

Numérique

- 58.12Z : édition de répertoires et de fichiers d'adresses.
- 58.21Z : édition de jeux électroniques.
- 58.29A : édition de logiciels système et de réseau.
- 58.29B : édition de logiciels outils de développement et de langages.
- 58.29C : édition de logiciels applicatifs.
- 62.01Z : programmation informatique.
- 62.02A : conseil en systèmes et logiciels informatiques.
- 62.02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques.
- 62.03Z : gestion d'installations informatiques.
- 62.09Z : autres activités informatiques.
- 63.11Z : traitement de données, hébergement et activités connexes.
- 63.12Z : portails internet.

Ingénierie

- 71.12B : ingénierie, études techniques.
- 71.20B : analyses, essais et inspections techniques.
- 74.90B : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.

Conseil

- 70.21Z : conseil en relations publiques et communication.

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

73.20Z : études de marché et sondages.

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

78.30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.

Événementiel

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

43.32C : agencement de lieux de vente.

68.20B : location de terrains et autres biens immobiliers.

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

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

90.04Z : gestion de salles de spectacles.

Traduction et interprétation

74.30Z : traduction et interprétation.

Article 1.2

Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

Figurent parmi eux :

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

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

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

— par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi,

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

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

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

Titre 2

Droit syndical et représentation des salariés

Article 2.1

Droit syndical et liberté d'opinion

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

1 Liberté d'opinion

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

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

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

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues et des salariés avec lesquels ils sont en rapport, leur adhésion à tel ou tel syndicat, ou le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

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

2 Absences autorisées

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

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

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

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

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

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

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

3 Communication syndicale

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

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

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

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

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

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

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

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

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

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

Article 2.2

Représentation des salariés

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

- (Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Les ouvriers et employés : coefficient 240 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;
- Les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;
- Les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

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

Titre 3

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

Article 3.1

Principe de non-discrimination

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

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

- origines ;
- sexe ;
- mœurs ;
- orientation sexuelle ;
- identité de genre ;
- âge ;
- situation de famille ;
- caractéristiques génétiques ;
- particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;

-
- appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
 - opinions politiques ;
 - activités syndicales ;
 - activités mutualistes ;
 - exercice d'un mandat électif *local* (*terme exclu de l'extension par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr.*) ;
 - convictions religieuses ;
 - apparence physique ;
 - nom de famille ;
 - lieu de résidence ou de domiciliation bancaire ;
 - état de santé, perte d'autonomie ou handicap ;
 - grossesse ;
 - capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

Article 3.2 **Engagement et contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

- la durée du contrat ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- le lieu d'emploi ;
- la période d'essai, le cas échéant ;
- le montant du salaire mensuel et/ou annuel ;
- les éventuels autres éléments de rémunération directs ou indirects ;
- la clause de mobilité géographique, le cas échéant.

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

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise.

Article 3.3 **Priorités d'emploi**

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

Article 3.4 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 46 du 16 juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

— (Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) du coefficient 240 au coefficient 250 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de deux (2) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de deux (2) mois maximum ;

— (Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) du coefficient 275 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de trois (3) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de trois (3) mois maximum ;

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.5

Modification du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) En cas de refus de modification du contrat de travail de la part du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qui l'a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail.»

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr.)

Article 3.6

Modification dans la situation juridique de l'employeur

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

Article 3.7

Ancienneté

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

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

- maladies et accidents inférieurs à six (6) mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;
- maternité et adoption ;
- congés de formation ;
- congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachements auprès d'une filiale ;
- interruption ou suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté en application des dispositions du Code du travail ;
- suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire.

Titre 4

Rupture du contrat de travail

Article 4.1

Procédures applicables

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

1

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

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la durée du préavis applicable le cas échéant.

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

Cette lettre indique :

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

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

2

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) - Rupture à l'initiative du salarié (démission)

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

3

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Rupture conventionnelle

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

Article 4.2

Durée du préavis

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du

mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Il n'y a pas de préavis notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle».

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

— pour les ETAM :

m de moins de deux (2) ans d'ancienneté : un (1) mois,

m de plus de deux (2) ans d'ancienneté : deux (2) mois,

m classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500, quelle que soit leur ancienneté acquise : deux (2) mois,

— pour les ingénieurs et cadres : trois (3) mois.

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

Article 4.3

Absence pour recherche d'emploi

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

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

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

Article 4.4

Indemnité compensatrice de préavis

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

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

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

Article 4.5 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

1

Condition d'attribution

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

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

2

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) - Montant

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

— concernant les ETAM :

m pour une ancienneté jusqu'à dix (10) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence,

m après dix (10) ans d'ancienneté : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.

— concernant les ingénieurs et cadres :

m pour une ancienneté inférieure à deux (2) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence.

Pour une ancienneté égale ou supérieure à deux (2) ans : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.

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

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) L'employeur verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé, entre celle calculée selon les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le Code du travail.

Article 4.6 **Départ et mise à la retraite**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

1 Départ à la retraite

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

Le préavis suivant doit être respecté :

- jusqu'à deux (2) ans d'ancienneté : un (1) mois ;
- à compter de deux (2) ans d'ancienneté : deux (2) mois.

2 Mise à la retraite

Mise à la retraite entre 65 et 69 ans

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Cette demande est adressée par écrit, trois (3) mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur.

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

Mise à la retraite à 70 ans

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

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

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

Article 4.7 Régime de retraite

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

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

Article 4.8 Indemnité de départ et de mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 46 du 16 juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

1. Départ à la retraite

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Concernant le départ à la retraite :

— à cinq (5) ans révolus : un (1) mois ;

— au-delà, s'y ajoute : un cinquième (1/5) de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la sixième (6^e) année d'ancienneté.

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

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

2. Mise à la retraite

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

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

Titre 5

Congés

Article 5.1

Durée des congés payés

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

1

Congés payés

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

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

En conséquence, lorsque le salarié n'a pas une (1) année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il a droit à un congé calculé au prorata sur la base de vingt-cinq (25) jours ouvrés par an (correspondant à trente (30) jours ouvrables).

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

2

Congés d'ancienneté

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

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

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

— après une période de cinq (5) années d'ancienneté : un (1) jour ouvré supplémentaire ;

-
- après une période de dix (10) années d'ancienneté : deux (2) jours ouvrés supplémentaires ;
 - après une période de quinze (15) années d'ancienneté : trois (3) jours ouvrés supplémentaires ;
 - après une période de vingt (20) années d'ancienneté : quatre (4) jours ouvrés supplémentaires.

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

3

Congés de fractionnement

Lorsqu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la cinquième (5^e) semaine, est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires sont attribués comme suit :

- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq (5) : deux (2) jours ouvrés de congés payés supplémentaires ;
- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est égal à trois (3) ou quatre (4) : un (1) jour ouvré de congés payés supplémentaire.

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

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

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

4

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) - Rappel en cours de congés payés

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

Article 5.2

Conditions d'attribution des congés payés

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

Article 5.3

Période de congés payés

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

Article 5.4 **Modalités de prise des congés payés**

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

- soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ;
- soit établir les congés payés par roulement.

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

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

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

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

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

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

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

Article 5.5 **Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un (1) an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7. de la convention collective ;
- les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

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

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés

payés au moment de son retour.

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

Article 5.6 **Indemnité de congés payés**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

L'indemnité de congés payés est égale au dixième (1/10^e) de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période des congés payés pour un horaire normal de travail.

Article 5.7 **Congés pour événements familiaux**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

- se marier ou conclure un pacte civil de solidarité (PACS) : quatre (4) jours ouvrés ;
- chaque naissance ou adoption : trois (3) jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de quinze (15) jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption ;
- assister aux obsèques de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), ou de son concubin : trois (3) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques d'un de ses enfants :
 - m** lorsque l'enfant est âgé de plus de vingt-cinq (25) ans : cinq (5) jours ouvrés ;
 - m** lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans : sept (7) jours ouvrés ;
 - m** quel que soit l'âge de l'enfant décédé si celui-ci était lui-même parent : sept (7) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques d'une personne à la charge effective et permanente du salarié, âgée de moins de vingt-cinq (25) ans : sept (7) jours ouvrés ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : un (1) jour ouvré ;
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère : trois (3) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses autres ascendants : deux (2) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux (frère ou sœur) : trois (3) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère (père ou mère de l'époux ou du partenaire de PACS du salarié) : trois (3) jours ouvrés ;
- l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : deux (2) jours.

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

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un (1) an à compter du décès de l'enfant.

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

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

La durée de cette absence autorisée est portée à cinq (5) jours si l'enfant est âgé de moins d'un (1) an ou si est assumée la charge de trois (3) enfants ou plus âgés de moins de seize (16) ans.

Article 5.8

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

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

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

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

Article 5.9

Congé sans solde

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail.

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

Titre 6

Temps de travail

Article 6.1

Aménagement du temps de travail sur l'année

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

Article 6.2

Heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SYNTEC ;
CINOV.
Syndicat(s) de salariés :
FIECI CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
CFTC Média+.

1
(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) - Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

2
Contingent annuel¹

¹ Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'article 2 du chapitre 4 de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

ETAM

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires.

Ingénieurs et cadres

Le contingent réglementaire s'applique.

Article 6.3
Travail du dimanche et des jours fériés

Mod. par Avenant n° 3, 13 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SYNTEC ;
CINOV.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC.

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au respect du titre III du livre I^{er} du Code du travail portant sur les repos et jours fériés.

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

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

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

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

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

Le travail du dimanche ou des jours fériés relève de l'organisation habituelle de travail du salarié à compter du seizième (16^e) dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile.

Au cours d'une année civile, un salarié qui aura travaillé treize (13) dimanches et quatre (4) jours fériés, se verra

donc appliquer le régime du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, pour les quinze (15) premiers dimanches ou jours fériés travaillés, et le régime du travail habituel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, pour les deux (2) derniers dimanches ou jours fériés travaillés.

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

2

Majorations applicables

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

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

2.1

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

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

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

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

2.2

Travail habituel du dimanche et des jours fériés

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

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

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

3

Règles sectorielles spécifiques

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

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

Article 6.4

Travail habituel de nuit

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFTD ;

CFTC Média+.

ETAM

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

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

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient

d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire résultant du salaire minimal hiérarchique, sous réserve que ces heures soient comprises dans une période de travail d'au moins 6 heures consécutives.

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

Article 6.5 **Équipes de suppléance**

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

Titre 7 **Rémunération**

Article 7.1 **Généralités**

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 46 du 16 juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Mod. par Accord 26 juin 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

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

Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :

- les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement;
- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ou détachement;
- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

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

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième (1/12) ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum. La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un treizième (13^e) mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une⁽¹⁾ fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard quinze (15) jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

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

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

$\text{Salaire minimal hiérarchique} = \text{base fixe} + (\text{valeur du point ETAM} \times \text{coefficient de la position})$

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

Rémunération des chargés d'enquête

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête est basé :

- d'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe 3) ;
- d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (notamment entraînement et discussion après enquête) sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Article 7.2

Classifications

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

ETAM

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

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

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

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

Ingénieurs et cadres

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

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

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

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classifica-

tion en cause.

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

Article 7.3 **Prime de vacances**

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

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

- soit de façon égalitaire entre les salariés ;
- soit au prorata du salaire, avec, le cas échéant, une majoration pour enfant à charge ;
- soit par la majoration de 10 % de l'indemnité de congés payés versée à chaque salarié ;
- soit, en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année ou pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée, au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence.

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

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

- un treizième (13^e) mois ;
- l'indemnité de précarité des enquêteurs vacataires prévue par l'article 53 de l'accord de branche du 16 décembre 1991 (annexe 4) ;
- une prime d'objectifs prévue par le contrat de travail.

Article 7.4 **Bulletin de paye**

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

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'établissement ;
- le numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paye et l'emploi qu'elle occupe ;
- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- le montant du salaire mensuel de base ;
- la période et le nombre d'heures auquel se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire lorsqu'il est déterminé sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la mention incitant à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée.

Titre 8 **Brevets d'invention et secret professionnel**

Article 8.1 **Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles**

1 **Règles générales**

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

Ainsi, sont réputées appartenir à l'employeur les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de

travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

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

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

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

2

Rémunération du salarié

Invention brevetable appartenant à l'employeur

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

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

— versement forfaitaire effectué en une ou plusieurs fois ;

— pourcentage du salaire ;

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

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

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

Inventions non brevetables

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

Article 8.2

Création de logiciels

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

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

Article 8.3

Secret professionnel

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit, aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'entreprise, soit pour le compte des clients de l'entreprise, soit pour l'entreprise

elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même notamment pour les renseignements et résultats découlant de travaux réalisés dans l'entreprise, ou constatés chez les clients. Un manquement des salariés à cette stricte obligation peut donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 8.4 **Publications**

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

Titre 9 **Maladie, accidents, parentalité**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Article 9.1 **Formalités**

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

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

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

Article 9.2 **Incapacité temporaire de travail**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

- les indemnités journalières de Sécurité sociale ;
- les allocations versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

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

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

1
(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) - Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie par l'employeur est acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un (1) an d'ancienneté.

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

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

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

2
Calcul du montant de l'allocation maladie

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

ETAM

— Ayant plus d'un (1) an d'ancienneté et moins de cinq (5) ans d'ancienneté : trente (30) jours à 100 % du salaire brut et les soixante (60) jours suivants : 80 % du salaire brut ;

— Ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté : soixante (60) jours à 100 % du salaire brut et les trente (30) jours suivants : 80 % du salaire brut.

Ingénieurs et cadres

— Ayant plus d'un (1) an d'ancienneté : quatre-vingt-dix (90) jours à 100 % du salaire brut.

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

Article 9.3
Maternité³

³ Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les salariées ayant plus d'un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de leur congé maternité conservent le maintien intégral de leur salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et le régime de prévoyance.

À partir du troisième (3^e) mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de vingt (20) minutes par jour.

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

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

Article 9.4
Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

Article 9.5 **Décès**

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

Titre 10 **Formation professionnelle**

Article 10.1 **Formation professionnelle**

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

Article 10.2 **Opérateur de compétences**

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

L'opérateur de compétences ATLAS a pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'apporter un appui technique à la branche professionnelle pour :
 - m** établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - m** déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - m** les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - m** d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises aux dispositifs de formation professionnelle ;
 - m** d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Titre 11 **Déplacements et changements de résidence en France Métropolitaine**

Article 11.1 **Ordre de mission**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFTD ;

CFTC Média+.

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

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

Article 11.2

Frais de déplacement

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié.

Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement

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

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

Article 11.3

Moyens de transport

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

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

— avion : classe économique ;

— train et bateau :

• 2^e classe ou confort équivalent pour les ETAM,

• 1^e classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

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

Utilisation du véhicule personnel

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

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

L'employeur s'assure que le salarié :

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

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

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

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

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

Article 11.4 **Voyage de détente**

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins un (1) mois consécutif, il est accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint(e), enfant(s)), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence et de moyen de transport doivent être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un accord d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un usage au sein l'entreprise.

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

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

- au minimum 24 heures dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire ;
- au minimum 48 heures s'il s'agit d'un voyage qui a lieu tous les mois,

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

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

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

Article 11.5 **Évènements en cours de déplacement**

1 **Élections**

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

Le voyage est payé et compte comme voyage de détente.

2 **Congés payés en cours de déplacement**

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

3 **Maladie, accident ou décès en cours de déplacement**

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

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

Article 11.6 **Mobilité géographique**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFTD ;

CFTC Média+.

1 Modification du lieu de travail

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail

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

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

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Conformément à l'article 3.5 de la convention collective, en cas de refus du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement est motivé par les raisons objectives ayant entraîné la proposition de modification du lieu de travail.

En application d'une clause de mobilité

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

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

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le refus, par le salarié, d'une modification de son lieu de travail dans les conditions prévues par la clause de mobilité figurant à son contrat de travail peut justifier son licenciement.

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) La clause de mobilité s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la convention collective.

2 Modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence

Remboursement des frais

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

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

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

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

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

Licenciement du salarié dont le lieu de travail a été modifié

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

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour du salarié licencié

intervient dans un délai de six (6) mois suivant la notification du licenciement.

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

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

Décès du salarié dont le lieu de travail a été modifié

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

Titre 12

Déplacements hors de France Métropolitaine

Article 12.1 **Conditions générales**

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

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

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

- à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié ;
- et à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

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

Les conditions de déplacement hors de France pouvant être de nature très variable selon les missions, la convention collective ne peut prévoir tous les cas possibles, mais précise au présent titre des règles minimales et donne la liste des paragraphes qui doivent figurer en totalité ou en partie dans l'ordre de mission.

Article 12.2 **Ordre de mission**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

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

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

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

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

- 1.** les noms, prénoms, qualités et adresses des parties ;
- 2.** la nature, la durée et le lieu de la mission ;
- 3.** les modalités d'exécution des stipulations concernant les voyages et transports ;
- 4.** la couverture des risques et des frais de voyage et de déplacement ;

-
5. l'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'amener un véhicule personnel ;
 6. l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;
 7. la référence, s'il y a lieu, à un accord d'entreprise relatif aux déplacements et missions ;
 8. le lieu du rapatriement en fin de séjour ;
 9. les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc., dont les bases de calcul peuvent faire l'objet de notes de service en fonction, notamment, des conditions particulières à chaque pays et de leur régime fiscal ;
 10. les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidences fiscales de ces modalités ; il doit être notamment précisé si la rémunération mensuelle et les indemnités auxquelles le salarié a droit pendant le séjour sont payables :
 - m soit en partie en France métropolitaine en euros, à un compte ouvert en France au nom du salarié dans l'établissement bancaire de son choix ;
 - m soit en tout ou partie en monnaie locale pour sa contre-valeur au taux de change officiel.
- Ces dispositions peuvent être modifiées en cours de mission si les circonstances venaient à l'exiger, ou d'un commun accord entre les parties ;
11. les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;
 12. les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements sur le lieu de mission ;
 13. les conditions d'application des droits aux congés payés par dérogation au titre 5, en cas de mission d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois ;
 14. les conditions du préavis visé à l'article 4.2 de la convention collective, et de prévenance en cas de fin mission anticipée ;
 15. les conditions du retour à l'issue de la mission.
- b) En outre, si la durée du déplacement est supérieure à six (6) mois :
16. les conditions de prise en charge du voyage aller et retour du salarié et éventuellement de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;
 17. le maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, du régime d'assurance chômage, dont le salarié bénéficie en France métropolitaine, et cela conformément aux stipulations de l'article 12.8 de la convention collective ;
 18. la couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la Sécurité sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant dans la mesure du possible des garanties analogues, l'employeur pouvant assurer directement ces garanties ;
 19. le maintien ou la compensation des prestations familiales ;
- 20 (Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Le principe du retour au sein de l'entreprise d'origine
- 21 (Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Les conditions du retour au sein de l'entreprise d'origine, qui doivent être au moins équivalentes à celles du départ
- c) Enfin, quelle que soit la durée de la mission, l'ordre de mission doit obligatoirement comprendre les éléments suivants en cas de déplacement dans les pays présentant des risques sanitaires, politiques ou climatiques dangereux :
22. la couverture des risques politiques et sociaux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat deviendrait nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint ou de sa conjointe et de ses enfants mineurs ne resteraient à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille était reconnu notoirement responsable de cette situation ;
 - 23 (Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Les conditions particulières de travail (ex. : jours fériés)
 24. les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à appliquer ;
 25. les conditions particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes et des transferts de fonds.
- L'ordre de mission visé ci-dessus est établi sous la condition suspensive que le salarié ait satisfait à toutes les formalités préalables (telles que visas, autorisations de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tant en France métropolitaine que dans le pays du déplacement.

Article 12.3 **Conditions suspensives et durée des séjours**

Au cours de la mission, la durée de chaque séjour ne peut, en principe, excéder vingt (20) mois, les délais de route

étant non compris.

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

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

- soit bénéficier au cours des vingt-quatre (24) mois d'un congé payé supplémentaire, d'une durée à déterminer en accord avec l'employeur, à prendre sur place et terminer ensuite la mission pour laquelle il a été engagé avant son retour en France ;
- soit demander à rentrer en France pour bénéficier de ses congés payés, auquel cas son ordre de mission pourra être soit renouvelé, soit modifié, voire annulé.

Article 12.4 **Voyages et transport**

1

Définition des frais de voyage

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

- les frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituelle du salarié au lieu de mission, et inversement ;
- les frais éventuels de repas et d'hébergement pendant le voyage.

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

2

Conditions d'application des frais de voyage

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

- a)** en début et en fin contractuels de la mission ;
- b)** s'il arrive que le salarié soit rappelé pour une période militaire de réserve obligatoire, non provoquée et sans possibilité de report (sous déduction des remboursements de frais par l'autorité militaire) ;
- c)** lorsque des motifs graves de santé, dûment attestés par certificat médical avec contre-visite éventuelle, imposent le retour du salarié ou d'un membre de sa famille (auquel cas seule la famille sera rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de l'organisme assureur ou de l'employeur devra avoir lieu, au plus tard, au lieu d'embarquement ;
- d)** en cas de décès du salarié au lieu de déplacement, sous la condition que le rapatriement du corps et, éventuellement, de la famille du salarié intervienne dans les trois (3) mois du décès, sauf cas de force majeure imposant un délai plus long ;
- e)** en toute circonstance dont le salarié ou un membre de sa famille ne serait pas reconnu responsable et rendant impossible la prolongation du séjour du salarié sur le lieu du déplacement. Cette disposition s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pays où se déroulent des événements rendant nécessaire un retour immédiat en France ;
- f)** en cas de licenciement du salarié.

3

Déplacement de la famille du salarié

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

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

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

4

Démission

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

Il n'est pas fait obstacle à ce que l'employeur couvre la totalité des frais effectifs de voyage à la demande du salarié

et exige le remboursement de ces frais après le retour en France.

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

5

Frais de transport

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

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

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

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

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

a) en avion : classe économique ;

b) en bateau et train :

- 2^e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;
- 1^e classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

6

Bagages

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

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

7

Délais de route

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

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

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

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

Article 12.5

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Lorsqu'un salarié est engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il peut être soumis à la période d'essai prévue par l'article 3.4 de la convention collective ;

— soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;

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

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

Article 12.6

Rupture du contrat de travail pendant la mission

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFTD ;

CFTC Média+.

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

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Aussi, par dérogation aux stipulations de l'article 4.1, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique.

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

Article 12.7

Congés payés

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

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

Article 12.8

Prévoyance - Retraite - Chômage

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

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

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

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

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

Article 12.9 **Contrôle médical**

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

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

Titre 13 **Stipulations juridiques et administratives**

Article 13.1 **Convention collective et accords d'entreprise antérieurs**

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

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

En cas de fusion, de cession, de scission ou de changement d'activité, les stipulations de la convention collective jusqu'alors appliquée sont mises en cause. La mise en cause résulte de plein droit de l'évènement qui l'a entraîné. Les stipulations de la convention collective mise en cause continuent à produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois.

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

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

Article 13.2 **Date d'application**

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

Article 13.3 **Durée - dénonciation**

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

1 **Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés**

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

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

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

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

2 **Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés**

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

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

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

Article 13.4 **Révision**

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

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

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

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

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

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

Article 13.5 **Adhésion**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

(Avenant n° 2, 27 oct. 2022, étendu) Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du Code du travail.

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

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

Article 13.6 **Procédure de conciliation**

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

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

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

c) La commission paritaire professionnelle de conciliation est composée :

- d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et représentatives ;
- d'autre part, d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires et représentatives.

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

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

ANNEXES

Classifications

Annexe I

Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

Mod. par Avenant n° 34, 15 juin 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 20 déc., applicable le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Préambule

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

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

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

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

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

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

Les considérations qui précèdent ont conduit les organisations signataires à élaborer, pour les E.T.A.M., un système nouveau procédant d'une approche synthétique selon laquelle :

Les fonctions E.T.A.M. existantes ou pouvant exister dans les familles professionnelles quelles qu'elles soient peuvent être réparties en fonctions à dominante :

- d'exécution ;
- d'études ou de préparation ;
- de conception ou de gestion élargie.

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

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

Les postes sont ordonnés sur une grille unique.

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

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

Dispositions

Article 1 Objet

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

Ces coefficients serviront à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Modalités générales

Article 2 Classement

Tout le personnel E.T.A.M. devra être classé d'après la classification évoquée à l'article 1.

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

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

Article 3 Référence au niveau de formation

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

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

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

Article 4 Mise en place du nouveau système des entreprises

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

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

Fonctions d'exécution

Aspects fondamentaux

Objet

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

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

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

Définition globale

Contenu

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

Caractéristiques communes

1. Aspect unitaire et monotype du travail.
2. Une possibilité de choix, par l'intéressé, entre modes opératoires divers limités et bien définis.
3. L'exercice de la fonction se satisfait de la connaissance du contexte immédiat du travail.
4. Autonomie limitée, la non-conformité des travaux étant aisément contrôlable.

Formation

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

Position

Position 1.1

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

Position 1.2

L'exercice de la fonction :

- comprend une succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers ;
- nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier ;
- se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V *bis* de l'éducation nationale.

Position 1.3

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

- en choisissant et mettant en œuvre les moyens d'exécution ;
- en enchaînant les séquences ;
- en contrôlant la conformité des résultats.

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

Position 1.4

De plus, l'exercice de la fonction recouvre :

- ou bien des situations dans lesquelles le nombre ou la variété des paramètres à coordonner nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques connues ;
- ou bien un travail de base complété de tâches annexes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné avec autonomie ;
- ou bien une fonction de position 1.3.1. comportant en outre un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes des positions 1.1. et 1.2.

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

Fonctions d'études ou de préparation

Aspects fondamentaux

Objet

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

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

L'agent procède du particulier au particulier par analogie.

Définition globale

Contenu

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

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

Caractéristiques communes

1. Aspect pluriforme du travail (pluralité des méthodes ou des tâches).
2. Choix, par l'intéressé, d'une méthode parmi des méthodes connues, détermination et mise en œuvre des moyens nécessaires.
3. L'exercice de la fonction implique la connaissance d'un certain environnement (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).
- 4 — Autonomie relative, les contrôles de conformité n'étant pas systématiques.

Formation

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

Position

Position 2.1

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

Position 2.2

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

Position 2.3

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

Fonctions de conception ou de gestion élargie

Aspects fondamentaux

Objet

Le travail de l'agent consiste :

- à déterminer les schémas de principe qui sont susceptibles d'intégrer les éléments divers d'un problème complet et à les poser comme hypothèse de travail pour lui-même et pour autrui ;
- à élaborer et à coordonner un programme cadre en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui.

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

L'agent procède du général au particulier par déduction.

Définition globale

Contenu

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

Caractéristiques communes

1. Avec l'assistance d'un supérieur hiérarchique, recherche de solutions par approches successives conduisant à l'élaboration de schémas de principe ou à la définition de programmes cadres incluant des considérations de coût et de délais.
2. Découpage du problème posé en problèmes secondaires à l'intention d'autres agents auprès desquels est exercée une action de commandement, de coordination, d'assistance, de conseil et de formation.
3. Comptes rendus d'actions sous une forme achevée (dossiers, rapports d'études).
4. Autonomie élargie, la qualité des travaux étant du domaine de l'appréciation plus que du contrôle de conformité.

Formation

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

Position

Position 3.1

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

Position 3.2

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

Position 3.3

L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation

à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique.

Nomenclature des niveaux de formation

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

NIVEAUX	DÉFINITION
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	IV <i>a</i> — Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau de brevet d'enseignement industriel (B.E.I.) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.).
IV	IV <i>b</i> — Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
IV	IV <i>c</i> — Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré), et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du premier cycle (B.E.P.C.).
V <i>bis</i>	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré du niveau de certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

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

Méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des E.T.A.M. du 15 décembre 1987

1) Pourquoi une nouvelle classification?

Le système de classification actuellement en vigueur a vieilli : certaines fonctions n'étaient pas prises en compte. Le nouveau système consiste essentiellement en un cadre général et souple permettant de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères :

- communs à toutes les filières professionnelles ;
- prédéterminés dans leur formulation, leur nombre et leur gradation.

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

2) Présentation générale

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

- suivant une grille unique pour toutes les fonctions ;

— en trois types de fonctions :

1. Fonctions d'exécution.
2. Fonctions d'études ou de préparation.
3. Fonctions de conception ou de gestion élargie eux-mêmes subdivisés en positions internes (12 positions au total).

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

- *l'homogénéité* : types de fonctions et positions sont identifiés et définis à partir d'une méthode unique ;
- *la cohérence* : les positions sont définies non seulement en tant que telles, mais également par rapport aux positions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures concrétisant ainsi la progression ;
- *l'adaptabilité* : les définitions présentent un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux suivre l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications de l'exercice des métiers.

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

- Objet du travail ;
- Modèles d'actions ;
- Démarches intellectuelles.

Pour en tirer des définitions générales portant sur les :

- Contenu ;
- Caractéristiques communes (autonomie, responsabilité...) ;
- Connaissances requises.

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

3) Applications

3.1- Quelques principes

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

- les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les fonctions qu'ils occupent : c'est-à-dire que la hiérarchie des salariés découle de la hiérarchie de leurs fonctions et non de la hiérarchie de leurs seules aptitudes ;
- les fonctions seront affectées d'un nouveau coefficient : on ne saurait perdre de vue que tout nouveau système de classification est novateur et donc doit pouvoir se traduire par une nouvelle hiérarchie des fonctions ;
- les définitions contenues dans la convention constituent la référence officielle pour classer chaque fonction.

3.2- **Procédure d'application**

3.2.1- Schéma de l'approche proposée

1. Recenser les filières existantes ;
2. Recenser les fonctions par filières ;
3. Décrire les fonctions par rapport aux critères ;
4. Classer par rapport aux types de fonctions ;
5. Classer par rapport aux positions ;
6. Vérifier la cohérence générale du classement ;
7. Positionner les salariés ;
8. Vérifier la cohérence individuelle ;
9. Présenter.

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

3.2.2- Explication

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

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

Définition de la filière :

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

sification générale.

Exemples :

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

2. Recenser dans chaque filière les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées. Par exemple, pour la filière secrétariat, on peut recenser les fonctions suivantes : secrétaire de département, secrétaire d'un groupe d'ingénieurs, secrétaire débutante...

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

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

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

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

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

- objet du travail ;
- modèles d'action et démarches intellectuelles ;
- autonomie : nature des instructions hiérarchiques et contrôle des résultats ;
- responsabilités ;
- connaissances requises.

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

- complexité, difficulté du travail à accomplir ;
- autonomie ;
- compétences requises, expérience.

Pour effectuer ce classement, on pourra se référer :

- au tableau comparatif des types de fonction
- au tableau des positions

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

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

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

Ainsi, un salarié ne peut prétendre être classé dans le type de fonction 3 du seul fait qu'il est titulaire du B.T.S., encore faut-il qu'il assume intégralement les responsabilités correspondant à ce type de fonction.

Dans la lecture des définitions relatives aux types de fonctions II et III, il y a lieu de ne pas se méprendre. Certaines caractéristiques s'appliquent à la lettre aussi bien à des positions de cadres qu'à des positions de coordination de travaux ou de projet relevant traditionnellement des E.T.A.M. En pratique, chaque profession a su fixer une limite entre cadres et non cadres prenant généralement en compte la difficulté des problèmes traités et les connaissances requises, la faculté d'adaptation que donne une certaine culture ou encore l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bien reconnaître cette limite, variable d'un corps de métier à l'autre et de la respecter au cours du travail de classification.

3.2.3- Illustration sur quelques filières

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

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

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

3.3- Conséquences pratiques

Rémunération

La convention collective prévoit les rémunérations minimales par coefficient.

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

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

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

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

4) Structure de la grille de classification

Mod. par Avenant n° 34, 15 juin 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 20 déc., applicable le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 45, 31 oct. 2019, étendu par arr. 16 oct. 2020, JO 31 oct., à l'exclusion des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC media+.

Fonctions d'exécution (Avenant n° 45, 31 oct. 2019, étendu)

Positions	Coefficients
1.1	230
1.2	240
1.3	250

Fonctions d'études ou de préparation

POSITIONS	COEFFICIENTS
2.1	275
2.2	310
2.3	355

Fonctions de conception ou de gestion élargie

POSITIONS	COEFFICIENTS
3.1	400
3.2	450
3.3	500

A chaque position correspond un coefficient.

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

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

Les trois niveaux hiérarchiques de base

Aspects fondamentaux

TYPE de fonctions	FONCTIONS	TYPE D'ACTIVITÉ		ÉTENDUE de la compétence	DÉMARCHE intellectuelle
		Objet du travail	Organisation de la conduite du travail		
III	Conception ou gestion élargie	Prise en charge de problèmes complets	— imaginer pour intégrer les éléments divers du problème ; — découper le problème posé en problèmes secondaires.	Référence à plusieurs techniques complémentaires	Du général au particulier par déduction
II	Études ou préparation	Prise en charge d'activités fractionnées ou cycliques	— concrétiser ; — développer ; — faire apparaître des difficultés d'ordre pratique.	Référence à une technique connue	Du particulier au particulier par analogie
I	Exécution	Exécution de travaux constitués de modes opératoires définis, codifiés, ordonnés	— réaliser ; — produire.	Référence à un métier d'exécution	Du particulier au particulier par simple identification

Caractéristiques communes

TYPE de fonctions	FONCTIONS	AUTONOMIE instructions et contrôles hiérarchiques	RESPONSABILITÉS à l'égard d'autrui	CONNAISSANCES requises théoriques de l'environnement
III	Conception ou gestion élargie.	— directives concernant le cadre de l'activité, définissant l'objectif ; — comptes rendus d'action sous une forme achevée (rapports, exposés) ; — la qualité des travaux est du domaine de l'appréciation.	A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre.	Niveau III de l'E.N. (B.T.S., D.U.T...) ; enseignement de genre synthétique basé sur une pédagogie culturelle.

TYPE de fonctions	FONCTIONS	AUTONOMIE instructions et contrôles hiérarchiques	RESPONSABILITÉS à l'égard d'autrui	CONNAISSANCES requises théoriques de l'environnement
II	Études ou préparation.	— instructions de caractère général portant sur des méthodes, avec initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes ; — compte rendu d'actions le plus souvent sous forme de narrations à caractère descriptif ; la qualité des travaux sera contrôlée par sondage.	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	— niveau IV de l'E.N. (Bac, ...) ; — et connaissances de l'environnement (entreprise, matériel, organisation).
I	Exécution.	— instructions précises ; — informations sur les méthodes à utiliser et les moyens disponibles ; — comptes rendus d'actions oraux portant sur des faits concrets du travail ; — le travail est facilement contrôlable par les destinataires des travaux.	Néant.	— niveau V de l'E.N. (C.A.P. ...) ; enseignement basé sur une pédagogie démonstrative ; — connaissance du contexte immédiat suffisant.

Les douze positions

TYPES de fonctions	Critères Positions	INNOVATION	RÔLE A L'ÉGARD de l'objectif	AUTONOMIE
III	3	Faculté d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté sur le plan technique.	Étude et propositions destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Même que III.2. Son supérieur est un cadre.
III	2	Recherche et adopte des solutions valables en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Propositions de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Recours à l'assistance avec proposition à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
III	1	Rechercher la compatibilité des solutions entre elles et avec l'objectif.		Recours à l'assistance de règle en cas de difficultés ou d'incompatibilité avec l'objectif.

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

Type de fonctions	Critères	Objet du travail	Connaissances requises
I	4	Aspect professionnel élargi.	Équivalentes au C.A.P. + expérience ou B.P. des métiers de base.
I	3	Aspect professionnel total.	Équivalentes au C.A.P. des métiers de base.
I	2	Aspect professionnel partiel.	Équivalentes au B.E.P.C.
I	1	Sans aspect professionnel (analogue à la vie courante).	Sans formation.

Illustrations sur quelques filières

Coeff.	Position	Comptabilité	Dactylographie Secrétariat	INFORMATIQUE			
				Saisie Programmation	Exploitation Données	Exploitation	Préparation Contrôle
200	1.1	Employé administratif			Perfo 1	Opérateur débutant	
210	1.2	Employé administratif 1	Dactylo		Perfo 2	Opérateur 1	
220	1.3.1	----	Dactylo expérimenté(e) ou sténo-dactylo 1		Perfo-vérif. 1	Opérateur 2	Agent de préparation et de contrôle 1
230	1.3.2	Aide-comptable 1	Dactylo expérimenté(e) ou sténo-dactylo 2		Perfo-vérif. 2	Opérateur 3	Agent de préparation et de contrôle 2
240	1.4.1	Aide-comptable 2	Dactylo confirmé(e) Sténo-dactylo confirmé(e) Secrétaire/dactylo 1 et 2	Agent de programmation débutant 1 et 2	Perfo-vérif. 3 et 4	Aide-pupitre 1 et 2	Agent de préparation et de contrôle 3 et 4
250	1.4.2	Aide-comptable 3					
275	2.1	Comptable 1	Secrétaire 1	Technicien de programmation 1	Aide monitrice et monitrice 1	Pupitre 1	Préparateur ou technicien de lancement, d'exploitation ou de maintien 1
310	2.2	Comptable 2	Secrétaire 2	Technicien de programmation 2	Aide monitrice et monitrice 2	Pupitre 2	Préparateur ou technicien de lancement, d'exploitation ou de maintien 2
355	2.3	Comptable 3	Secrétaire spécialisé(e) 3	Technicien de programmation 3	Aide monitrice et monitrice 3	Chef d'équipe	Préparateur ou technicien de lancement, d'exploitation ou de maintien 3
400	3.1	Comptable principal 1	Secrétaire principal(e) ou de direction 1	Technicien principal d'analyse programmation 1		Technicien principal, chef de groupe, de salle ou d'atelier 1	Technicien principal, chef de groupe, de salle ou d'atelier 1

Coeff.	Position	Comptabilité	Dactylographie Secrétariat	INFORMATIQUE			
450	3.2	Comptable principal 2	Secrétaire principal(e) ou de direction 2	Technicien principal d'analyse programmation 2		Technicien principal, chef de groupe, de salle ou d'atelier 2	Technicien principal, chef de groupe, de salle ou d'atelier 2
500	3.3	Comptable principal 3	Secrétaire principal(e) ou de direction 3	Technicien principal d'analyse programmation 3		Technicien principal, chef de groupe, de salle ou d'atelier 3	Technicien principal, chef de groupe, de salle ou d'atelier 3

Coeff.	Positions	Dessinateurs	Contrôle de travaux	Métreurs
200	1.1			
210	1.2			
220	1.3.1	Exécution 1	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) 1	Agent métré 1
230	1.3.2	Exécution 2	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) 2	Agent de métré 2
240	1.4.1	Exécution 3 et 4	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) 3 et 4	Aide-métreur 3 et 4
275	2.1	"Petites Études"	Surveillant de travaux ou agent technique 1	Technicien de métré (mètreur) 1
310	2.2	Études 1	Surveillant de travaux ou agent technique 2	Technicien de métré (mètreur) 2
355	2.3	Études 2	Surveillant de travaux ou agent technique 3	Technicien de métré (mètreur) 3
400	3.1	Projeteur 1	Contrôleur de travaux 1	Technicien principal de métré (chef mètreur, mètreur vérificateur) 1
450	3.2	Projeteur 2	Contrôleur de travaux 2	Technicien principal de métré (chef mètreur, mètreur vérificateur) 2
500	3.3	Projeteur ou chef de groupe 3	Contrôleur de travaux 3	Technicien principal de métré (chef mètreur, mètreur vérificateur) 3

Annexe II

Classification des ingénieurs et cadres

(Voir Avis d'interprétation du 20 mars 2014)

Positions		Définitions des emplois	Coefficients hiérarchiques
I	1.1.	Débutants. — Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en œuvre des connaissances acquises	95 *
I	1.2.	Débutants. — Les mêmes que ci-dessus, mais titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2 c de la présente convention	100 *
II	2.1.	Ingénieurs ou cadres ayant au moins deux ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études :	
		— âgés de moins de vingt-six ans — âgés de vingt-six ans au moins	105 * 115 *
II	2.2.	Remplissent les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions ; étudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement	130
II	2.3.	Ingénieurs ou cadres ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche	150
III	3.1.	Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre, non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef	170
III	3.2.	Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature	210
III	3.3.	L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative	270
* cf. l'annexe I du 7 décembre 2000 à l'accord RTT du 22 juin 1999			

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

Avis d'interprétation du 20 mars 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération SYNTEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT F3C ;

FIECI CFE-CGC ;

FO.

En remarque liminaire, si les négociations sur les classifications avaient abouti, la présente commission n'aurait pas été réunie.

La Commission nationale d'interprétation rend l'avis d'interprétation suivant :

Au titre de notre convention collective et de ses annexes, la position 2.1 justifie au moins deux ans de pratique de la profession, sans que cette condition soit cumulative avec le statut d'ingénieur ou de cadre depuis au moins deux ans.

Annexe III - Chargés d'enquête, grille des rémunérations minimales brutes

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

2^o Les valeurs ci-dessous sont exprimées en points E.T.A.M.

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

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

NATURE DE L'ENQUÊTE	DURÉE D'INTERVIEW				
1. Lieu public	10 mn	15 mn			
1.1. Lieu public non imposé	0,362	0,444			
1.2. Lieu public imposé (par exemple : exposition, magasins, kiosques, sorties de spectacles, etc.)	0,444	0,544			
2. Enquêtes à domicile	15 mn	30 mn	45 mn	60 mn	90 mn
Coefficients	1	1,45	1,90	2,35	3,25
2.1. Ménagères, 2 quotas	0,900	1,305	1,710	2,115	2,92
2.2. Ensemble, 2 quotas	0,960	1,390	1,825	2,255	3,12
2.3. Hommes, 2 quotas	1,020	1,480	1,940	2,395	3,31
2.4. 3 ^e quota, coefficient 1	0,065	0,095	0,125	0,155	0,24
2.5. 4 ^e quota, coefficient 1,15	0,075	0,110	0,140	0,175	0,24
2.6. 5 ^e quota, coefficient (1,15) 2	0,085	0,125	0,165	0,200	0,28
3. Enquêtes sur adresse					
3.1. Moins de 20 p. 100 d'adresses erronées.	1,025	1,555	1,935	2,335	3,04
3.2. De 20 à 40 p. 100 d'adresses erronées	1,335	1,780	2,335	2,670	3,20
3.3. Plus de 40 p. 100 d'adresses erronées	1,780	2,335	2,670	3,000	3,30

1. Quota :

Par « quota », il faut entendre :

- Les répartitions imposées selon des caractéristiques telles que : âge, catégories socioprofessionnelles, nombre de personnes au foyer, femmes actives ou non... ;
- Les conditions limitant la population à enquêter, par exemple : possesseur ou consommateur d'un bien déter-

miné. Les coefficients de la grille s'appliquent lorsque la limitation ainsi définie détermine une population d'enquêtés d'au moins 50 p. 100 de la population totale ;

c) Lorsque le quota détermine une population d'enquêtés inférieure à 50 p. 100 de la population totale, les conditions de rémunération font l'objet d'un examen particulier.

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

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

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

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

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

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

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

Classification des métiers de l'internet

Accord du 5 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002]

Préambule

Les organisations signataires du présent accord représentant les entreprises et les personnels compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, constatent chaque jour davantage que le développement du monde internet modifie les attentes et les demandes de leurs clients. Cette transformation de la demande implique de nouvelles compétences dans les entreprises mais aussi de nouvelles garanties pour les salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

D'ores et déjà, des entreprises se créent pour se développer sur un nouveau marché en utilisant des compétences nouvelles et plusieurs métiers liés au monde internet sont identifiés. Si d'autres métiers apparaissent, les organisations signataires du présent accord souhaitent, sans délai, adapter les outils conventionnels au plus près du terrain afin d'apporter leur contribution au développement d'un emploi de qualité et au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

C'est dans cette optique que le présent accord se donne pour objectif de faire reconnaître l'appartenance au champ conventionnel des entreprises exerçant, dans le cadre de prestations à forte valeur ajoutée, qu'il s'agisse de services ou de solutions logicielles, les métiers identifiés dans le présent accord, et d'adapter les classifications conventionnelles aux métiers de l'internet. Cela permettra aux dispositifs conventionnels relatifs à l'insertion des jeunes par la formation en alternance ou à la délivrance de certificats de qualification professionnelle de s'appliquer aux métiers de l'internet.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Cet accord s'applique aux entreprises relevant des codes NAF 721Z ,722Z , 723Z ,724Z , 741E ,741G , 742C ,743B , 745A ,748J , et qui conformément à l'article L. 132-5 du code du travail répondent à la définition en terme d'activités économiques de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil telle qu'étendue par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Article 2 Définition des métiers spécifiques à l'internet donnant lieu à la reconnaissance d'une position au sein de la grille de classification

Les métiers spécifiques, décrits ci-dessous, relèvent du champ de compétence de la branche, dès lors qu'ils sont

exercés au sein d'une société dont l'activité principale est de fournir des services ou des solutions logicielles.

Infographiste internet : Sous la direction d'un chef de projet web, l'infographiste a pour fonction d'intégrer des éléments graphiques dans des pages de sites internet ou intranet.

Concepteur développeur web ou développeur multimédia : Sous la direction d'un chef de projet web, le développeur web est chargé du développement de nouvelles applications internet. Sa tâche principale consiste à écrire les lignes de codes nécessaires au fonctionnement d'une application qui donnera naissance à des pages internet.

Graphiste multimédia : Sous la direction d'un chef de projet web, il participe à la conception et à la mise en page de sites internet ou intranet, à son habillage, à la création de fenêtre, d'icônes ou encore d'animations.

Web master ou administrateur de site : Le web master ou administrateur de site encadre une équipe technique de salariés chargée du bon fonctionnement et de la maintenance d'un site internet ou intranet.

Concepteur multimédia : Sous la direction d'un chef de projet web, il élabore les processus de conception et de réalisation de documents tous médias, et en particulier des sites internet ou intranet.

Web planner ou responsable marketing multimédia : Ce salarié est chargé d'élaborer les campagnes de publicité ou de communication en ligne. Ces campagnes prennent la forme de bandeaux publicitaires appelés « bannières », de boutons ou d'opérations spéciales (animations, envoi en nombre de courriers électroniques).

Ingénieur d'études web ou multimédia : Sous la direction d'un chef de projet web, il réalise pour le compte de clients internes ou externes des études ou des développements informatiques liés à des projets multimédias.

Consultant internet-intranet-extranet : Ce salarié est chargé de proposer une technique en fonction de l'expression des besoins du client. Il est en capacité de réaliser une analyse des besoins, une étude de faisabilité, de proposer des développements techniques ainsi qu'une veille technologique.

Chef de projet web ou chef de projet internet : Le chef de projet web encadre une équipe technique de salariés chargée de la conception d'un site internet ou intranet, il participe au choix de l'architecture, de l'arborescence et du contenu du site internet ou intranet à réaliser.

Article 3

Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'internet

Le tableau suivant indique la position, au sein de la grille de classification de la convention collective nationale, des métiers décrits à l'article 2 du présent accord.

ETAM	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Infographiste	X	X	X	X	
Développeur web ou multimédia		X	X	X	
Graphiste multimédia		X	X	X	
Web master			X	X	X
Concepteur multimédia			X	X	X

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau III de l'Éducation Nationale, dans la profession considérée (BTS professionnel par exemple) la position de départ se situe en 3.1.

IC	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1
Web master	X	X	X		
Concepteur multimédia	X	X	X		
Web planner	X	X	X		
Ingénieur d'études web ou multimédia	X	X	X	X	X
Consultant net	X	X	X	X	X
Chef de projet web			X	X	X

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau I ou II de l'Éducation Nationale, dans la profession considérée, la position de départ se situe en 1.2.

Article 4 Application de l'accord

Les parties conviennent de mettre cet accord en œuvre dès sa signature. À l'issue d'une période d'un an elles se rencontreront pour en tirer les enseignements et proposer les éventuelles révisions.

Les fédérations patronales présenteront l'accord au Ministère concerné aux fins d'extension.

Annexe - Avis d'interprétation de la Commission nationale d'interprétation du 18 avril 2002

[Étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002]

Sur le champ d'application conventionnel de l'Accord national du 5 juillet 2001, relatif à l'introduction des métiers de l'Internet dans le dispositif des classifications de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Études Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-conseils, Sociétés de Conseil du 15 décembre 1987, la Commission Nationale d'Interprétation, saisie aux fins de se prononcer sur l'article premier «champ d'application» a émis l'Avis qui suit à l'unanimité des signataires de l'accord initial.

«Le champ d'application de la convention collective SYNTEC dans le domaine de l'Internet s'apprécie en référence à ses domaines d'activité : l'informatique et les systèmes d'information sous les formes de l'ingénierie, de l'édition de logiciels, du conseil, de l'assistance technique, des exploitation, de l'infogérance et de la formation.

Il concerne :

- 1) Les concepteurs, fournisseurs et exploitants de plate-forme informatique.
- 2) Les prestations d'hébergement de site internet.
- 3) Les prestations de conception, de développement, mise en œuvre et entretien de site web considéré comme composante du système d'information de l'entité cliente.
- 4) Les développeurs, producteurs et intégrateurs de logiciels nécessaires à la création et à l'exploitation des services pour répondre aux besoins de leurs clients.
- 5) Les fournisseurs d'expertise, d'ingénierie, de conseil et de formation dans le domaine de l'Internet.
- 6) L'édition de logiciels ou de composants logiciels en technologies internet.
- 7) Les exploitants des réseaux ou infrastructures informatiques (infogérance-outsourcing).
- 8) Les fournisseurs de services applicatifs relatifs aux systèmes d'information de leurs clients, quel que soit le mode de fourniture du service (infogérance - services bureau)».

Le présent Avis sera annexé à l'Accord National du 5 juillet 2001.

Classification des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès

(Se reporter à l'accord du 5 juillet 2001)

Annexe «Enquêteurs»

Accord du 16 décembre 1991

[Étendu par arrêté du 27 avril 1992, JO 12 mai 1992]

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

Préambule (nouveau)

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

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

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

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

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

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

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

Dispositions communes aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (C.E.I.G.A.) et aux enquêteurs vacataires (E.V.)

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

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

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

— Article 2.2 «Représentation des salariés» ;

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

— Article 3.5 «Modification dans la situation juridique de l'employeur.»

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

Titre I

Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

1 - Conditions générales d'engagement

Article 1 **Définition**

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

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

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

Article 2 **Objet et nature du contrat de travail**

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

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

Article 3 **Conditions d'accès**

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SYNTEC ;
CINOV.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT F3C ;
CFTC Média + ;
CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) Le contrat de travail de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être proposé à tout enquêteur vacataire ayant, d'une part, au cours des douze mois précédant le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet, effectué de manière régulière différents types d'enquêtes dans différentes catégories de la population et, d'autre part, reçu neuf bulletins de salaire sur douze et perçu une rémunération dont le montant annuel total excède huit fois le montant de la rémunération minimale conventionnelle brute applicable au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM Sauf stipulation expresse des parties instituant une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est définitif dès la signature du contrat de travail.

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

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

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

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

Article 4

Exécution du contrat

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

Article 5

Rémunération garantie

(Voir «Salaires»)

L'employeur qui contracte avec un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle s'oblige à lui verser annuellement une rémunération au moins égale à 60 p. 100 des gains perçus durant la période de référence prévue à l'article 3 cette garantie minimale annuelle correspondant à l'accès à la couverture sécurité sociale.

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

- 40 p. 100 de la garantie annuelle assurée le premier semestre ;
- 30 p. 100 de la garantie annuelle assurée le second semestre ;
- les 30 p. 100 restant pouvant être indistinctement répartis sur les deux périodes en fonction de la charge de travail.

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

Cette rémunération annuelle garantie, définie lors de la première année d'existence de ce contrat, sera révisée tous les deux ans et sera égale à 60 p. 100 de la rémunération moyenne des trois années précédentes. En aucun cas, cette rémunération minimale garantie ne pourra être inférieure à la rémunération annuelle garantie initialement définie lors de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la valeur du point E.T.A.M.

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

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

Toutefois, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ne sera pas tenu d'accepter des travaux au-delà d'un montant excédant 125 p. 100 de sa garantie annuelle.

Article 6

Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité à partir de la date à laquelle un enquêteur bénéficie du statut de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle. S'y ajoutent l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, ainsi que les périodes de travail effectif accomplies par l'enquêteur dans l'entreprise en cas d'engagements successifs antérieurs.

Article 7

Modification du contrat en cours

- a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit faire l'objet d'une modification écrite de la part de l'employeur.
- b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

2 - Forme du contrat

Article 8

Forme

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

Article 9

Définition des missions et rédaction de la proposition de travail

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

imparti pour son exécution.

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

3 - Conditions d'exécutions des travaux

Article 10

Conditions d'exécution des travaux

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

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

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

Article 11

Empêchement

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

En dehors de cette hypothèse, l'inexécution d'une enquête dans les délais impartis sera considérée comme une faute professionnelle.

Article 12

Secret professionnel

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

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

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

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;
- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

Article 13

Rémunération

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

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

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

Article 14

Frais professionnels

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

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés selon les modalités propres à chaque entreprise.

S'il résulte d'un transfert de la résidence d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, un accroissement systématique des frais de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires restent entièrement à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, sauf accord de l'employeur pour les prendre à sa charge.

Article 15 **Congés payés**

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle a la faculté de refuser tout travail dans les limites des droits qu'il a acquis afin d'exercer ses droits à congés payés. Il ne peut alors lui être fait application de la clause de déduction stipulée aux articles 5 et 13.

Article 16 **Congés dans le cas de maladie, accident ou maternité**

Pour le calcul de la période donnant droit à congés payés, sont considérées comme périodes de travail effectif :

- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie d'une durée supérieure à un mois.

Article 17 **Absences exceptionnelles**

Des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, seront accordées sur justificatif au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, lorsqu'elles interviendront au cours d'une mission :

- se marier : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant quatre jours ouvrables ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ;
- assister aux obsèques de ses ascendants en ligne directe : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au deuxième degré frère ou sœur : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable.

Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation. Ces autorisations d'absences feront l'objet d'une rémunération brute correspondant à 1/365 de la rémunération annuelle garantie.

Article 18 **Congés sans solde**

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé.

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

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

À condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions ou des fonctions équivalentes et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pendant une suspension de contrat de travail, il devra le faire conformément aux dispositions du code du travail.

Article 19 **Bulletin de paie**

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code A.P.E. ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

-
- l'intitulé de la convention collective nationale applicable au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;
 - la classification professionnelle du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;
 - la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération ;
 - le montant de la rémunération brute du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;
 - la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
 - la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
 - la nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations ;
 - le montant de la somme effectivement perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et sa date de paiement ;
 - la mention incitant le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Article 20

Détermination d'un horaire de référence

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM, divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

4 - Résiliation du contrat de travail

Article 21

Dénonciation du contrat de travail

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par pli recommandé avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat.

La lettre de résiliation du contrat de travail se référera, s'il y a lieu, aux stipulations du contrat de travail ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou de la présente convention ainsi que le ou les motifs justifiant la résiliation du contrat.

Dans les cas prévus par la loi, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien sera effectuée par pli recommandé avec demande d'accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut se faire assister par une personne de son choix conformément à la loi.

En cas de licenciement, le préavis sera d'un mois, si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle justifie d'une ancienneté de moins de deux ans, et de deux mois si l'ancienneté est au moins égale à deux ans.

En cas de démission, le préavis sera d'un mois.

Article 22

Indemnité compensatrice de préavis

Sauf accord entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à un douzième du montant des travaux réalisés dans l'année qui précède pour un mois de préavis et à deux douzièmes du montant de cette même somme pour deux mois de préavis.

Article 23

Indemnités de licenciement - Conditions d'attribution

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

Il est attribué à tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, licencié, justifiant d'au moins deux années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave.

Cette indemnité sera réduite du tiers lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent, et accepté par l'intéressé en dehors de la société. Ce tiers sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) Toutefois, seront appliquées les dispositions des articles L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du Code du travail dans le cas de cessation complète d'activité.

Article 24

Montant de l'indemnité de licenciement

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est égale à un cinquième du douzième du montant des rémunérations perçues pendant les douze mois précédant la notification de la rupture, par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de sept mois de salaire.

Article 25

Non-exécution du contrat

Le fait d'avoir refusé ou de ne pas avoir exécuté des travaux représentant au total un montant équivalant à la moitié de la garantie minimum par période définie à l'article 5, sur une période de douze mois consécutifs, exception faite des travaux refusés au cours des périodes de congés et de maladie ou d'accident, sera considéré comme la manifestation de la volonté du salarié de ne plus exécuter les obligations résultant du contrat de travail.

Il peut constituer par là même une faute grave entraînant la rupture sans indemnité du contrat de travail. Sauf cas prévus à l'article 3, le fait qu'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ait refusé trois offres d'enquêtes consécutives, en dehors des périodes de congés, séparées entre elles par un délai d'au moins dix jours calendaires, peut être également constitutif d'une faute grave entraînant une rupture du contrat de travail.

Article 26

Départ en retraite

1

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle atteint au minimum l'âge de soixante ans et 150 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

L'employeur qui désire mettre un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à la retraite devra lui notifier son intention en respectant un préavis de six mois.

Si l'employeur ne procède pas à cette notification, le contrat de travail se poursuit jusqu'à ce que cette notification soit effectuée avec le même préavis que celui fixé à l'alinéa précédent.

2

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse. Il doit alors respecter le préavis suivant :

— un mois, s'il a entre six mois et deux ans d'ancienneté ;

— deux mois, s'il a au moins deux ans d'ancienneté.

3

La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dans les conditions fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence

pour recherche d'emploi.

Article 27 **Indemnité de départ en retraite**

Une indemnité de départ en retraite est accordée au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 26.

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

À cinq ans révolus, un mois, plus à partir de la sixième année un huitième de mois par année d'ancienneté supplémentaire, avec un plafond maximum de quatre mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier, comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, le salaire mensuel étant compté sans primes ni gratifications, ni majoration du salaire ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement.

Article 28 **Régime de retraite complémentaire**

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle à une caisse de retraite affiliée à l'Arrco.

5 - Maladie

Article 29 **Absences maladie**

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accident dûment constatées par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 30 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Article 30 **Formalités en cas d'absence pour maladie**

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt-quatre heures, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de quarante-huit heures, à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Lorsqu'il assure un complément d'allocation maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire contre-visiter le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle par un médecin de son choix.

Article 31 **Garantie incapacité temporaire**

Il est institué au profit des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle un régime conventionnel de garantie incapacité temporaire ayant pour objet d'assurer aux intéressés une couverture en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ce régime de garantie incapacité temporaire ne sera effectif qu'après extension de l'annexe enquêteurs par le ministère du travail.

Article 32 **Conditions d'accès**

Est bénéficiaire de cette couverture sociale tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ayant perçu au cours des douze mois précédant l'arrêt, une rémunération minimale égale à six fois le montant mensuel du S.M.I.C. en tant qu'enquêteur dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ professionnel d'application de la présente annexe et bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour être prise en compte, cette incapacité temporaire devra intervenir pendant la période de réalisation du contrat d'enquête confié au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, être dûment constatée par un arrêt de travail ou un avis de prolongation d'arrêt de travail parvenu dans les quarante-huit heures à l'employeur ayant confié l'enquête au cours de laquelle est intervenu l'arrêt. Lorsque le délai de réalisation du contrat d'enquête se termine un samedi, le délai de couverture au titre de la garantie incapacité temporaire est reporté conventionnellement d'une journée.

Article 33

Durée d'indemnisation

Cette couverture sociale assurera à l'intéressé le versement d'une allocation journalière complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à compter du onzième jour d'arrêt de travail ininterrompu, sans que la durée maximale d'indemnisation puisse excéder quatre-vingt-dix jours calendaires décomptés depuis le premier jour d'arrêt. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 34

Montant des prestations

Le calcul des prestations s'effectuera sur la base de l'indemnité journalière de sécurité sociale perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle au titre de son activité d'enquêtes.

Le montant des prestations versées au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est fixé comme suit :

- du 11^e au 30^e jours d'arrêt, 90 p. 100 du montant de cette indemnité ;
- du 31^e au 90^e jour, 66 p. 100 du montant de cette indemnité.

Les allocations ci-dessus fixées constituent le maximum auquel aura droit tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour toute période de douze mois consécutifs au cours de laquelle il aura eu une ou plusieurs absences pour maladie ou accident.

La garantie annuelle prévue à l'article 5, est réduite pro rata temporis durant toute suspension du contrat de travail et notamment pendant les période de maladie ou accident indemnisées ou non.

Article 35

Répartition des cotisations

Les cotisations afférentes au régime de garantie incapacité temporaire ci-dessus défini sont intégralement à la charge de l'employeur dans les limitations du taux de 0,3 p. 100. Toute augmentation de ce taux sera répartie pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Elles seront assises sur l'ensemble des rémunérations brutes versées aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle. Cette clause sera éventuellement révisable en fonction des éléments d'information statistiques qui seront fournis par l'organisme gestionnaire.

Article 36

Gestion du régime

À la signature de l'annexe «Enquêteurs», l'organisme gestionnaire habilité à gérer le régime sera le groupement national de prévoyance-I.N.P.C. La désignation de cet organisme pourra être remise en cause par Syntec et C.I.C.F. conformément à la convention de gestion signée entre Syntec, C.I.C.F. et le groupement national de prévoyance-I.N.P.C.

Les sociétés sont tenues d'y adhérer et ce, au plus tard, le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'annexe «Enquêteurs» par le ministère du travail.

L'organisme gestionnaire communiquera au moins une fois par an à la commission paritaire professionnelle les éléments d'informations permettant un contrôle sur les plans statistiques, économiques et financiers.

6 - Représentation des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

Article 37

Décompte de l'effectif

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus par l'ensemble des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique conventionnel correspondant à un travail annuel à

temps complet.

Article 38 **Conditions d'électorat**

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avoir trois mois d'ancienneté dans la société à la date fixée pour le premier tour des élections.

Article 39 **Conditions d'éligibilité**

Pour être éligible, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle électeur doit avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections.

Article 40 **Païement des heures de délégation**

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures.

7 - Classification des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

Article 41 **Coefficient hiérarchique**

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) Le coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM est attribué aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

Article 42 **Participation aux fruits de l'expansion**

Lorsque les conditions légales sont remplies, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle bénéficie d'une participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise s'il peut justifier d'une rémunération au moins égale à quatre cents fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance au cours des six mois précédant le fait ouvrant droit.

Titre II **Enquêteurs vacataires**

1 - Le contrat d'enquête

Article 43 **Définition**

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SYNTEC ;
CINOV.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT F3C ;
CFTC Média + ;
CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, non étendu) L'enquêteur vacataire est celui qui réalise des enquêtes par sondage à la vacation. L'emploi des enquêteurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, texte établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, notamment les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du Code du travail. Par nature, ces vacations comportent des prestations diverses effectuées à des périodes variables, en des lieux différents. Elles sont imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires.

Article 44 **Contrat de travail**

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un enquêteur vacataire pour la réalisation d'une enquête par sondage, est réputé être un contrat de travail.

Ce contrat de travail est appelé «Contrat d'enquête». Il a pour objet l'exécution de tâches consistant en interview, comptage ou autres tâches de même type confiées à un enquêteur vacataire sur un sujet donné dans une population définie et dans une zone géographique fixée lors de chaque mission.

Le contrat d'enquête, n'existe que pendant le temps où l'enquêteur vacataire exécute les tâches prévues au contrat.

Les contrats d'enquête sont par nature indépendants les uns des autres.

2 - Forme du contrat

Article 45 **Contenu**

Les modalités et instructions de réalisation des prestations demandées sont fixées par une proposition écrite. Cette proposition écrite fixe le délai maximum imparti pour l'exécution de la vacation, l'énoncé que l'enquêteur vacataire est libre de ne pas accepter ce qui lui est proposé, les règles déontologiques qu'il doit respecter, les conditions particulières qui définissent les tâches à exécuter.

Les modalités de paiement et les éléments de rémunération de la vacation figurent également dans cette proposition.

Article 46 **Acceptation - Refus**

L'enquêteur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'enquête qui lui est proposé sans avoir à en justifier le motif. Si l'enquêteur vacataire refuse un contrat d'enquête proposé, il doit notifier son refus avant la date de début d'exécution des tâches prévues ; faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.

Article 47 **Exécution**

La remise des travaux conforme aux normes et stipulations techniques matérialise l'exécution des obligations de l'enquêteur vacataire. Elle ouvre droit à la rémunération convenue.

3 - Conditions d'exécution du contrat

Article 48 **Déroulement**

Dans le cadre défini par la proposition écrite, l'enquêteur vacataire dispose de sa liberté d'action pour réaliser le contrat d'enquête qu'il a accepté.

Article 49 **Contrôle**

Dans l'exécution des vacations, l'enquêteur vacataire est tenu de respecter certaines obligations minimales afin d'assurer la qualité de son travail.

Ces obligations sont fixées en fonction des instructions données et des exigences particulières des enquêtes.

Ces règles doivent être portées à la connaissance de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail au cours de l'enquête ou après son achèvement dans le délai de un mois à compter de la réception par

l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Article 50 **Non-exclusivité**

L'enquêteur vacataire n'est pas lié par une obligation d'exclusivité. Même dans la période d'exécution de sa tâche, il peut exercer toute autre activité, y compris d'autres enquêtes. Il doit s'assurer toutefois qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence entre la tâche qu'il accepte et ses autres activités.

Article 51 **Secret professionnel**

D'une manière générale, l'enquêteur vacataire est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de son travail que sur la nature et les résultats des tâches qui lui sont confiées et sur les faits et les informations qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux. En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, l'enquêteur vacataire s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

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

— aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

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

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

Article 52 **Rémunération**

Le salaire de l'enquêteur vacataire, pour chacun des contrats qu'il exécute, inclut la rémunération pour l'exécution des tâches prévues ainsi que celle de leur préparation et de la mise en forme des documents qui doivent être restitués.

Article 53 **Indemnité de fin de contrat**

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité de fin de contrat compensatrice de la précarité de son emploi.

Le montant de cette indemnité est fixé à 4 p. 100 de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

Article 54 **Congés payés**

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité est égal au dixième de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

Article 55 **Détermination d'un horaire de référence**

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

4 - Maladie

Article 56 Absences maladie

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accident, survenus entre la date de début et de fin du contrat d'enquête, dûment constatées par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 57 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci, sans pour autant en repousser le terme.

Article 57 Formalités

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt-quatre heures, l'enquêteur vacataire, indisponible en cours de contrat d'enquêtes, doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de quarante-huit heures, à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'enquêteur vacataire.

5 - Représentation des enquêteurs vacataires

Article 58 Décompte de l'effectif

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) Les enquêteurs vacataires sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vacataires pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet.

Article 59 Conditions d'électorat

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'enquêteur vacataire doit justifier de trois mois de présence dans l'entreprise c'est-à-dire, avoir reçu au moins trois bulletins de paie dans les trois mois précédant la date du premier tour des élections, et figurer encore dans le fichier de l'entreprise.

Article 60 Conditions d'éligibilité

Pour être éligible, l'enquêteur vacataire électeur doit justifier de douze mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

Article 61 Paiement des heures de délégation

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être

inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures.

6 - Retraite complémentaire

Article 62 **Régime de retraite complémentaire**

Les instituts doivent obligatoirement adhérer pour les enquêteurs vacataires à une caisse de retraite de leur choix affiliée à l'Arcco.

7 - Classification des enquêteurs vacataires

Article 63 **Coefficient hiérarchique**

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

(Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu) Le coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM est attribué aux enquêteurs vacataires.

Article 64 **Bulletin de paie**

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code A.P.E. ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- l'intitulé de la convention collective nationale applicable à l'enquêteur vacataire ;
- la classification professionnelle de l'enquêteur vacataire et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire ;
- le montant de la rémunération brute de l'enquêteur vacataire ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
- la nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations ;
- le montant de la somme effectivement perçue par l'enquêteur vacataire et sa date de paiement ;
- la mention incitant l'enquêteur vacataire à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Titre III **Chargés d'enquêtes**

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

Article 65

Définition des chargés d'enquête

Sont considérés comme chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pendant deux (2) années consécutives, une rémunération annuelle au moins égale à la rémunération annuelle minimum garantie définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, ayant fait la preuve de leur aptitude à effectuer de manière satisfaisante tous types d'enquêtes dans toutes les catégories de la population.

Les enquêteurs peuvent refuser le bénéfice de ce statut. L'employeur peut proposer ce statut même si ces conditions ne sont pas remplies.

I - Conditions d'engagement

Article 66

Engagement et contrat de travail

Les indications devant figurer au contrat de travail d'un chargé d'enquête (CE), sont déterminées par l'article 3.2 de la convention collective modifiée. En lieu et place du montant du salaire mensuel, doivent être indiquées les conditions de rémunérations du CE, telles que décrites au premier paragraphe de l'article 76 ci-après.

Article 67

Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), sont pris en compte :

- le temps d'activité exclusive et régulière exercée pour le compte de l'institut, auquel peut s'ajouter le temps de la période de référence de deux (2) ans définie à l'article 65 de la présente annexe ;
- toutes les années, précédant l'embauche en tant que CE, pendant lesquelles auront été délivrés onze (11) bulletins de paye sur douze (12) et aura été perçu au moins trois (3) fois la valeur du SMIC mensuel correspondant à la durée légale du travail.

II - Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 68

Ordre de mission

Les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à leur exécution.

Article 69

Secret professionnel

Les chargés d'enquête (CE) sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de leur travail que sur la nature et les résultats des tâches qui leur sont confiées, et sur les frais et les informations qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de leurs travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, les CE s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui leur sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;
- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Ils s'engagent à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;
- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

III - Rupture du contrat de travail

Article 70

Absences pour recherche d'emploi

En cas de licenciement, les heures d'absence pour recherche d'emploi prévues par l'article 4.3 de la convention collective modifiée ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération minimum garantie définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

IV - Congés

Article 71 Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la convention collective modifiée ne peut être inférieure, pour les chargés d'enquête (CE), au montant de la rémunération minimum garantie prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Article 72 Autorisations d'absences pour événements familiaux

Les chargés d'enquête bénéficient des autorisations d'absences pour événements familiaux prévues à l'article 5.7 de la convention collective modifiée, durant lesquelles ils ont la possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés.

V - Temps de travail

Article 73 Travail du dimanche et des jours fériés

Si à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à travailler soit un dimanche soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

Article 74 Travail de nuit

Les travaux effectués de nuit (entre 21 heures et 7 heures), à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

Si à la suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, le travail est effectué à une heure quelconque comprise entre 7 heures et 21 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

VI - Rémunération

Article 75 Classification

Compte tenu de la nature des travaux d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même classification et un même coefficient correspondants au premier niveau de la grille ETAM de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 76 Rémunération

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé :

- d'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe III) ;
- d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (notamment entraînement et discussion après enquête), sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les CE sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu'il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l'application du premier niveau de la grille ETAM de la convention collective et de la valeur du point correspondante.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder un (1) mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 9.2 de la convention collective modifiée, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier chaque mois aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie. Une régularisation est effectuée au terme de chaque trimestre. En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération, que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle est attribuée une compensation un complément de rémunération dont le montant est fixé par convention au sein de chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations figurant en annexe de la convention collective (annexe III) précise les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes pouvant être réalisées.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au propre du questionnaire.

Titre IV

Stipulations juridiques et administratives

Mod. par Avenant n° 1, 27 oct. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Média + ;

CFE CGC FIECI.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

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

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre «Conditions de révision de l'accord» ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

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

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

SALAIRES

Ingénieurs et Cadres

Avenant n° 29 du 5 octobre 2004

[Étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel ou au plus tard le 1^{er} janvier 2005]

Article 1

La valeur du point des Ingénieurs et Cadres est fixée à 17,30 Euros bruts et ce à compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant.

Article 2

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels, entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises de la Branche, adhérentes ou non à une organisation patronale, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent Avenant au Journal Officiel, ou au plus tard le 1^{er} janvier 2005, dans le cadre du champ d'application transitoire de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Avenant n° 31 du 15 décembre 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr.]

Article 1

La valeur du point des Ingénieurs et Cadres est fixée à 17,65 Euros bruts et ce à compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant.

Article 2

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels, entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2006 pour l'ensemble des entreprises de la Branche adhérentes à une organisation patronale.

Pour les sociétés non adhérentes à une organisation patronale, le présent avenant sera appliqué rétroactivement au 1^{er} janvier 2006 dès la publication de l'arrêté d'extension du présent Avenant au Journal Officiel, dans le cadre du champ d'application transitoire de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Avenant n° 33 du 15 juin 2007

[Étendu par arr. 12 oct. 2007, JO 21 oct. applicable le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des Ingénieurs et Cadres (IC).

Article 1

Valeur du point IC

La valeur du point des Ingénieurs et Cadres est fixée à 18,43 Euros bruts et ce à compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant.

Article 2

Date d'application

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. et ce, pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application transitoire de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996)

Article 3

Dispositions diverses

Les parties signataires conviennent de se revoir dès le 2^{ème} trimestre de l'année 2008 afin de démarrer les négociations annuelles obligatoires sur les salaires minima conventionnels au titre de l'année 2008.

Avenant n° 35 du 12 septembre 2008

[Étendu par arr. 26 nov. 2008, JO 6 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des Ingénieurs et Cadres (IC).

Article 1

Valeur du point IC

À compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des Ingénieurs et Cadres est fixée à 19,04 Euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des Ingénieurs et Cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille Cadre de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables

Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.1 (coeff. 95)	95	19,04	1.808,80
1.2 (coeff. 100)	100	19,04	1.904,00
2.1 (coeff. 105)	105	19,04	1.999,20
2.1 (coeff. 115)	115	19,04	2.189,60
2.2 (coeff. 130)	130	19,04	2.475,20
2.3 (coeff. 150)	150	19,04	2.856,00
3.1 (coeff. 170)	170	19,04	3.236,80
3.2 (coeff. 210)	210	19,04	3.998,40
3.3 (coeff. 270)	270	19,04	5.140,80

Article 2

Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. et ce, pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996) et au plus tard le 1^{er} janvier 2009.

Avenant n° 39 du 29 juin 2010

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 13 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arr. d'extension au JO]

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des Ingénieurs et Cadres (IC).

Article 1

Valeur du point IC

À compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des Ingénieurs et Cadres est fixée à 19,42 **euros bruts** pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des Ingénieurs et Cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille Cadre de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables			
Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.1 (coeff.95)	95	19,42	1 844,90
1.2 (coeff.100)	100	19,42	1 942,00
2.1 (coeff.105)	105	19,42	2 039,10
2.1 (coeff.115)	115	19,42	2 233,30
2.2 (coeff.130)	130	19,42	2 524,60
2.3 (coeff.150)	150	19,42	2 913,00
3.1 (coeff.170)	170	19,42	3 301,40
3.2 (coeff.210)	210	19,42	4 078,20
3.3 (coeff.270)	270	19,42	5 243,40

Article 2 Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. et ce, pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Article 3 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux engageront aux mois de septembre et octobre 2010, des négociations relatives aux modalités de calcul des salaires minima conventionnels.

Conformément à l'article 32 IC de la Convention Collective Nationale, les parties signataires s'engagent à réexaminer les salaires minimaux conventionnels à compter du mois de novembre 2010.

Avenant n° 41 du 21 octobre 2011

[Étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012]

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des Ingénieurs et Cadres (IC).

Article 1er Valeur du point IC

À compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale est fixée :

- Pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 19,81 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale ;
- Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 19,73 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des Ingénieurs et Cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille Cadre de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables

Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.1 (coeff.95)	95	19,81	1 881,95 €
1.2 (coeff.100)	100	19,81	1 981,00 €
2.1 (coeff.105)	105	19,81	2 080,05 €

Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
2.1 (coeff.115)	115	19,81	2 278,15 €
2.2 (coeff.130)	130	19,81	2 575,30 €
2.3 (coeff.150)	150	19,81	2 971,50 €
3.1 (coeff.170)	170	19,73	3 354,10 €
3.2 (coeff.210)	210	19,73	4 143,30 €
3.3 (coeff.270)	270	19,73	5 327,10 €

Article 2 Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).

Avenant n° 43 du 21 mai 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept., applicable au 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1^{er} août 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT ;

F3C ;

CFTC ;

FEC FO.

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des Ingénieurs et Cadres (IC).

Article 1 Valeur du point IC

À compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale est fixée :

— Pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 20,21 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale;

— Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 20,13 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des Ingénieurs et Cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille Cadre de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables

Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.1 (coeff.95)	95	20,21	1 919,95 €
1.2 (coeff.100)	100	20,21	2 021,00 €
2.1 (coeff.105)	105	20,21	2 122,05 €
2.1 (coeff.115)	115	20,21	2 324,15 €

Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
2.2 (coeff.130)	130	20,21	2 627,30 €
2.3 (coeff.150)	150	20,21	3 031,50 €
3.1 (coeff.170)	170	20,13	3 422,10 €
3.2 (coeff.210)	210	20,13	4 227,30 €
3.3 (coeff.270)	270	20,13	5 435,10 €

Article 2 Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. et au plus tôt au 1^{er} août 2013 pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).

Avenant n° 44 du 30 mars 2017

[Étendu par arr. 3 août 2017, JO 11 août, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juill. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC CSFV.

Le présent Avenant porte révision des avenants n° 42 et 43 à la Convention Collective Nationale du 21 mai 2013 étendus par arrêté du 2 août 2013.

Il a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM et des Ingénieurs et Cadres (IC) applicables à compter de la date prévue au titre III du présent avenant, dans le respect des dispositions visées dans l'accord national du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre I Fixation des minima conventionnels ETAM

À compter de la date prévue au Titre III du présent avenant, les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salair e Minimum Conventionnel = base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour la position 1.3.1, la valeur du point est fixée à 2,96 euros bruts et la base fixe à 858,80 euros bruts.

Pour les positions 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,91 euros bruts et la base fixe à 843,50 euros bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,91 euros bruts et la base fixe à 850,50 euros bruts.

Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,91 euros bruts et la base fixe à 855,80 euros brut

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la base fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la Convention Collective Nationale :

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaires minimaux bruts*
1.3.1	220	858,80	2,96	1 510,00 €
1.3.2	230	843,50	2,91	1 512,80 €
1.4.1	240	843,50	2,91	1 541,90 €

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaires minimaux bruts*
1.4.2	250	843,50	2,91	1 571,00 €
2.1	275	850,50	2,91	1 650,75 €
2.2	310	850,50	2,91	1 752,60 €
2.3	355	850,50	2,91	1 883,55 €
3.1	400	855,80	2,91	2 019,80 €
3.2	450	855,80	2,91	2 165,30 €
3.3	500	855,80	2,91	2 310,80 €

* Dans les conditions visées à l'article 32 de la Convention Collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Titre II

Fixation des minima conventionnels IC

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et Cadres (IC) à compter de la date prévue au Titre III.

À compter de la date prévue au Titre III du présent avenant, la valeur du point des Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale est fixée :

- Pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3 à 20,51 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale ;
- Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 20,43 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des Ingénieurs et Cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille Cadre de la Convention Collective Nationale :

Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts*
1.1 (coeff.95)	95	20,51	1 948,45 €
1.2 (coeff.100)	100	20,51	2 051,00 €
2.1 (coeff.105)	105	20,51	2 153,55 €
2.1 (coeff.115)	115	20,51	2 358,65 €
2.2 (coeff.130)	130	20,51	2 666,30 €
2.3 (coeff.150)	150	20,51	3 076,50 €
3.1 (coeff.170)	170	20,43	3 473,10 €
3.2 (coeff.210)	210	20,43	4 290,30 €
3.3 (coeff.270)	270	20,43	5 516,10 €

* Dans les conditions visées à l'article 32 de la Convention Collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Titre III

Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté ministériel d'extension au J.O. et au plus tard le 1^{er} juillet 2017 pour l'ensemble des entreprises de la Branche.

Avenant n° 45 du 31 octobre 2019

[Étendu par arr. 16 oct. 2020, JO 31 oct., à l'exclusion des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC Media+.

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories «employés, techniciens et agents de maîtrise» (ETAM) et «cadres» au sein des entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Aussi, par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires, conviennent d'annuler et remplacer l'avenant n° 44, en date du 30 mars 2017, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de Branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 1

Suppression de la position 1.3.1 et modification de la numérotation des positions de la grille des emplois «ETAM»

Le présent article modifie l'article 4 de l'accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM modifié. Il est convenu de supprimer la position 1.3.1 de la grille des emplois «ETAM». Pour des motifs de lisibilité, il est convenu de modifier la numérotation des positions dans la grille des emplois «ETAM» de la manière suivante :

Ancienne numérotation des positions	Nouvelle numérotation des positions
Position 1.3.2	Position 1.1
Position 1.4.1	Position 1.2
Position 1.4.2	Position 1.3

Les modifications de numérotation sont sans effet sur la classification des salariés à l'exception de ceux classés en position «1.3.1» auquel correspond le coefficient «220». Ces derniers bénéficient automatiquement du coefficient 230 à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 2

Salaires minimaux hiérarchiques «ETAM»

Les salaires minimaux de Branche mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie «ETAM» sont déterminés selon la formule suivante :

Base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie «ETAM» sont les suivantes :

Grille «ETAM»				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,11 €	843,50 €	1 558,80 €
1.2	240	3,10 €	843,50 €	1 587,50 €
1.3	250	3,10 €	843,50 €	1 618,50 €
2.1	275	3,03 €	850,50 €	1 683,75 €
2.2	310	3,02 €	850,50 €	1 786,70 €
2.3	355	3,02 €	850,50 €	1 922,60 €
3.1	400	3,01 €	855,80 €	2 059,80 €
3.2	450	3,01 €	855,80 €	2 210,30 €
3.3	500	3,00 €	855,80 €	2 355,80 €

Article 3

Salaires minimaux hiérarchiques «cadres»

Les salaires minimaux de Branche mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie «Cadres» sont déterminés selon la formule suivante :

Coefficient de la position × Valeur du point
--

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie «Cadres» sont les suivantes :

Grille «cadres»			
Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
1.1	95	20,88 €	1 983,60 €
1.2	100	20,88 €	2 088,00 €
2.1	105	20,82 €	2 186,10 €
2.1	115	20,82 €	2 394,30 €
2.2	130	20,82 €	2 706,60 €
2.3	150	20,82 €	3 123,00 €
3.1	170	20,53 €	3 490,10 €
3.2	210	20,53 €	4 311,30 €
3.3	270	20,53 €	5 543,10 €

Article 4

Force obligatoire de l'accord

(Art. exclu de l'extension par arr. 16 oct. 2020, JO 31 oct.)

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, le présent avenant s'impose aux entreprises, y compris celles ayant conclu avant ou après sa date d'entrée en vigueur, un accord collectif de même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 6

Champ d'application - Durée - Entrée en vigueur - Formalités et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1^{er} août 2019.

Il est convenu d'exclure les Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

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

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 47 du 31 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;
CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories «employés, techniciens et agents de maîtrise» (ETAM) et «ingénieurs et cadres» au sein des entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail et dans le respect de l'accord de Branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1

Salaires minimaux hiérarchiques «ETAM»

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie «ETAM» sont déterminés selon la formule suivante :

Base fixe + (Valeur du point ETAM × Coefficient de la position)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille «ETAM»				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,441 €	843,50 €	1 635 €
1.2	240	3,331 €	843,50 €	1 643 €
1.3	250	3,262 €	843,50 €	1 659 €
2.1	275	3,183 €	850,50 €	1 726 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

Article 2

Salaires minimaux hiérarchiques «ingénieurs et cadres»

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie «ingénieurs et cadres» sont déterminés selon la formule suivante :

Coefficient de la position × Valeur du point

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille «Ingénieurs et cadres»			
Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
1.1	95	21,400 €	2033 €
1.2	100	21,400 €	2140 €
2.1	105	21,342 €	2241 €
2.1	115	21,339 €	2454 €
2.2	130	21,338 €	2774 €
2.3	150	21,340 €	3201 €
3.1	170	21,041 €	3577 €
3.2	210	21,042 €	4419 €
3.3	270	21,044 €	5681 €

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 4

Force obligatoire

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 5 **Stipulations juridiques et administratives**

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

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

Il annule et remplace l'avenant n° 45, en date du 31 octobre 2019, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du Travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 1 du 29 septembre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord a notamment pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories «employés, techniciens et agents de maîtrise» (ETAM) dont le niveau est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au sein des entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail et dans le respect de l'accord de Branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 **Salaires minimaux hiérarchiques «ETAM»**

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie «ETAM» sont déterminés selon la formule suivante :

Base fixe + (Valeur du point ETAM × Coefficient de la position)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille «ETAM»				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,753 €	850,50 €	1715 €
1.2	240	3.602 €	850,50 €	1715 €
1.3	250	3,578 €	850,50 €	1745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1775 €
2.2	310	3.162 €	850.50 €	1831 €

Grille «ETAM»				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2415 €

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 3

Force obligatoire

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 4

Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

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

Cet accord annule et remplace la grille «ETAM» au sein de l'article 1 de l'avenant n° 47, en date du 31 mars 2022, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du Travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Accord du 26 juin 2024

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de déterminer les principes applicables et les salaires minimaux hiérarchiques pour les classes d'emplois définis au sein de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de mesurer et d'améliorer la performance des entreprises notamment en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1

Salaires minimaux hiérarchiques

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés en annexe au présent accord. Cette annexe est susceptible d'évoluer par accord de branche à la suite des négociations annuelles obligatoires.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une (1) fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard quinze (15) jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les éléments de salaire pris en compte dans le salaire minimum hiérarchique de la Branche ainsi que les modalités de versement sont définis à l'article 7.1 de la convention collective.

Article 2

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

2.1

Égalité salariale et mesures permettant de l'atteindre

Les entreprises doivent garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les entreprises de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes non justifiées par des critères objectifs.

Dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre de leur politique de rémunération, les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés et celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'adopter les mesures permettant de l'atteindre (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du Code du travail).

Par ailleurs, il est rappelé que toutes les entreprises doivent respecter les stipulations conventionnelles de Branche en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 2253-1, 9^o du Code du travail).

2.2

Augmentation au retour de congé maternité

Les partenaires sociaux rappellent que les salariées doivent, à leur retour de congé maternité, bénéficier :

- d'une part des augmentations générales décidées dans l'entreprise ;
- d'autre part de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée du congé maternité, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (article L. 1225-26 du Code du travail).

2.3

Plan d'action et index «égalité professionnelle»

Toutes les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, ces entreprises doivent publier :

- la note globale de l'index «égalité professionnelle» ;
- la note obtenue avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index.

Elles doivent également communiquer cette note avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index :

- d'une part à leur comité social et économique (CSE) ;
- d'autre part à l'inspection du travail (Dreets) sur le site www.egapro.travail.gouv.fr du ministère du Travail.

Selon les résultats obtenus, l'entreprise doit :

- en cas d'index inférieur à 75 points : mettre en œuvre des mesures de correction qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points dans un délai de trois (3) ans ;
- en cas d'index inférieur à 85 points : fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Les organisations professionnelles s'engagent à communiquer la moyenne des notes des entreprises de la Branche obtenues dans le cadre de rapport de «situation comparée» présenté chaque année.

Article 3

Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Date d'effet - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord annule et remplace tout accord de branche ayant pour objet de fixer des valeurs de salaires minimaux hiérarchiques précédemment conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Annexe III - Salaires minimaux de Branche). Par conséquent, le glossaire du texte de base de la convention collective est modifié, la grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête est annexée à l'Annexe IV "Enquêteurs", et les deux derniers paragraphes de l'article 7.1 de la convention collective sont supprimés.

Primauté de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les entreprises garantissent un salaire effectif au moins égal au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

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

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre «Conditions de révision de l'accord» ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

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

Conditions d'adhésion à l'accord

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

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Les stipulations du présent accord relatives aux salaires minimaux de Branche permettant une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif (article L. 2261-23-1 du Code du travail). Certaines stipulations découlant d'obligations légales concernent néanmoins les seules entreprises de cinquante (50) salariés et plus.

Annexe

Salaires minimaux des «ETAM»

(Voir Accord 26 juin 2024, dans «ETAM»)

Salaires minimaux des «ingénieurs et cadres»

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	95	2 135 €
1.2	100	2 240 €
2.1	105	2 315 €
2.1	115	2 530 €
2.2	130	2 850 €
2.3	150	3 275 €
3.1	170	3 650 €
3.2	210	4 495 €
3.3	270	5 755 €

À l'occasion du prochain cycle de négociation sur les salaires minimaux devant s'ouvrir en 2025, en application de l'article 7.1 de la convention collective, les organisations professionnelles s'engagent à présenter une proposition d'augmentation des salaires minimaux de la grille des ingénieurs et cadres (IC) de vingt (20) euros par mois.

ETAM

Avenant n° 30 du 20 octobre 2004

[Étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Article 1

Pour les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM), les salariés minimaux conventionnels sont déterminés de la manière suivante :

Positions 1.1 et 1.2 (coefficients 200 et 210) : Salaire minimum : 1 195 Euros brut

Positions 1.3.1 et 1.3.2 (coefficients 220 et 230) : Salaire minimum : 1 200 Euros brut

Positions 1.4.1 et 1.4.2 (coefficients 240 et 250) : Salaire minimum : 1 205 Euros brut

Pour les autres coefficients :

La valeur du point est fixée à 2,92 Euros brut et la partie fixe à 475 Euros brut ; les valeurs découlant de ce calcul s'appliquent à partir de la position 2.1 (coefficient 275) :

Positions	Coefficients	Salaires minimaux bruts
2.1	275	1 278 Euros
2.2	310	1 380 Euros
2.3	355	1 512 Euros
3.1	400	1 643 Euros
3.2	450	1 789 Euros
3.3	500	1 935 Euros

Article 2

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels, entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises de la Branche, adhérentes ou non à une organisation patronale, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au Journal Officiel de la République Française dans le cadre du champ d'application transitoire de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Avenant n° 32 du 15 décembre 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr.]

Article 1

Pour les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM), les salaires minimaux conventionnels sont déterminés de la manière suivante :

Positions 1.1 et 1.2 (coefficients 200 et 210)	Salaire minimum :	1.230 Euros brut
Positions 1.3.1 et 1.3.2 (coefficients 220 et 230)	Salaire minimum :	1.235 Euros brut
Positions 1.4.1 et 1.4.2 (coefficients 240 et 250)	Salaire minimum :	1.240 Euros brut

Pour les autres coefficients :

La valeur du point est fixée à 2,96 Euros brut et la partie fixe à 499 Euros brut ; les valeurs découlant de ce calcul s'appliquent à partir de la position 2.1 (coefficient 275) :

Positions	Coefficients	Salaires minimaux bruts
2.1	275	1.313 Euros
2.2	310	1.417 Euros
2.3	355	1.550 Euros
3.1	400	1.683 Euros
3.2	450	1.831 Euros
3.3	500	1.979 Euros

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels, entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2006 pour l'ensemble des entreprises de la Branche adhérentes à une organisation patronale.

Pour les sociétés non adhérentes à une organisation patronale, le présent avenant sera appliqué rétroactivement au 1^{er} janvier 2006 dès la publication de l'arrêté d'extension du présent Avenant au Journal Officiel, dans le cadre du champ d'application transitoire de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Avenant n° 34 du 15 juin 2007

[Étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 20 déc., applicable le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Le présent avenant a pour objet d'une part, de réviser les premières positions ETAM et, d'autre part, de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM.

Article 1

Révision de la grille de classification des ETAM

(Voir Annexe I : Classification des ETAM)

Article 2
Fixation des minima conventionnels ETAM à compter du 1^{er} juillet 2008

À compter du 1^{er} juillet 2008, les salaires minimaux conventionnels seront déterminés selon la formule suivante :

Salaire Minimum Conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} juillet 2008 à 2,66 euros brut et la partie fixe à 734 euros brut ; les minima conventionnels découlant de l'application de la formule ETAM s'établissent pour toutes les entreprises de la Branche, adhérentes ou non à une organisation patronale, aux valeurs suivantes :

Minima Conventionnels à compter du 1 ^{er} juillet 2008		
Positions	Coefficients	Salaires minimaux bruts
1.3.1	220	1.319 euros
1.3.2	230	1.346 euros
1.4.1	240	1.372 euros
1.4.2	250	1.399 euros
2.1	275	1.465 euros
2.2	310	1.559 euros
2.3	355	1.678 euros
3.1	400	1.798 euros
3.2	450	1.931 euros
3.3	500	2.064 euros

Cette fixation de la valeur du point et de la partie fixe à compter du 1^{er} juillet 2008 pourra être complétée notamment lors des négociations annuelles obligatoires entre les partenaires sociaux sur les minima conventionnels au titre de l'année 2008.

Article 3
Dispositions transitoires relatives à la période courant de la date d'entrée en vigueur du présent avenant au 30 juin 2008

Afin de faciliter la réintégration des positions ETAM de 1.3.1 à 1.4.2 (coefficients de 220 à 250) dans la formule générale des minima conventionnels, les valeurs des minima conventionnels ETAM sont arrêtés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 30 juin 2008, conformément au tableau suivant :

Minimas conventionnels du 1 ^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008		
Positions	Coefficients	Salaires minimaux bruts
1.3.1	220	1.298 euros
1.3.2	230	1.307 euros
1.4.1	240	1.319 euros
1.4.2	250	1.335 euros
2.1	275	1.404 euros
2.2	310	1.509 euros
2.3	355	1.640 euros
3.1	400	1.775 euros
3.2	450	1.916 euros
3.3	500	2.064 euros

Article 4

Dispositions diverses

Les parties signataires conviennent de se revoir dès le 2^{ème} trimestre de l'année 2008 afin de démarrer les négociations annuelles obligatoires sur les salaires minima conventionnels au titre de l'année 2008.

Article 5

Date d'application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application transitoire de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Avenant n° 36 du 12 septembre 2008

[Étendu par arr. 26 nov. 2008, JO 6 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Article 1

Fixation des minima conventionnels ETAM

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

Salaire Minimum Conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,75 euros bruts et la partie fixe à 758,96 euros bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,75 euros bruts et la partie fixe à 758,22 euros bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.3.1	220	758,96	2,75	1 364,05
1.3.2	230	758,96	2,75	1.391,56
1.4.1	240	758,96	2,75	1.419,06
1.4.2	250	758,96	2,75	1.446,57
2.1	275	758,22	2,75	1.514,47
2.2	310	758,22	2,75	1.610,72
2.3	355	758,22	2,75	1.734,47
3.1	400	758,22	2,75	1.858,22
3.2	450	758,22	2,75	1.995,72
3.3	500	758,22	2,75	2.133,22

Article 2

Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996) et au plus tard le 1^{er} janvier 2009.

Dans le cas où les 1^{ères} positions ETAM de notre CCN seraient inférieures à la valeur du SMIC les parties signataires conviendront de se revoir au cours du mois suivant.

Avenant n° 38 du 29 juin 2010

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 13 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arr. d'extension au JO]

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Article 1

Fixation des minima conventionnels ETAM

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

Salaire Minimum Conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,77 euros bruts et la partie fixe à 781,90 euros bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,77 euros bruts et la partie fixe à 790,80 euros bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables				
Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.3.1	220	781,90	2,77	1 391,30
1.3.2	230	781,90	2,77	1 419,00
1.4.1	240	781,90	2,77	1 446,70
1.4.2	250	781,90	2,77	1 474,40
2.1	275	790,80	2,77	1 552,55
2.2	310	790,80	2,77	1 649,50
2.3	355	790,80	2,77	1 774,15
3.1	400	790,80	2,77	1 898,80
3.2	450	790,80	2,77	2 037,30
3.3	500	790,80	2,77	2 175,80

Article 2

Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ l'application de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'Accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Dans le cas où les 1^{ères} positions ETAM de notre CCN seraient inférieures à la valeur du SMIC les parties signataires conviendront de se revoir au cours du mois suivant.

Article 3

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux engageront aux mois de septembre et octobre 2010, des négociations relatives aux modalités de calcul des salaires minima conventionnels.

Conformément à l'article 32 ETAM hors IC de la Convention Collective Nationale, les parties signataires s'engagent à réexaminer les salaires minimaux conventionnels à compter du mois de novembre 2010.

Avenant n° 40 du 21 octobre 2011

[Étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012]

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Article 1er Fixation des minima conventionnels ETAM

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

Salaire Minimum Conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,83 euros bruts et la partie fixe à 802,20 euros bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,83 euros bruts et la partie fixe à 806 euros bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.3.1	220	802,20	2,83	1 424,80 €
1.3.2	230	802,20	2,83	1 453,10 €
1.4.1	240	802,20	2,83	1 481,40 €
1.4.2	250	802,20	2,83	1 509,70 €
2.1	275	806,00	2,83	1 584,25 €
2.2	310	806,00	2,83	1 683,30 €
2.3	355	806,00	2,83	1 810,65 €
3.1	400	806,00	2,83	1 938,00 €
3.2	450	806,00	2,83	2 079,50 €
3.3	500	806,00	2,83	2 221,00 €

Article 2 Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).

Dans le cas où les 1^{ères} positions ETAM de notre CCN seraient inférieures à la valeur du SMIC les parties signataires conviendront de se revoir au cours du mois suivant.

Avenant n° 42 du 21 mai 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept., applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} août 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT ;
F3C ;
CFTC ;
FEC FO.

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Article 1 **Fixation des minima conventionnels ETAM**

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

Salaire Minimum Conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,85 euros bruts et la partie fixe à 827 euros bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,85 euros bruts et la partie fixe à 833,80 euros bruts.

Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,85 euros bruts et la partie fixe à 839 euros bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.3.1	220	827,00	2,85	1 454,00 €
1.3.2	230	827,00	2,85	1 482,50 €
1.4.1	240	827,00	2,85	1 511,00 €
1.4.2	250	827,00	2,85	1 539,50 €
2.1	275	833,80	2,85	1 617,55 €
2.2	310	833,80	2,85	1 717,30 €
2.3	355	833,80	2,85	1 845,55 €
3.1	400	839,00	2,85	1 979,00 €
3.2	450	839,00	2,85	2 121,50 €
3.3	500	839,00	2,85	2 264,00 €

Article 2 **Date d'application du présent avenant**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent Avenant au J.O. et au plus tôt au 1^{er} août 2013 pour l'ensemble des entreprises de la Branche entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).

Dans le cas où les 1^{ères} positions ETAM de notre CCN seraient inférieures à la valeur du SMIC les parties signataires conviendront de se revoir au cours du mois suivant.

Avenant n° 44 du 30 mars 2017

[Étendu par arr. 3 août 2017, JO 11 août, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juill. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC CSFV.

Le présent Avenant porte révision des avenants n° 42 et 43 à la Convention Collective Nationale du 21 mai 2013 étendus par arrêté du 2 août 2013.

Il a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM et des Ingénieurs et Cadres (IC) applicables à compter de la date prévue au titre III du présent avenant, dans le respect des dispositions visées dans l'accord national du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre I

Fixation des minima conventionnels ETAM

À compter de la date prévue au Titre III du présent avenant, les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire Minimum Conventionnel = base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour la position 1.3.1, la valeur du point est fixée à 2,96 euros bruts et la base fixe à 858,80 euros bruts. Pour les positions 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,91 euros bruts et la base fixe à 843,50 euros bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,91 euros bruts et la base fixe à 850,50 euros bruts.

Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,91 euros bruts et la base fixe à 855,80 euros brut

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la base fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la Convention Collective Nationale :

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaires minimaux bruts*
1.3.1	220	858,80	2,96	1 510,00 €
1.3.2	230	843,50	2,91	1 512,80 €
1.4.1	240	843,50	2,91	1 541,90 €
1.4.2	250	843,50	2,91	1 571,00 €
2.1	275	850,50	2,91	1 650,75 €
2.2	310	850,50	2,91	1 752,60 €
2.3	355	850,50	2,91	1 883,55 €
3.1	400	855,80	2,91	2 019,80 €
3.2	450	855,80	2,91	2 165,30 €
3.3	500	855,80	2,91	2 310,80 €

* Dans les conditions visées à l'article 32 de la Convention Collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Titre II

Fixation des minima conventionnels IC

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des Ingénieurs et Cadres (IC) à compter de la date prévue au Titre III.

À compter de la date prévue au Titre III du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale est fixée :

— Pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3 à 20,51 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale ;

— Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 20,43 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des Ingénieurs et Cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille Cadre de la Convention Collective Nationale :

Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts*
1.1 (coeff.95)	95	20,51	1 948,45 €
1.2 (coeff.100)	100	20,51	2 051,00 €
2.1 (coeff.105)	105	20,51	2 153,55 €
2.1 (coeff.115)	115	20,51	2 358,65 €
2.2 (coeff.130)	130	20,51	2 666,30 €
2.3 (coeff.150)	150	20,51	3 076,50 €
3.1 (coeff.170)	170	20,43	3 473,10 €
3.2 (coeff.210)	210	20,43	4 290,30 €
3.3 (coeff.270)	270	20,43	5 516,10 €
* Dans les conditions visées à l'article 32 de la Convention Collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.			

Titre III

Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté ministériel d'extension au J.O. et au plus tard le 1^{er} juillet 2017 pour l'ensemble des entreprises de la Branche.

Avenant n° 45 du 31 octobre 2019

[Étendu par arr. 16 oct. 2020, JO 31 oct., à l'exclusion des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC Media+.

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories «employés, techniciens et agents de maîtrise» (ETAM) et «cadres» au sein des entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Aussi, par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires, conviennent d'annuler et remplacer l'avenant n° 44, en date du 30 mars 2017, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de Branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collec-

tive de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 1

Suppression de la position 1.3.1 et modification de la numérotation des positions de la grille des emplois «ETAM»

Le présent article modifie l'article 4 de l'accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM modifié. Il est convenu de supprimer la position 1.3.1 de la grille des emplois «ETAM». Pour des motifs de lisibilité, il est convenu de modifier la numérotation des positions dans la grille des emplois «ETAM» de la manière suivante :

Ancienne numérotation des positions	Nouvelle numérotation des positions
Position 1.3.2	Position 1.1
Position 1.4.1	Position 1.2
Position 1.4.2	Position 1.3

Les modifications de numérotation sont sans effet sur la classification des salariés à l'exception de ceux classés en position «1.3.1» auquel correspond le coefficient «220». Ces derniers bénéficient automatiquement du coefficient 230 à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 2

Salaires minimaux hiérarchiques «ETAM»

Les salaires minimaux de Branche mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie «ETAM» sont déterminés selon la formule suivante :

$$\text{Base fixe} + (\text{Valeur du point ETAM} \times \text{Coefficient de la position})$$

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie «ETAM» sont les suivantes :

Grille «ETAM»				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,11 €	843,50 €	1 558,80 €
1.2	240	3,10 €	843,50 €	1 587,50 €
1.3	250	3,10 €	843,50 €	1 618,50 €
2.1	275	3,03 €	850,50 €	1 683,75 €
2.2	310	3,02 €	850,50 €	1 786,70 €
2.3	355	3,02 €	850,50 €	1 922,60 €
3.1	400	3,01 €	855,80 €	2 059,80 €
3.2	450	3,01 €	855,80 €	2 210,30 €
3.3	500	3,00 €	855,80 €	2 355,80 €

Article 3

Salaires minimaux hiérarchiques «cadres»

Les salaires minimaux de Branche mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie «Cadres» sont déterminés selon la formule suivante :

$$\text{Coefficient de la position} \times \text{Valeur du point}$$

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie «Cadres» sont les suivantes :

Grille «Cadres»			
Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
1.1	95	20,88 €	1 983,60 €
1.2	100	20,88 €	2 088,00 €
2.1	105	20,82 €	2 186,10 €
2.1	115	20,82 €	2 394,30 €
2.2	130	20,82 €	2 706,60 €
2.3	150	20,82 €	3 123,00 €
3.1	170	20,53 €	3 490,10 €
3.2	210	20,53 €	4 311,30 €
3.3	270	20,53 €	5 543,10 €

Article 4 **Force obligatoire de l'accord**

(Art. exclu de l'extension par arr. 16 oct. 2020, JO 31 oct.)

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, le présent avenant s'impose aux entreprises, y compris celles ayant conclu avant ou après sa date d'entrée en vigueur, un accord collectif de même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 5 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

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

Article 6 **Champ d'application - Durée - Entrée en vigueur - Formalités et extension**

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1^{er} août 2019.

Il est convenu d'exclure les Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

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

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 47 du 31 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories «employés, techniciens et agents de maîtrise» (ETAM) et «ingénieurs et cadres» au sein des entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail et dans le respect de l'accord de Branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1

Salaires minimaux hiérarchiques «ETAM»

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie «ETAM» sont déterminés selon la formule suivante :

Base fixe + (Valeur du point ETAM × Coefficient de la position)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille «ETAM»				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,441 €	843,50 €	1 635 €
1.2	240	3,331 €	843,50 €	1 643 €
1.3	250	3,262 €	843,50 €	1 659 €
2.1	275	3,183 €	850,50 €	1 726 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

Article 2

Salaires minimaux hiérarchiques «ingénieurs et cadres»

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie «ingénieurs et cadres» sont déterminés selon la formule suivante :

Coefficient de la position × Valeur du point

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille «Ingénieurs et cadres»			
Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
1.1	95	21,400 €	2033 €
1.2	100	21,400 €	2140 €
2.1	105	21,342 €	2241 €

Grille «Ingénieurs et cadres»			
Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
2.1	115	21,339 €	2454 €
2.2	130	21,338 €	2774 €
2.3	150	21,340 €	3201 €
3.1	170	21,041 €	3577 €
3.2	210	21,042 €	4419 €
3.3	270	21,044 €	5681 €

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 4

Force obligatoire

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 5

Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

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

Il annule et remplace l'avenant n° 45, en date du 31 octobre 2019, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du Travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 1 du 29 septembre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord a notamment pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories «employés, techniciens et agents de maîtrise» (ETAM) dont le niveau est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au sein des entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail et dans le respect de l'accord de Branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 Salaires minimaux hiérarchiques «ETAM»

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie «ETAM» sont déterminés selon la formule suivante :

$$\text{Base fixe} + (\text{Valeur du point ETAM} \times \text{Coefficient de la position})$$

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille «ETAM»				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,753 €	850,50 €	1715 €
1.2	240	3.602 €	850,50 €	1715 €
1.3	250	3,578 €	850,50 €	1745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2415 €

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 3 Force obligatoire

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 4

Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

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

Cet accord annule et remplace la grille «ETAM» au sein de l'article 1 de l'avenant n° 47, en date du 31 mars 2022, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du Travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 2 du 29 septembre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils sont convenus d'aménager la classification du groupe fonctionnel 1 «fonctions d'exécution» au sein de la grille des salaires des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) telle que prévues par l'avenant n° 47 en date du 31 mars 2022 modifié par l'avenant n° 1 du 29 septembre 2022 portant revalorisation des salaires minimaux hiérarchiques.

Article 1

Aménagements des fonctions d'exécution de la grille «ETAM»

Il a été convenu de la suppression de la position «1.1» de la grille «ETAM» à laquelle est rattaché le coefficient «230».

En conséquence, les deux fonctions d'exécution restantes au sein du groupe fonctionnel 1 sont nouvellement numérotées :

la nouvelle position «1.1» (anciennement «1.2») est rattaché au coefficient «240» ;

la nouvelle position «1.2» (anciennement «1.3») est rattaché au coefficient «250».

Ainsi, l'article 1 de l'avenant n° 47 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques en date du 31 mars 2022 modifié est rédigé de la manière suivante :

«Article 1

Salaires minimaux hiérarchiques «ETAM»

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie «ETAM» sont déterminés selon la formule suivante :

Base fixe + (Valeur du point ETAM × Coefficient de la position)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille «ETAM»				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	240	3,602 €	850,50 €	1715 €
1.2	250	3,578 €	850,50 €	1745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2415 €

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 3

Force obligatoire

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 4

Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

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

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du Travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Accord du 26 juin 2024

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de déterminer les principes applicables et les salaires minimaux hiérarchiques pour les classes d'emplois définis au sein de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de mesurer et d'améliorer la performance des entreprises notamment en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1 Salaires minimaux hiérarchiques

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés en annexe au présent accord. Cette annexe est susceptible d'évoluer par accord de branche à la suite des négociations annuelles obligatoires.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une (1) fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard quinze (15) jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les éléments de salaire pris en compte dans le salaire minimum hiérarchique de la Branche ainsi que les modalités de versement sont définis à l'article 7.1 de la convention collective.

Article 2 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

2.1 Égalité salariale et mesures permettant de l'atteindre

Les entreprises doivent garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les entreprises de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes non justifiées par des critères objectifs.

Dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre de leur politique de rémunération, les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés et celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'adopter les mesures permettant de l'atteindre (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du Code du travail).

Par ailleurs, il est rappelé que toutes les entreprises doivent respecter les stipulations conventionnelles de Branche en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 2253-1, 9^o du Code du travail).

2.2 Augmentation au retour de congé maternité

Les partenaires sociaux rappellent que les salariées doivent, à leur retour de congé maternité, bénéficier :

- d'une part des augmentations générales décidées dans l'entreprise ;
- d'autre part de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée du congé maternité, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (article L. 1225-26 du Code du travail).

2.3 Plan d'action et index «égalité professionnelle»

Toutes les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, ces entreprises doivent publier :

- la note globale de l'index «égalité professionnelle» ;
- la note obtenue avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index.

Elles doivent également communiquer cette note avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index :

- d'une part à leur comité social et économique (CSE) ;
- d'autre part à l'inspection du travail (Dreets) sur le site www.egapro.travail.gouv.fr du ministère du Travail.

Selon les résultats obtenus, l'entreprise doit :

- en cas d'index inférieur à 75 points : mettre en œuvre des mesures de correction qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points dans un délai de trois (3) ans ;
- en cas d'index inférieur à 85 points : fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Les organisations professionnelles s'engagent à communiquer la moyenne des notes des entreprises de la Branche obtenues dans le cadre de rapport de «situation comparée» présenté chaque année.

Article 3 **Stipulations juridiques et administratives**

Champ d'application A

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Date d'effet - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord annule et remplace tout accord de branche ayant pour objet de fixer des valeurs de salaires minimaux hiérarchiques précédemment conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Annexe III - Salaires minimaux de Branche). Par conséquent, le glossaire du texte de base de la convention collective est modifié, la grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête est annexée à l'Annexe IV "Enquêteurs", et les deux derniers paragraphes de l'article 7.1 de la convention collective sont supprimés.

Primauté de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les entreprises garantissent un salaire effectif au moins égal au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

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

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre «Conditions de révision de l'accord» ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

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

Conditions d'adhésion à l'accord

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

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Les stipulations du présent accord relatives aux salaires minimaux de Branche permettant une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

tés de conseils, quel que soit leur effectif (article L. 2261-23-1 du Code du travail). Certaines stipulations découlant d'obligations légales concernent néanmoins les seules entreprises de cinquante (50) salariés et plus.

Annexe

Salaires minimaux des «ETAM»

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	240	1 815 €
1.2	250	1 845 €
2.1	275	1 875 €
2.2	310	1 905 €
2.3	355	2 045 €
3.1	400	2 185 €
3.2	450	2 340 €
3.3	500	2 490 €

À l'occasion du prochain cycle de négociation sur les salaires minimaux devant s'ouvrir en 2025, en application de l'article 7.1 de la convention collective, les organisations professionnelles s'engagent à présenter une proposition d'augmentation des salaires minimaux de la grille des ETAM de vingt (20) euros par mois.

Salaires minimaux des «ingénieurs et cadres»

(Voir Accord 26 juin 2024, dans «Ingénieurs et Cadres»)

Rémunération des apprentis

Accord du 28 juin 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au J.O.]

Article 1 Rémunération des apprentis

Dans le but de développer l'accès à l'emploi par l'alternance, en complément des contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'apprentissage en fixant des rémunérations spécifiques aux salariés en apprentissage qui soient en rapport avec les rémunérations des jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) s'il est supérieur.

Année d'exécution - Niveau de formation	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans		21 ans et plus	
		Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I	Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I
1 ^{ère} année	33 %	43 %	48 %	55 %	65 %
2 ^{ème} année	43 %	53 %	58 %	65 %	75 %
3 ^{ème} année	58 %	68 %	70 %	80 %	80 %
	du SMIC			du Salaire Minimum Conventionnel	

Il convient alors de donner à l'apprenti-e la qualification adéquate, en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge s'appliquent le premier jour du mois suivant la date anni-

versaire de l'apprenti-e.

Selon les articles R 6222-15 et R. 6222-18 , lorsque l'apprentissage ne porte que sur la seconde année d'un cycle de formation, les «apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération minimale comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage». Ce qui signifie, par exemple, qu'un master suivi en apprentissage seulement en deuxième année ouvre droit à une rémunération minimale de deuxième année. La même règle s'applique aux niveaux I, II et III lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière partie du cursus.

En cas de redoublement, la rémunération de l'apprenti-e est maintenue au même niveau que l'année précédente.

Article 2

Financement des CFA

Sur décision de la CPNE le FAFIEC pourra contribuer au financement de CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la Branche. Les modalités de financement seront définies par la CPCCN.

Article 3

Impérativité

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

Article 4

Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires et personnels liés aux métiers de l'enquête.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au J.O.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion de Convention Collective

Arrêté de fusion du 1^{er} août 2019

portant fusion de champs conventionnels

(NOR : MTRT1922975A)

(JO, 23 août 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendu lors de la séance du 25 avril 2019,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Article 2

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1278	Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM	2336	Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
2230	Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air	1486	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 15 juillet 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ATMO ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par 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 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles, un arrêté du 1^{er} août 2019 a procédé à la fusion de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) et de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230).

Par cet arrêté, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail, le champ territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) se trouve désormais inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486), cette dernière étant qualifiée de «convention collective de rattachement».

Par suite, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche issue de la fusion se sont réunies afin de définir les stipulations conventionnelles applicables aux salariés des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air suite à la fusion opérée par l'arrêté du 1^{er} août 2019.

Ces travaux se sont tenus dans le cadre d'un groupe de travail paritaire placé sous l'égide de la CPPNI, réunissant les organisations syndicales de salariés anciennement représentatives de la branche rattachée des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (CFDT, FO), les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (CFDT, FO, CFE-CGC, CGT, CFTC), et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives (ATMO France, CINOVA, SYNTEC).

À l'issue de ces travaux, la CPPNI a négocié le présent accord en séance du 15 juillet 2021 avec l'ensemble des représentants des organisations citées ci-dessus.

Article 1er

Détermination du champ d'application territorial et professionnel fusionné

Le présent accord, conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, constitue un accord d'adaptation des stipulations applicables aux salariés des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.

Les parties conviennent que le présent accord et la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) s'appliquent aux associations et groupements relevant anciennement de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230).

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, aux salariés des associations et groupements dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du Code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Les salariés des entreprises relevant déjà, à la date de signature du présent accord, de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) ne sont pas concernés par les stipulations du présent accord.

Article 2

Application des dispositions de la convention collective de rattachement

Les parties conviennent que, sous réserve des articles 3 à 9 du présent accord, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) s'applique aux actuels et futurs salariés des associations et groupements relevant du champ d'application du présent accord.

Les dispositions de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) non-visées par le présent accord deviennent caduques à compter de la date fixée à l'article 12 du présent accord, sans préjudice des éventuels accords d'entreprise en vigueur.

À compter de cette date, les associations et groupements appliqueront l'intégralité des accords, avenants et annexes en vigueur de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à l'exception de ceux dont le champ d'application les exclut expressément.

Article 3

Maintien de la contribution complémentaire

La contribution complémentaire, d'un montant au moins égal à 7 % des appointements bruts perçus entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, est attribuée aux salariés en fin d'année et maintenue au minimum au montant actuel.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat de travail, cette contribution com-

plémentaire est attribuée au prorata du temps passé dans l'entreprise au cours de l'année.

Les absences assimilées à du temps de travail effectif ne peuvent entraîner de réduction de cette contribution complémentaire.

Cette contribution complémentaire ne peut pas se substituer à d'autres primes existantes d'un montant supérieur.

Cette contribution complémentaire n'est pas substituable en tout ou partie à la prime de vacances prévue par l'article 31 de convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Article 4

Maintien de la 6^{ème} semaine de congés payés

La durée des congés payés est fixée à 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, ce qui correspond, pour une année complète, à l'acquisition d'une 6^{ème} semaine de congés payés conventionnelle en plus des 5 semaines de congés payés prévues par les dispositions légales.

Les parties conviennent que cette stipulation se substitue en totalité à l'article 23 et au 1^{er} paragraphe de l'article 24 de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) qui lui sont moins favorables.

Article 5

Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, tout salarié, peu importe sa classification, reçoit une indemnité calculée sur le salaire brut moyen des douze (12) ou trois (3) derniers mois (y compris les contributions complémentaires) et fixée à un tiers (1/3) de mois par année d'ancienneté.

Les parties conviennent que les articles 18 et 19 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) ne sont pas applicables.

Article 6

Accidents du travail et maladies professionnelles

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et sous réserve de prise en charge par la Sécurité sociale, le salarié malade ou accidenté bénéficie pendant un (1) an du maintien de sa rémunération, dès le 1^{er} jour d'absence, sans que cette indemnisation soit supérieure à 100 % de sa rémunération nette.

Ce maintien de la rémunération s'entend sur une période de douze (12) mois consécutifs : le droit au maintien du salaire est apprécié à la date du nouvel arrêt de travail en considérant le nombre de jours d'arrêt de travail déjà totalisé à cette date.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence.

Les parties conviennent que les dispositions relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles des articles 41 et 43 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) ne sont pas applicables.

Article 7

Les astreintes

Compte tenu de la spécificité de l'activité des associations et groupements, soumise à certaines missions de service public, les parties conviennent de conserver les anciennes dispositions de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) relatives au régime de l'astreinte.

Les salariés des associations et groupements peuvent être soumis à des astreintes particulières à leur domicile en dehors des heures légales de travail.

L'astreinte consiste, pour le salarié, à rester à la disposition de l'employeur afin de répondre à son appel éventuel sous quelque forme que ce soit. Les astreintes sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité pendant lesquelles le salarié, bien que n'exerçant aucune activité effective, reste, à la demande de son employeur, à sa disposition afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité dans l'heure de l'appel.

Le temps d'intervention constitue du travail effectif.

Chaque astreinte effectivement réalisée par un salarié ouvre droit pour celui-ci au bénéfice d'une contrepartie sous forme de compensation financière ou de repos conformément aux dispositions légales.

Tant la forme (compensation financière ou repos) que le montant de la compensation financière ou la durée du repos sont fixés au sein de chaque association ou groupement dans le cadre de la négociation d'entreprise.

Si l'astreinte nécessite une intervention, les heures ainsi effectuées sont rémunérées comme travail effectif et donnent lieu, le cas échéant, à majoration et/ou à un repos compensateur conformément aux dispositions légales.

Les frais de déplacement occasionnés sont remboursés selon les barèmes fiscaux en vigueur, sauf pour les frais kilométriques si un véhicule est mis à la disposition de l'agent d'astreinte.

Le temps de trajet effectué à la demande de l'employeur, au cours d'une astreinte, du domicile au lieu de travail ou d'intervention, est considéré comme du travail effectif et est rémunéré comme tel, en sus du remboursement des frais occasionnés.

Article 8

Mobilité des salariés

Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels au sein des associations ou groupements, la Fédération ATMO France publie chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes dans ces organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalentes, aux demandes originaires des organismes.

Ces organismes, afin de permettre l'établissement de cette liste, s'engagent à faire connaître chaque mois à la Fédération ATMO France leurs besoins en recrutement.

L'embauche par une association ou groupement d'un salarié issu d'une autre association ou groupement s'accompagne d'une reprise de l'ancienneté acquise précédemment.

Les salariés bénéficiaires de la mobilité instituée par le présent article bénéficient au sein de l'association ou du groupement d'accueil d'une période d'essai, non renouvelable.

Article 9

Prise en compte des congés spécifiques et absences

Les parties conviennent que les congés et absences définis à l'article 19 et à l'alinéa 3 de l'article 23 de la convention collective nationale du 3 octobre 2001 des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) feront l'objet, à défaut d'accord existant, d'une négociation au sein des associations et groupements.

Article 10

La classification des salariés au moment de la transposition

Les parties conviennent de la nécessité d'opérer une transposition de la classification professionnelle définie par l'annexe I de la convention collective nationale du 3 octobre 2001 des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) vers la classification de la convention collective de rattachement.

Les parties rappellent l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail.

Pour positionner ses salariés, toute association ou groupement doit considérer prioritairement les critères de classification fixés par les annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486). La grille de transposition en annexe présente, pour chaque position de l'annexe I de la convention collective nationale du 3 octobre 2001 des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230), la correspondance a minima vers les annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Lorsque la position attribuée entraîne une augmentation du salaire en raison du minimum correspondant au nouveau classement, l'augmentation est appliquée à compter du 1^{er} jour du mois suivant la notification de ce classement.

Lorsque le salarié d'une association ou groupement est titulaire d'un diplôme équivalent ou supérieur au niveau 7 (ancien niveau I), ou d'une formation professionnelle ou une pratique professionnelle reconnu dans la branche, ou s'il occupe une fonction ou des missions relevant de la fonction d'ingénieur ou de cadre, l'article 2 de la convention des bureaux d'étude techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) s'applique et les salariés répondant aux critères de cet article sont classés ingénieurs et cadres.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification, tout salarié qui devait changer d'échelon dans les 6 (six) mois suivant l'application effective du présent accord par l'association ou le groupement, sera classé dans la position et le coefficient de la grille applicable en vertu de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486), correspondant au nouvel échelon acquis en raison de son ancienneté.

Le principe d'une proratisation de l'ancienneté acquise dans l'échelon, sera étudié au sein de chaque association et groupement.

Article 11

Santé et Prévoyance

Les garanties en matière de santé et de prévoyance en vigueur dans les associations et groupements continuent à

produire leurs effets.

Les associations et groupements visés à l'article 1 du présent accord veilleront à ce que les garanties dont bénéficie chaque salarié soient au moins équivalentes aux garanties minimales résultant des accords de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, relatifs à la santé et à la prévoyance, à savoir :

- accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance, modifié en dernière date par avenant étendu n° 6 du 12 septembre 2012 ;
- accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux ;
- accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, modifié en dernière date par avenant étendu n° 4 du 3 novembre 2020.

Article 12

Durée de l'accord - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du premier jour du mois suivant sa signature. À cette date, la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) cessera de produire effet en totalité.

Toutefois, les parties conviennent de laisser un délai d'application maximal de six (6) mois aux associations et groupements en vue de se mettre en conformité. Pendant ce délai, la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) continuera de produire ses effets.

Article 13

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que, compte tenu de l'objet du présent accord qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, les associations et groupements ayant des objectifs en lien avec ceux des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux employeurs de moins de cinquante (50) salariés.

Article 14

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 15

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Article 16

Dépôt et extension de l'accord

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

Article 17

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes et le cas échéant les annexes afférentes, les représentants

signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Annexe

Grille de transposition de la classification des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air vers la classification de rattachement de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Classification des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air				Classification des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils						
Catégorie	Échelon	Coefficient	SM hiérarchique		Position	Coefficient	SM hiérarchique			
7	1	255	1 307,13 €	ETAM	1.1.	230	1 558,80 €			
	2	268	1 373,77 €							
	3	282	1 445,53 €							
	4	296	1 517,30 €		1.2.	240	1 587,50 €			
	5	311	1 594,19 €							
	6	327	1 676,20 €							
	7	344	1 763,34 €		1.3.	250	1 618,50 €			
	8	362	1 855,61 €							
	9	381	1 953,01 €							
	10	401	2 055,53 €							
	11	422	2 163,17 €							
	12	444	2 275,94 €							
6	1	310	1 589,06 €					2.1.	275	1 683,75 €
	2	326	1 671,08 €							
	3	344	1 763,34 €							
	4	363	1 860,74 €					2.2.	310	1 786,70 €
	5	384	1 968,38 €							
	6	406	2 081,16 €							
	7	430	2 204,18 €					2.3	355	1 922,60 €
	8	457	2 342,58 €							
	9	485	2 486,11 €							
	10	515	2 639,89 €							
	11	549	2 814,17 €							
	12	585	2 998,71 €							
5	1	390	1 999,14 €					3.1.	400	2 059,80 €
	2	410	2 101,66 €							
	3	432	2 214,43 €							
	4	455	2 332,33 €					3.2.	450	2 210,30 €
	5	481	2 465,61 €							
	6	509	2 609,13 €							
	7	539	2 762,91 €							
	8	572	2 932,07 €							
	9	607	3 111,48 €							
	10	645	3 306,27 €							
	11	688	3 526,69 €							
	12	733	3 757,36 €							
114 Mise à jour (mars 2025)				Dictionnaire Permanent Conventions Collectives						
	1	450	2 306,70 €							
	2	473	2 424,60 €							

Champ d'application

Accord du 21 novembre 1995

[Étendu par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996]

La commission paritaire, constatant que le contour du champ d'application de la Convention Collective Nationale, tel que défini en dernier lieu par l'avenant n° 12 bis du 2 mai 1994, et basé sur le principe selon lequel le rattachement professionnel est fondé sur l'activité principale et réelle des entreprises, a entraîné un blocage des procédures d'extension concernant tous les avenants à la Convention conclus depuis cette date, Considérant que les avenants dont l'extension doit être obtenue rapidement sont les suivants :- avenants n° 13 du 2 mai 1994 et n° 14 du 3 octobre 1994, sur les salaires minima conventionnels,- avenant n° 15 du 14 décembre 1994, sur la formation professionnelle et la transformation du FAFIEC en OPCA,- accord du 19 mai 1995 relatif à la CPNE,- avenant n° 16 du 11 juillet 1995, sur les salaires minima conventionnels. Consciente de son attachement à la politique conventionnelle qu'elle a développée et qui a fait la preuve de son efficacité en matière salariale et en matière de formation professionnelle, de la nécessité de ne pas remettre en cause l'application des mesures qu'elle a adoptées de façon paritaire, et de l'urgence de favoriser l'extension des avenants actuellement suspendus, dans le seul but de maintenir cette politique conventionnelle, et sans renoncer en aucune manière aux décisions prises dans les accords de 1991, comme de 1994, la Commission Paritaire de la Convention Collective décide d'arrêter, à titre transitoire, les dispositions suivantes et les propose au Ministère du Travail aux fins de leur extension :

Article 1er

Le champ d'application des avenants et accords précisés reste celui de l'avenant n° 7 du 5 juillet 1991, exprimé en codes NAP (APE) et déjà étendu par le Ministère du Travail, après consultation préalable de la Commission Nationale des Conventions Collectives.

Article 2

Pour les activités relevant des classes 77.01 et 77.03 (ingénierie et services informatiques), la Commission décide - toujours dans le but d'obtenir l'extension des avenants précités - de proroger jusqu'à l'extension de l'avenant n° 12 bis du 2 mai 1994, ou de tout autre accord de même objet s'y substituant, le statu quo qui existait avant 1991, consistant à ce que les entreprises ayant partiellement une activité du ressort de la Convention Collective de la Métallurgie puissent opter entre cette convention ou celle des Bureaux d'Études Techniques dès lors que le personnel de ces entreprises employé aux études est compris dans une proportion de 20 à 80 % des effectifs.

Dispositif spécifique d'activité partielle

Accord du 10 septembre 2020

[Étendu par arr. 2 oct. 2020, JO 3 oct., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFE CGC FIECI ;

CFTC Média+ ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études.

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation de la Covid-19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique, notamment des entreprises de moins de 250 salariés.

La crise épidémique de la Covid-19 a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

La priorité des organisations professionnelles et syndicales de salariés est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'État et de l'Unedic.

Si certains secteurs ont été très durement touchés comme l'évènement, ou encore les entreprises de la branche dont le cœur de métier est la fourniture de prestations intellectuelles auprès de clients des secteurs d'activité les plus touchés par la crise, tels que l'automobile et l'aéronautique, ou celles fortement dépendantes de la commande publique, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui ont été impactés.

Dans sa note de conjoncture du 8 juillet 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement. Ainsi, il est constaté la perte d'activité de 22 % au deuxième trimestre 2020 des «activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien».

La Dares, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête «Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire Covid-19», souligne également que :

— Le manque de débouchés / d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5 % des entreprises d'«information et communication» (catégorie comprenant les acteurs du numérique) et 30,2 % des entreprises des «activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien» (catégorie comprenant les activités d'ingénierie et de conseil). Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'évènementiel.

— Cela conduit 7,4 % des entreprises d'«information et communication» et 5,6 % des entreprises des «activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien» à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5 % et 36 % des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions.

— En effet, pour une entreprise sur deux (51,1 %) d'«information et communication» et une entreprise sur quatre (26,9 %) des «activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien», l'activité mettra «plus de 3 mois à revenir à la normale» ou elle a été affectée «d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année».

— Les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8 % des premiers et 40,4 % des seconds.

Les difficultés des six derniers mois ont été amorties par le recours à l'activité partielle et aux ressources financières propres des entreprises. En l'absence de nouvelles mesures à la sortie de l'été 2020 et dans un scénario où l'impact sur l'activité serait moitié moindre pour les entreprises de la branche (– 11 %) dans les mois à venir, l'ensemble de ces éléments chiffrés conduisent les signataires à estimer que ce sont 6 à 7 % des effectifs qui pourraient être menacés par un licenciement économique, une fin de contrat non renouvelée, etc. (il y a un effet d'amortissement en limitant les marges des entreprises, en puisant dans les capacités financières...). Cela représente près de 70 000 salariés, la branche comptant au 31 décembre 2019 un peu plus d'1 million de salariés (estimation opiiec.fr). Dans les scénarios plus pessimistes, les 100 000 salariés concernés pourraient être dépassés.

Au global, la branche étant ces dernières années sur un rythme de 50 000 créations nettes d'emploi par an (~ 5 % de croissance), ce sont réellement 120 000 à 170 000 emplois qui sont dans la balance.

Sur la base de ce diagnostic, qui sera utilement complété par le rapport CPPNI tel que mentionné à l'article 12, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application du dispositif temporaire créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire du Covid-19.

Le diagnostic ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 8 du présent accord.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

Chapitre I

Champ d'application

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2

Salariés et activités éligibles

2.1

Principe général d'éligibilité

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que le DSAP ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2

Cas particuliers des salariés en intercontrats

Les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est pas possible d'inclure dans le DSAP les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise. La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion. Cette période correspond à la période de confinement de la population mis en œuvre en réaction à la pandémie de la Covid-19 prolongée de six (6) mois, afin de prendre en compte la baisse d'activité significative engendrée par cette mesure sanitaire.

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de six (6) mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

À titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70 %, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

Ces règles relatives aux intercontrats ne sont applicables qu'aux entreprises dans lesquelles les salariés peuvent être concernés par des périodes d'attente de mission, d'intercontrat ou d'interchantier.

Chapitre II

Conditions d'application

Article 3

Indemnisation des salariés

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du DSAP prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous «rémunération brute mensuelle») comme suit :

Rémunération totale brute mensuelle	Indemnisation garantie (% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98 %
Entre 2 100 € et le plafond de la Sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plafond de la Sécurité sociale	75 %

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € mensuels en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Article 4 **Conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP. Les périodes de recours au DSAP sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 5 **Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos**

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos

(«RTT», jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Article 6

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL ;
- Présidents et associés des SAS ;
- figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au DSAP.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 7

Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du Compte Personnel de Formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il mobilise son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences Atlas et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du Code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, espace dédié de l'Opérateur de compétences ATLAS afin que soit priorisée la prise en charge des finance-

ments décrits au premier paragraphe du présent article.

La CPNEFP et la CPPNI détermineront dans la note politique de formation émise par la CPNEFP les engagements de la branche en matière de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiantes pour la promotion des salariés ou leur reconversion par les moyens de l'alternance, ainsi que les moyens de mobilisation du CPF afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

Article 8

Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1°** le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- 2°** les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ;
- 3°** la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;
- 4°** la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022 ;
- 5°** les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
- 6°** les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois en application de l'article 9 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 9

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les deux (2) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariatcppni@ccn-betic.fr) :

— le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;

— ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux par téléversement sur l'espace de partage en ligne de branche.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

Chapitre III

Stipulations finales

Article 10

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 11

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

La CP-TPME examinera deux (2) fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission transmettra ses avis et recommandations à la CPPNI quant à la mise en œuvre des mesures spécifiques aux entreprises relevant de son champ d'intervention, dont les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Article 12

Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 9 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du Code du travail pour l'année 2020.

Les partenaires sociaux conviennent de proposer à l'association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail (ADESATT) la réalisation d'une étude relative aux impacts sociaux de la crise au sein de la branche com-

prenant notamment un chapitre dédié au recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 13 **Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 14 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la Covid-19.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Article 15 **Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 10 septembre 2020.

[Suivent les signataires.]

Annexe - Trame-Type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Préambule : Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant le recours à des prestataires extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.
[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'Etat et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par

les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 10 septembre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1

Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrat]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

— Activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

— Fonctions supports¹ [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

¹ Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication...

— Consultants [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

— [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrat]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

[Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code APE/NAF 70.22Z]

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de six (6) mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

À titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70 %, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

Article 2

Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [six mois maximum-compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 **Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

3.1 **Engagements en termes d'emploi**

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise / de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique [et pendant les X mois suivants].

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2 **Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation**

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (www.opco-atlas.fr ; www.myatlas.opco-atlas.fr) conformément aux critères et conditions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 **Mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos («RTT», jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables² consécutifs de congés payés principal pendant la période estivale.

² Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas.

Article 5 **Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de [X % - maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6 **Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par

l'entreprise, déterminée comme suit :

Rémunération totale brute mensuelle	Indemnisation garantie (% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98 %
Entre 2 100 € et le plafond de la Sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plafond de la Sécurité sociale	75 %

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € par mois et 45,65 € par heure en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues) ;
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

Les périodes de DSAP sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 **Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise**

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du DSAP au sein de l'établissement.

[À ajouter pour les SARL]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[À ajouter dans les SAS]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[À ajouter dans les entreprises cotées]

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [le conseil d'administration, le conseil de surveillance... - préciser] en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

[Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts]

Article 8

Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature ou le [date] ou le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser - maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 10

Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R. 5122-26 du Code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle

(DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 11 **Publicité et transmission à la CPPNI**

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (secretariatcppni@ccn-betic.fr).

Fait à ..., le ...

[Signature]

Organisation hybride du travail en entreprise

Accord du 13 décembre 2022

[Étendu par arr. 20 févr. 2024, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syntec ;

Cinov.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC Média+.

Préambule

Des transformations profondes de l'organisation du travail sont en cours. Elles se sont accélérées avec la crise sanitaire. Le télétravail se développe de plus en plus et il interroge sur les nouvelles formes d'organisation du travail, principalement l'organisation hybride du travail.

Au sein de l'étude Adesatt relative au télétravail publiée en décembre 2019, il apparaît que, avant la crise sanitaire, 75 % des entreprises interrogées de la branche pratiquaient déjà le télétravail. Selon la même étude, 25 % des salariés pratiquant le télétravail au sein des entreprises interrogées étaient couverts par un accord collectif d'entreprise.

Forts de ces constats, et après avoir vu une évolution exponentielle du télétravail en 2020 et 2021, tel que constatée au sein de l'étude Adesatt relative aux conséquences sociales de la crise Covid (2021) avec 82 % des entreprises ayant eu recours au télétravail, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ont souhaité négocier un accord de branche relatif à l'organisation hybride du travail donnant les clés aux acteurs de l'entreprise pour s'approprier et développer ce nouveau mode de collaboration.

Cette nouvelle organisation du travail, mêlant travail «sur site» de l'entreprise ou de clients et télétravail, représente une réponse aux fortes aspirations des salariés sur le plan du gain d'autonomie, de la souplesse d'organisation et de la conciliation des vies professionnelle et personnelle. Elle répond également aux besoins croissants d'adaptabilité des organisations attendues par certaines entreprises. Elle peut également constituer un facteur de réduction de l'impact carbone des salariés et des accidents de trajet.

En phase avec les deux caractéristiques principales de la branche, l'autonomie des salariés et la souplesse de l'organisation, les partenaires sociaux entendent valoriser le travail hybride en ce qu'il constitue une opportunité d'accroissement de l'attractivité des entreprises de la branche dans un contexte de pénurie de compétences et de développement de nouvelles formes d'emploi.

Cet accord de branche a deux objectifs : le premier vise à donner un cadre aux salariés et aux entreprises qui mettent en place et expérimentent au quotidien le travail hybride ; le second vise à s'assurer de la protection des salariés bénéficiant d'une organisation hybride du travail tout en assurant la continuité d'activité de l'entreprise.

Conscients de la spécificité de la branche et de la position de certaines entreprises comme sous-traitantes, les par-

tenaires sociaux ont souhaité aborder cet aspect tout au long de l'accord de branche.

La part de travail effectuée en télétravail par le salarié bénéficie d'un cadre fixé par le Code du travail, les stipulations des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020. Le présent accord offre un cadre pouvant servir de base à des adaptations au sein d'un accord d'entreprise ou d'une charte, pour les entreprises mettant en place le travail hybride.

En effet, chaque entreprise intéressée devra trouver l'organisation hybride du travail adaptée à ses contraintes, par le biais d'une négociation avec les organisations syndicales le cas échéant.

Tout au long de l'accord afin de favoriser l'inclusion du plus grand nombre, les mots seront compris aussi bien au féminin qu'au masculin. Ainsi, lorsque les mots «télétravailleur» et «travailleur hybride» sont utilisés, il convient d'entendre «télétravailleur» et «télétravailleuse» et «travailleur hybride» et «travailleuse hybride».

Thème 1 Organiser

Organiser le travail hybride

Article 1 Définitions et application de l'accord

1.1. Définition du télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur ou du client de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme un espace de travail partagé (coworking), différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Ces «tiers-lieux» sont des espaces de travail partagés et collaboratifs où des personnes viennent travailler à distance. Les salariés, exécutant leur travail au sein de tiers-lieux, sont en télétravail.

Lorsque le salarié se trouve sur un chantier ou au sein des locaux de clients de son employeur, il n'est pas en télétravail.

Ainsi, le télétravail comprend différentes organisations de travail :

1 Le travail hybride

Le travail hybride ou l'organisation hybride du travail désignent un mode d'organisation du travail dans lequel le salarié réalise son activité de manière régulière ou occasionnelle pour partie dans les locaux de l'entreprise ou des clients de son entreprise et pour une autre partie en télétravail.

Dans le cadre du travail hybride :

— le télétravail peut faire partie de l'organisation normale de travail du salarié et ainsi être réalisé à une fréquence régulière convenue entre le salarié et la hiérarchie ;

— le télétravail peut être utilisé de manière occasionnelle sur demande du salarié pour convenances personnelles ou à l'initiative de l'employeur, notamment pour répondre à des situations inhabituelles et temporaires rendant les déplacements particulièrement difficiles (par exemple : grève des transports publics, épisode neigeux, pic de pollution donnant lieu à un arrêté préfectoral de restrictions de la circulation...) ou à des contraintes organisationnelles (problème de réseau dans l'entreprise).

Le travail hybride peut être mis en place par journée(s) ou demi-journée(s) d'un commun accord entre l'entreprise et le salarié (l'accord sera formalisé par tout moyen écrit). La direction sera libre d'accepter ou non la demande du salarié.

2 Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Conformément à l'article L. 1222-11 du Code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces situations exceptionnelles et temporaires peuvent éventuellement donner lieu, pour les salariés non éligibles au télétravail, à la mobilisation de l'activité partielle dans les conditions de l'accord de branche du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés.

Les principes du double volontariat et de réversibilité, explicités aux articles 5 et 8 du présent accord, ne s'appliquent pas dans le cadre du télétravail mis en place en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure. Par conséquent, lorsque ces circonstances surviennent, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que possible, un délai de prévenance suffisant.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est indispensable, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure.

À défaut d'accord d'entreprise, il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité.

3

Le télétravail permanent

Le télétravail permanent désigne un mode d'organisation du travail dans lequel le salarié réalise son activité uniquement en télétravail.

Le télétravail permanent, s'il est pratiqué, doit faire l'objet d'une particulière vigilance du fait de l'accroissement des risques d'isolement et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail. La mise en place de ce mode d'organisation du travail nécessite que les mesures concourant au maintien du lien social soient prises (cf. article 13 du présent accord).

4

Le télétravail depuis l'étranger

Les partenaires sociaux alertent les employeurs et les salariés sur les conséquences du télétravail depuis l'étranger. En effet, le télétravail hors de France entraîne des conséquences sur la loi applicable au contrat de travail, sur le plan de l'assujettissement à la Sécurité sociale, et en matière fiscale. Avant la mise en place du télétravail depuis l'étranger, le salarié concerné est informé de l'ensemble de ses conséquences dans le cadre d'un entretien avec sa hiérarchie au terme duquel une information écrite est remise au salarié.

Sur un plan pratique, l'éventuel décalage horaire entre la France et le lieu de télétravail du salarié à l'étranger est à prendre en compte.

En cas de mise en place du télétravail depuis l'étranger, les représentants du personnel sont informés du nombre de salariés concernés et des pays depuis lesquels le télétravail est pratiqué.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité du maintien d'un lien entre les télétravailleurs et leurs collègues, leurs responsables hiérarchiques, ainsi qu'avec les représentants du personnel.

1.2

Définition du «travailleur hybride» ou «télétravailleur»

Au sens du présent accord, est considérée comme «télétravailleur» ou «travailleur hybride» toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du travail hybride tel que défini ci-dessus ou dans des conditions définies par un accord d'entreprise ou une charte précisant les catégories de salariés concernés.

1.3

Application de l'accord

Le présent accord, lorsqu'il s'applique aux salariés bénéficiant d'une organisation hybride du travail, produit ses effets aussi bien en situation de télétravail qu'en situation de présence physique au sein des locaux de l'entreprise ou des entreprises clientes.

Hormis les règles relatives à la fréquence de télétravail et aux règles de remboursement des frais de transport entre le domicile du salarié et le lieu de travail, les stipulations du présent accord applicables au travail hybride ont vocation à s'appliquer également au télétravail permanent.

Article 2

Mise en place du télétravail

Le travail hybride comprend une alternance régulière ou occasionnelle de travail sur site de l'entreprise ou des clients et de télétravail. Sa pratique nécessite donc la mise en place du télétravail dans l'entreprise.

Les employeurs peuvent mettre en place le télétravail selon les modalités suivantes.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, le télétravail est mis en place :

- par la négociation d'un accord d'entreprise ;
- en cas d'échec de la négociation, par l'élaboration d'une charte dans le respect du présent accord de branche ou par accords individuels avec les salariés.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le télétravail est mis en place :

- soit par accord collectif au moyen de la négociation collective sans délégués syndicaux, selon les modalités prévues par le Code du travail ;
- soit par une charte élaborée dans le respect du présent accord de branche ;
- soit par accords individuels avec les salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, le Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre du télétravail.

2.1

Clauses obligatoires d'un accord d'entreprise ou d'une charte mettant en place le télétravail

L'accord d'entreprise ou la charte doivent préciser :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation comprenant du télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du Code du travail ;
- les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation comprenant du télétravail, conformément à l'article L. 1222-9, II, 6° du Code du travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche rappellent qu'en application de l'article 8.2 de l'accord du 27 octobre 2014, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

À titre d'exemples, une trame type d'accord d'entreprise relatif à l'organisation hybride du travail est annexée au présent accord.

Certains des thèmes cités ci-dessus peuvent faire l'objet d'un accord collectif dédié.

2.2

Formalisation individuelle de la mise en place du télétravail

Conformément à l'article 5 du présent accord, la mise en place du télétravail revêt un caractère volontaire pour l'employeur et le salarié concernés. Ces derniers formalisent leur accord par tout moyen. Les organisations signataires du présent accord recommandent de recourir à un écrit afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord. Les stipulations de l'accord d'entreprise ou de la charte mis en œuvre au sein de l'entreprise sont portées à la connaissance des salariés.

En l'absence d'accord ou de charte, les salariés sont informés des conditions de mobilisation et de mise en œuvre du télétravail.

Cette information peut notamment porter sur :

- le cadre collectif existant (accord de branche, accord d'entreprise, charte) ;
- la pratique du travail hybride telle que les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise ;
- les modalités d'articulation entre télétravail et travail sur site de l'entreprise ou de l'entreprise cliente pour tenir compte notamment du maintien du lien social et de la qualité de la collaboration avec les autres salariés ;
- les équipements, leurs règles d'utilisation, leurs coûts et les assurances, etc. ;
- les règles de prise en charge des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise ;
- les moyens de communication entre les salariés et les représentants du personnel.

2.3

Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au travail hybride, il est recommandé d'aménager une période d'adaptation pendant laquelle le salarié comme l'employeur peuvent mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance. Ce dernier est défini dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Au terme du délai de prévenance, le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

Article 3 **Le ou les lieu(x) de télétravail**

Le ou les lieu(x) dans lesquels les salariés sont autorisés à télétravailler sont déterminés par accord d'entreprise, par charte, ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

À ce titre, l'accord ou la charte peuvent fixer des critères de compatibilité de ce ou ces lieu(x) avec une activité en télétravail. L'accord de l'employeur est requis avant tout changement de lieu de télétravail en fonction des critères définis le cas échéant par l'accord ou la charte.

En l'absence d'accord d'entreprise, le Comité social et économique est consulté sur le ou les lieu(x) de travail autorisés. La Commission santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'elle existe, prépare cet avis.

Article 4 **Éligibilité**

Les critères d'éligibilité sont définis par accord d'entreprise, ou à défaut par charte. En l'absence d'accord ou de charte, l'éligibilité du salarié est décidée par l'employeur en concertation avec le salarié dans le respect de l'article 5 ci-après.

Article 5 **Double volontariat**

Le travail en mode hybride, puisqu'il comprend une part d'organisation en télétravail, revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté d'organiser son travail en mode hybride, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande.

L'employeur doit motiver son refus d'accéder à une demande de recours au travail hybride formulée par un salarié, dès lors que son accès est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif ou par une charte, et que le salarié demandeur remplit les conditions d'éligibilité en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte.

Le refus opposé à un salarié en situation de handicap ou un proche aidant doit également être motivé.

L'employeur peut également organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise ou de l'entreprise cliente en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

Il est recommandé aux employeurs de formuler par écrit la motivation de son éventuel refus.

Le salarié peut refuser le passage à une organisation hybride du travail. Ce refus n'est pas à lui seul un motif de rupture du contrat de travail dès lors qu'il n'était pas une condition d'embauche.

Dans les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, le CSE, lorsqu'il existe, est informé chaque année, du nombre de demandes d'accès au travail hybride formulées par les salariés et du nombre de demandes refusées au cours de l'année. En présence d'un accord d'entreprise prévoyant la mise en place d'une commission de suivi, cette information lui est transmise.

Article 6 **Fréquence du télétravail dans le cadre d'une organisation hybride du travail**

Le travail hybride est un mode d'organisation du travail comprenant une alternance régulière ou occasionnelle de télétravail et de travail sur le site de l'employeur ou des entreprises clientes de l'employeur.

Les organisations signataires attirent l'attention des employeurs et des salariés sur l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, afin de garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise et la cohésion de la communauté de travail.

Ainsi, ils recommandent une présence physique minimale dans l'entreprise ou chez le client de l'entreprise à hauteur de 20 % du temps de travail prévu au contrat de travail. L'employeur détermine les jours de télétravail en tenant compte des besoins spécifiques liés à son activité.

Il est en outre recommandé d'organiser régulièrement, des temps de présence commune dans les locaux de l'entreprise (ex. : lancement ou suivi de projet, élaboration ou réflexion collectives de solutions, motivation d'équipes...).

Article 7 **Suspension et modification du télétravail**

7.1 **Suspension ou modification liée à un projet réalisé chez une entreprise cliente**

Une forte proportion des entreprises de la branche a la particularité d'intervenir chez des clients en mode régie, en particulier pour de l'assistance technique, induisant la présence régulière des salariés au sein des locaux des entre-

prises clientes de l'entreprise qui les emploie.

Le travail hybride, comme la présence des salariés dans les locaux, ne peut être imposé aux entreprises clientes. Ainsi, afin de s'adapter aux exigences des clients ou aux contraintes liées à la réalisation des projets, l'employeur peut suspendre l'organisation du travail en télétravail du salarié, ou modifier la fréquence du télétravail.

Les entreprises définissent un délai de prévenance à respecter avant toute suspension du télétravail et avant tout changement de fréquence du télétravail. Ce délai de prévenance peut être défini par accord d'entreprise, par charte ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

La modalité d'organisation du travail du salarié, qu'elle soit hybride ou non, est précisée par tout moyen, selon les modalités définies par l'entreprise (ordre de mission, écrit ou entretien avec le manager, note d'information) établies préalablement au début de la mission le cas échéant, ou dans un écrit du manager. En cas d'organisation hybride du travail, le volume et la fréquence de télétravail y sont précisés.

En tout état de cause et sauf préconisation des services de santé au travail, aucun salarié ne peut refuser une mission dans laquelle le travail hybride n'est pas applicable ou une mission où le volume de télétravail autorisé est inférieur au volume de télétravail habituellement pratiqué par le salarié.

7.2

Suspension ou modification ponctuelle à l'initiative de l'employeur ou du salarié

L'employeur peut également organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise ou de l'entreprise cliente en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

Autant que possible, l'employeur informe le salarié des situations potentielles pouvant entraîner la suspension du télétravail, telles que l'impossibilité technique provisoire de réaliser les tâches en télétravail (ex. : pannes de matériel) ou les nécessités de service (ex. : réunions, travaux en groupe...).

Cette suspension du télétravail peut également être sollicitée par le salarié, notamment lorsqu'il s'effectue au domicile du salarié, en cas de circonstances l'empêchant temporairement de réaliser ses missions à son domicile.

La suspension entraîne le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise ou de l'entreprise cliente jusqu'à la résolution des difficultés.

Sauf urgence, la suspension du travail hybride est précédée d'un délai de prévenance.

Article 8

Réversibilité du télétravail

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, mais qu'il est mis en place ultérieurement, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié à temps plein dans les locaux de l'entreprise ou du client le cas échéant. Les modalités de cette réversibilité, notamment la mise en place d'un délai de prévenance, sont établies par un accord d'entreprise, une charte ou un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant uniquement dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Temps de travail

Article 9

Temps de pause

Les salariés travaillant selon une organisation hybride du travail bénéficient d'une pause de minimum quarante-cinq (45) minutes, comprenant la pause légale d'une durée de vingt (20) minutes consécutives dès que le temps de travail quotidien atteint six (6) heures.

Cette pause doit être un temps de déconnexion des moyens professionnels de communication à distance.

Cette pause est prise au cours de la journée de travail. Il sera utilement recommandé aux salariés de profiter de ce temps de pause ou de déconnexion pendant la période méridienne, à titre d'exemple entre midi et 14 heures. Sa prise ne peut être contiguë au repos quotidien de onze (11) heures consécutives.

Article 10

Plage horaire de disponibilité

Les entreprises déterminent, par accord d'entreprise, charte ou accord écrit entre l'employeur et le salarié, une plage horaire de disponibilité durant laquelle le salarié est joignable par l'employeur.

La plage horaire de disponibilité correspond aux périodes de la journée durant lesquelles le salarié doit être en mesure de réagir aux sollicitations ou demandes à caractère professionnel (appels, courriels de collègues, de la hié-

rarchie...). Pendant cette plage horaire, le salarié doit être joignable par les moyens de communication utilisés à des fins professionnelles. En dehors de cette plage horaire, il ne pourra être reproché au salarié de ne pas avoir répondu à un appel ou un courriel professionnel.

Cette plage horaire de disponibilité doit être fixée dans le respect des temps de repos obligatoires et du droit à la déconnexion.

Thème 2 Sécuriser

Santé et sécurité

Article 11 Principes

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables à une organisation de travail hybride. Ces règles s'appliquent sur l'ensemble des temps, aussi bien ceux passés par le salarié dans les locaux de l'entreprise que ceux passés en télétravail.

Ainsi, le travailleur hybride bénéficie notamment :

- des services de prévention et santé au travail (SPST), selon les mêmes conditions que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise ;
- des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

En tant que responsables de la protection de la santé et de la sécurité des salariés, les employeurs veillent à l'information des salariés bénéficiant d'une organisation hybride du travail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. Les travailleurs hybrides et les entreprises s'engagent mutuellement au respect et à la bonne application de ces politiques.

Une attention particulière doit être portée à la situation des travailleurs en situation de handicap pour s'assurer que les conditions d'exercice du travail hybride tiennent compte des recommandations du médecin du travail.

Les prérogatives des représentants du personnel en matière de santé et de sécurité concernent tous les salariés, télétravailleurs ou non.

Article 12 Conformité du lieu de travail

Le salarié bénéficiant d'une organisation hybride du travail doit pouvoir bénéficier de conditions de travail sécurisées aussi bien lorsqu'il se trouve dans les locaux de l'entreprise que lorsqu'il travaille à son domicile ou tout autre lieu de travail.

À ce titre, l'employeur peut exiger la production d'une attestation sur l'honneur du salarié concernant la conformité des installations électriques aux normes en vigueur du lieu de télétravail ainsi qu'une attestation d'assurance de ce lieu prenant en compte l'exercice d'une activité professionnelle en télétravail.

Article 13 Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail

Il est rappelé que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à tous les salariés, quelle que soit l'organisation du travail à laquelle ils sont soumis.

Les partenaires sociaux reconnaissent que le travail hybride peut favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (réduction des temps de déplacement...). Néanmoins, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il peut augmenter la criticité de certains risques, notamment psychosociaux, liés à la porosité de la frontière entre vies professionnelle et privée, à l'éventuel affaiblissement des relations interpersonnelles, au stress du management à distance, à l'isolement des salariés, ou à la sédentarité, et portent une attention particulière aux situations de télétravail permanent.

Les partenaires sociaux reconnaissent également le rôle positif des représentants du personnel en faveur du lien social dans les entreprises.

13.1

Prise en compte du travail hybride au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels

La mise en place du travail hybride doit donc donner lieu dans les entreprises à une réflexion sur la préservation

de la cohésion sociale du collectif de travail et à l'identification des risques professionnels liés à cette organisation de travail. Cette identification des risques est formalisée au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en vue de la mise en œuvre des mesures de prévention adaptées.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche d'identification et de prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide sur le sujet de la santé et de la sécurité dans le cadre d'une organisation hybride du travail, principalement à l'attention des employeurs et managers.

13.2

Mesures concourant au maintien du lien social

Compte tenu du risque potentiellement accru d'isolement social et professionnel en situation de travail hybride, les entreprises mettent à disposition des salariés soumis à une organisation hybride du travail les moyens de communication nécessaires à la collaboration et au maintien du lien social avec les autres salariés de l'entreprise, et en particulier avec les représentants du personnel de l'entreprise lorsqu'ils existent. À cet égard, les coordonnées des représentants du personnel sont communiquées aux salariés de l'entreprise.

Le maintien d'échanges réguliers, sur le site de l'entreprise ou par le biais des outils de communication à distance, entre le salarié et son supérieur hiérarchique et entre les salariés d'une même unité de travail est recommandé.

13.3

Information relative à la prévention des risques professionnels

Enfin, un moyen de prévention des risques professionnels consiste dans la bonne information des salariés concernant ceux-ci. Un module d'information relatif à la santé et à la sécurité en situation de travail hybride sera proposé aux entreprises de la branche en vue de sa diffusion auprès des salariés.

Respecter le droit à la déconnexion

Article 14

Effectivité du droit à la déconnexion

Introduit, par les partenaires sociaux de la branche, par l'avenant du 1^{er} avril 2014 à l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et consacré par la loi «Travail» (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), le droit à la déconnexion est une composante essentielle d'une mise en place réussie du travail hybride.

Le droit à la déconnexion doit permettre aux salariés, quelle que soit leur organisation de travail, de bénéficier pleinement des temps de repos et de congés ainsi que de préserver la santé et un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, via un usage raisonné des outils numériques et au respect des temps de repos.

Si le droit à la déconnexion s'applique à toutes les organisations de travail, les signataires soulignent l'attention particulière devant être portée au respect du droit à la déconnexion dans le cadre d'une organisation comprenant du télétravail. En effet, la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée pouvant être induite par le travail hybride, peut rendre plus difficile la déconnexion des outils numériques en dehors des temps habituels de travail des salariés.

14.1

Accords d'entreprises et chartes relatives au droit à la déconnexion

Dans les entreprises concernées par la négociation obligatoire en application du Code du travail, le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre.

Les principes et prescriptions ci-dessous, contribuant à rendre effectif le droit à la déconnexion, pourront donc utilement être adaptés ou complétés par le biais d'un accord d'entreprise ou d'une charte relative au droit à la déconnexion.

14.2

Mesures concourant à l'effectivité du droit à la déconnexion

Il est tout d'abord rappelé que les salariés ne doivent pas répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors des temps habituels de travail, lors des congés, des temps de repos et d'absences.

De la même manière, les managers, l'employeur et ses représentants doivent respecter les plages horaires de disponibilité déterminées dans l'entreprise ou convenues avec les salariés conformément à l'article 10 ci-dessus.

Les salariés doivent avoir la possibilité d'exprimer leurs éventuelles difficultés à bénéficier du droit à la déconnexion. Ils peuvent à tout moment en informer leur responsable hiérarchique. Ce dernier organise alors rapidement un entretien avec le salarié concerné afin qu'ils définissent ensemble les mesures à prendre pour pallier ces difficultés.

Les partenaires sociaux veilleront enfin à mettre en place les outils pertinents afin d'insuffler une culture de

connexion responsable au sein des entreprises de la branche (guide, bonnes pratiques, bons usages des outils numériques, MOOC...).

Modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail

Article 15 **Suivi du temps et de la charge de travail**

Le travail hybride s'exerce dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

Les dispositions du Code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié. La durée du travail du salarié est identique qu'il réalise son travail dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Les dispositions légales et conventionnelles notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours.

La pratique du travail hybride ne modifie pas non plus l'activité habituelle, la charge de travail, les délais d'exécution applicables habituellement en dehors d'une organisation hybride du travail.

Par ailleurs, pour qu'employeurs comme salariés tirent profit de l'organisation hybride du travail de manière pérenne, un suivi de cette organisation doit être effectué de manière régulière.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur est tenu à l'égard du travailleur hybride d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et le contrôle de sa charge de travail.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien sont définies au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou une charte peut notamment prévoir une périodicité plus fréquente ou prévoir d'aborder dans ce cadre, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la protection de la santé, l'exercice du droit à la déconnexion...

Les différents entretiens devant être programmés annuellement entre l'employeur et le salarié peuvent être tenus le même jour (entretien individuel dans le cadre du forfait-jours, entretien de suivi des salariés en télétravail, éventuel entretien individuel d'évaluation...).

Enfin, il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux (2) conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE, lorsqu'il existe, et l'information préalable des salariés. Il est rappelé que ces outils doivent être utilisés dans le respect des droits fondamentaux des salariés, en particulier celui de leur vie privée.

Thème 3 Accompagner

Équipements de travail et frais professionnels

Article 16 **Fourniture et utilisation des équipements de travail**

L'employeur fournit, entretient les équipements et installe les logiciels nécessaires au travail hybride. L'employeur prend en charge l'assurance de ces équipements.

L'entreprise fournit également au salarié un service d'appui technique.

L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'employeur informe les salariés soumis à une organisation du travail hybride sur ces mesures relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité ainsi que sur les restrictions à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique. Il incombe alors au salarié de s'y conformer.

Article 17 **Frais liés aux trajets domicile - lieu de travail**

Conformément aux dispositions légales, l'entreprise prend en charge au moins 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle déclarée et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics. Les frais inhérents aux déplacements éventuels entre la résidence habituelle du salarié et un autre lieu de télétravail choisi par le salarié sont à la charge exclusive du salarié, à défaut de stipulations contraires au sein d'un accord d'entreprise ou d'une charte.

L'accord de l'employeur est requis avant tout changement de lieu de télétravail.

Article 18 **Frais professionnels et titres-restaurant**

Si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurants, ce bénéfice est maintenu dans le cadre d'une organisation hybride du travail.

Tout autre frais éventuellement engagé par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, après accord de l'employeur et dans l'intérêt de l'entreprise, doit être supporté par l'employeur, selon le régime des frais professionnels appliqué dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux des entreprises sont encouragés à négocier sur la prise en charge des frais professionnels éventuellement engagés à l'occasion du télétravail.

Formation des travailleurs

Article 19 **Droit à la formation et formation à l'organisation hybride du travail**

Les salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation hybride du travail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que les autres salariés de l'entreprise. Il revient à l'employeur de décider des modalités de suivi des formations (en présentiel ou à distance).

Les salariés soumis à une organisation hybride du travail, ainsi que leurs responsables hiérarchiques et collègues directs peuvent bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Les partenaires sociaux sont notamment conscients du bouleversement des pratiques managériales qu'entraîne la mise en place du travail hybride et du temps d'adaptation nécessaires pour les managers comme pour les salariés. À cet égard, il est rappelé l'existence d'une offre de formation adaptée aux besoins des entreprises et des salariés, construite par les partenaires sociaux de la branche, relative au management à distance.

Les partenaires sociaux s'engagent à construire de nouveaux outils à la disposition des entreprises et des salariés de la branche, tels que des guides pratiques (Adesatt) notamment sur les thématiques suivantes : l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en situation de télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs, la cybersécurité.

Ils s'engagent également à étoffer l'offre de formation de la branche afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre de cette nouvelle modalité d'organisation du travail, notamment sur les thématiques indiquées au paragraphe précédent.

Ces formations seront mises à la disposition des salariés et des entreprises de la branche dans la limite des fonds disponibles.

Ces outils sont mis à la disposition des salariés et des entreprises de la branche qui font le choix d'en bénéficier ou d'en faire bénéficier leurs salariés. En tout état de cause, leur appropriation n'est pas un préalable à la mise en place du travail hybride.

Un recueil des bonnes pratiques en matière de travail hybride est annexé au présent accord.

Accompagnement des travailleurs en situation spécifique

Article 20 **Accompagnement des travailleurs en situation spécifique**

Le travail hybride peut être mobilisé pour accompagner certains événements de la vie du salarié.

Il peut également être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour des salariés confrontés à des situations spécifiques.

À ce titre, le salarié peut solliciter un examen particulier de sa situation vis-à-vis des critères d'éligibilité mis en place dans son entreprise. Il peut également solliciter la mise en place d'un rythme de télétravail individualisé, dérogeant au rythme de télétravail établi dans l'entreprise.

Cette faculté concerne :

— Les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique). Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.

— Les salariés ayant la qualité de proche aidant, afin de les accompagner dans ce rôle, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de cette qualité d'aidant.

— Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des parents accueillant un nouvel enfant dans les trois (3) mois suivant le congé. Il est rappelé, qu'en vertu de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salariées ayant déclaré leur grossesse, peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

— Les salariés bénéficiant d'un congé de paternité, afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des nouveaux parents dans les trois (3) mois précédant et suivant le congé.

— Les salariés bénéficiant d'un congé d'adoption, afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des parents dans les trois (3) mois précédant et suivant le congé.

Les salariés de retour d'arrêt de travail d'une durée supérieure à six (6) mois continus faisant suite à une maladie ou un accident, afin de faciliter leur retour sur leur poste pendant les trois (3) mois suivant la fin de cet arrêt de travail, s'il est considéré que le travail hybride est susceptible d'y contribuer.

Il est rappelé que l'employeur doit motiver son éventuel refus d'une demande de recours au travail hybride formulée par un travailleur handicapé, une salariée enceinte ou un salarié ayant la qualité de proche aidant.

Thème 4 Communiquer

Dialogue social

Les signataires du présent accord rappellent que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au travail hybride.

Notamment, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les partenaires sociaux bénéficient eux-mêmes d'une organisation hybride du travail. De même, les salariés en travail hybride ont les mêmes droits collectifs que les autres salariés s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales.

Les signataires du présent accord, convaincus de l'importance du rôle du dialogue social et de ses acteurs pour une mise en place réussie du travail hybride, se sont accordés sur les mesures suivantes, visant à améliorer la diffusion des informations de l'entreprise dans le cadre d'une organisation hybride du travail.

Article 21

Communication syndicale

Conformément aux dispositions légales, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (site syndical sur l'intranet de l'entreprise, diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise).

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

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

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les partenaires sociaux des entreprises sont encouragés à négocier sur la communication syndicale en entreprise.

Article 22

Information des représentants des partenaires sociaux

Dans les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, la consultation obligatoire du CSE, lorsqu'il existe, relative à la politique sociale de l'entreprise prévue par les dispositions légales, intègre le suivi de l'organisation hybride du travail mis en place dans l'entreprise.

Les organisations professionnelles signataires du présent accord de branche s'engagent à prévoir chaque année un temps d'information paritaire relatif au travail hybride dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Thème 5 Stipulations finales

Article 23

Réalisation d'une étude par l'Adesatt

L'Adesatt réalisera, au cours de l'année 2024, une étude relative aux répercussions du présent accord de branche sur les salariés et les entreprises. Cette étude mettra notamment en lumière la prise en charge des frais professionnels, la communication syndicale en contexte de travail hybride, et le télétravail depuis l'étranger.

Article 24

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord justifie de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, le présent accord ne s'applique pas aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés déjà pourvues d'une charte de télétravail prise conformément aux stipulations de l'article L. 1222-9 du Code du travail, la date de consultation du CSE et à défaut la date de la diffusion de la charte auprès du personnel faisant foi, sauf décision volontaire de l'employeur d'appliquer l'accord de branche.

Les stipulations de l'accord leur seront pleinement applicables dès la suppression de cette charte ou à l'occasion de sa modification.

Article 25

Stipulations juridiques et administratives

Date d'effet - Durée de l'accord

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

Clause de rendez-vous

Les organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche se réuniront au cours de l'année 2024 afin d'examiner l'opportunité de réviser le présent accord conformément aux dispositions du sous-titre «Conditions de révision de l'accord» ci-dessous. Pour cet examen, les partenaires sociaux s'appuieront sur l'étude de l'Adesatt programmée au sein de l'article 23 du présent accord.

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

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

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre «Conditions de révision de l'accord» ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

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

Conditions d'adhésion à l'accord

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

Annexe 1

Modèle commenté d'accord d'entreprise ou de charte

En rouge : propositions/commentaires

En gris surligné : texte à adapter

En vert : options à choisir

L'instauration du travail hybride ayant des incidences sur les conditions de travail, sa mise en place doit faire l'objet d'une consultation préalable du Comité social et économique (CSE), voire de la Commission santé, sécurité et conditions de Travail (CSSCT) du CSE, lorsqu'il existe.

À propos du modèle ci-dessous :

- ce modèle d'accord comporte les clauses obligatoires prévues par la loi, les prescriptions et recommandations de l'accord de branche relatif à l'organisation hybride du travail, ainsi que des propositions (à titre purement indicatif) de clauses pouvant être utiles pour encadrer le recours au télétravail ;
- les clauses proposées sont des suggestions. Elles doivent être adaptées aux pratiques, aux spécificités et aux besoins de chaque entreprise ;
- ce modèle ne saurait en aucun cas remplacer un conseil juridique personnalisé.

PRÉAMBULE

Dans le préambule, les parties doivent exprimer les circonstances, les raisons, les motivations, voire leurs valeurs communes concourant à l'élaboration de l'accord.

Les motivations présidant à la mise en place du travail hybride peuvent être par exemple, la volonté, de réduire les temps de transports, de permettre une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, de gagner en flexibilité, de réduire les coûts immobiliers de l'entreprise, de réduire l'empreinte carbone voire de favoriser le maintien dans l'emploi de personnes handicapées, etc.

Les dispositions proposées ci-dessous le sont à titre purement indicatif et ne visent qu'à fournir des pistes aux négociateurs.

La direction et les organisations syndicales/le Comité social et économique/les salariés (en cas de référendum) ont souhaité mettre en place et encadrer une nouvelle forme d'organisation du travail dans l'entreprise dénomination sociale en négociant un accord sur le l'organisation hybride du travail, en application de l'article L.1222-9 du Code du travail, de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à une mise en place réussie du télétravail et de l'accord de branche du 13/12/2022 relatif à l'organisation hybride du travail.

Cet accord répond à un double objectif de performance pour l'entreprise et d'amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et en réduisant le temps et la fatigue liés aux transports.

Les parties signataires considèrent que le travail hybride est une forme d'organisation du travail et soulignent que la responsabilité, l'autonomie et la confiance mutuelle entre le collaborateur et sa hiérarchie constituent des facteurs essentiels à la réussite de ce mode d'organisation du travail.

Le présent accord s'applique au sein de l'entreprise dénomination sociale et a vocation à fixer le cadre de la mise en place du travail hybride.

Annexe 2

Guide de bonnes pratiques

Étape 1 Sensibiliser et former les équipes

La première étape consiste à informer les salariés de la démarche en cours au sein de l'entreprise sur l'expérimentation du télétravail et des conditions d'accès (critères d'éligibilité, règles et procédures...).

Travailler en télétravail, avoir un collègue en télétravail ou manager une personne en situation de télétravail nécessite de :

-
- Connaître l'environnement réglementaire
 - S'adapter à une organisation du travail spécifique
 - Rester proactif dans la communication à distance
 - Être autonome dans l'utilisation des outils de travail à distance

Il convient d'apporter des contenus d'informations dès la phase de démarrage du projet et la phase de sensibilisation. Cela permet de faire passer les messages clés afin de limiter les risques d'incompréhension sur tel ou tel critère d'éligibilité ou de manque d'acculturation. Cela peut prendre la forme d'une newsletter sur la démarche en cours et d'une foire aux questions sur les aspects juridiques, techniques, RH...

Former et fournir des outils aux futurs télétravailleurs et managers

La sensibilisation et l'outillage des collaborateurs sont importants pour s'assurer de la bonne compréhension du cadre du télétravail et des bonnes pratiques à adopter pour télétravailler efficacement.

L'information apportée aux managers est essentielle pour accompagner la transformation induite par le management à distance, pour pouvoir se préparer aux situations quotidiennes, s'outiller sur la communication à distance, s'adapter au pilotage de l'activité à distance, instaurer une relation de confiance et identifier les salariés éligibles au télétravail.

Des formations peuvent être proposées aux salariés et aux managers, abordant la thématique générale du télétravail. À cet égard, il est rappelé l'existence d'une offre de formation adaptée aux besoins des entreprises et des salariés, construite par les partenaires sociaux de la branche, relative au management à distance.

Des formations peuvent également être centrées sur des aspects spécifiques : logiciels de gestion de projet/communication à distance, aspects santé et sécurité au travail, droit à la déconnexion... La formation peut également s'accompagner de la mise à disposition de documents (kit méthodologique, fiches pratiques...) pour les guider tout au long de la démarche (aspects juridiques, techniques, managériaux...).

Créer une communauté informelle de pratiques autour du télétravail

Il est également possible de consolider la cohésion d'équipes à distance en créant une communauté via des outils en ligne permettant aux télétravailleurs de partager leurs expériences, de poser leurs questions.

Étape 2 Mettre en place les conditions techniques et prévenir les risques professionnels

L'employeur a la responsabilité de la sécurité au travail de ses salariés, y compris ceux en télétravail. D'autre part, un accident survenu lors du télétravail est présumé, sauf preuves contraires, accident du travail.

D'autre part, le télétravail implique une mise à jour du Document Unique de l'entreprise afin de prendre en compte cette modalité de travail dans l'évaluation des risques.

Il est conseillé de communiquer aux salariés en télétravail un descriptif de la conformité attendue des installations au domicile afin qu'il puisse exercer son activité dans des conditions optimales. Ce document détaille notamment les modalités de conformité concernant les installations électriques et les caractéristiques de la connexion internet. Il est conseillé de s'assurer que le salarié dispose effectivement d'installations conformes par le biais d'une attestation signée par lui.

Il est important de vérifier que le salarié possède tous les outils nécessaires à son travail à distance et qu'il maîtrise ces outils (communication et gestion collaborative de projets, par exemple). Dans le cas contraire, des formations spécifiques peuvent être organisées.

Enfin, le télétravail peut exposer à des risques professionnels spécifiques liés notamment à :

- L'autonomie : gestion de cette autonomie, planification de la charge de travail, temps de pauses et déconnexion... Il existe des risques accrus de surinvestissement. En cas de signaux détectés par le manager ou le collectif de travail, il est important de pouvoir réguler la situation (entretien, rappel du cadre, point sur la charge de travail et l'organisation, etc.).
- La communication avec les managers et collègues : risques d'incompréhensions dans la communication écrite, isolement, manque de soutien social de proximité en cas de difficultés.

Étape 3 Identifier les acteurs ressources

Il est possible d'identifier plusieurs interlocuteurs privilégiés pour la mise en place du télétravail :

- Le premier interlocuteur privilégié du télétravailleur est son manager. Au-delà du suivi de l'activité, des échanges réguliers sont à prévoir concernant plus spécifiquement le télétravail et ses impacts. Un entretien annuel peut également être organisé pour faire un bilan des conditions d'activité et de la charge de travail.
- Un «référént télétravail» au sein de l'entreprise peut permettre de répondre aux questions des salariés et des managers, de suivre le déploiement du projet et faire remonter les éventuels besoins d'ajustement aux instances de suivi.

→ L'interlocuteur technique/support informatique doit également être identifié pour répondre aux problématiques des télétravailleurs. Au-delà des interlocuteurs, plusieurs ressources peuvent être mises à disposition : guides pratiques, formulaire de demande, trame d'entretien...

→ Pour les entreprises de plus de deux-cent-cinquante (250) salariés, un référent déconnexion est mis en place. Ce référent a pour rôle de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux enjeux de la déconnexion, et de diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte.

Étape 4 Veiller à conserver des temps collectifs en présentiel

L'un des risques du télétravail peut être l'isolement par rapport au collectif.

Il est donc important de pouvoir proposer aux salariés en télétravail des espaces de partage avec le collectif, par des regroupements physiques, à la fois pour le suivi de projets, mais également pour les « temps forts » de l'entreprise (arrivées, départs, journées de cohésion, repas annuel...).

Au-delà des temps en présentiel, il est important d'instaurer des temps de communication informels à distance pour permettre des liens réguliers et l'entretien de la cohésion d'équipe.

Étape 5 Évaluer, ajuster, étendre

Au niveau individuel, le télétravail peut nécessiter des ajustements réguliers pour trouver le mode d'organisation qui convient. Il est ainsi conseillé de prévoir, au début de la mise en place individuelle du dispositif, des périodes d'adaptation.

Au niveau collectif, il est important d'évaluer le déploiement du télétravail tout au long du projet.

Les indicateurs d'impact doivent être fixés dès le démarrage du projet, au regard des objectifs fixés. Ceux-ci peuvent ensuite être ajustés et complétés tout au long de l'expérimentation. Les indicateurs peuvent concerner :

→ Les modalités de l'expérimentation : caractéristiques des personnes en télétravail, nombre de jours télétravaillés, répartition dans le temps, taux de réversibilité, accès aux informations, satisfaction vis-à-vis des modalités de mise en œuvre...

→ Les impacts sur les télétravailleurs : distance domicile-travail et coûts évités, incidences environnementales, impacts ressentis sur la qualité de vie, l'efficacité professionnelle, la santé et sécurité au travail...

→ Les impacts pour le collectif de travail : impacts ressentis sur l'ambiance et la convivialité, le partage d'informations, la disponibilité...

→ Les impacts sur le manager : évolution des pratiques managériales, impact des actions d'accompagnement et de communication, niveau de confiance et satisfaction, fatigue accrue des managers.

Le bilan peut ainsi permettre d'étendre l'expérimentation à un public plus large et d'effectuer des actions correctives en cas de besoin.

Travaux exceptionnels le dimanche et les jours fériés liés au passage à l'euro

Accord du 13 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 11 octobre 2001, JO 20 octobre 2001]

Préambule

Le passage impératif à l'Euro se traduira, compte tenu de l'impact qu'il aura sur le fonctionnement normal des installations et des applications informatiques, par la nécessité de conduire des travaux exceptionnels en dehors de l'horaire collectif de travail et plus particulièrement les dimanches et jours fériés pour effectuer des tests et pour le basculement effectif à l'Euro de l'ensemble des entreprises d'ici le 31 décembre 2001. Il est probable que de tels travaux exceptionnels pourront être nécessaires jusqu'au 30 juin 2002.

Pour que les sociétés de service et d'ingénierie informatique concernées puissent accompagner leurs clients dans ces mutations nécessaires, il importe de définir les conditions dans lesquelles leurs collaborateurs seront amenés à intervenir et les modes de compensation de ces travaux exceptionnels.

Afin de disposer d'une meilleure qualité de l'information par rapport à celle recueillie à l'issue de l'accord du 15 novembre 1999, une information sera menée au préalable auprès des adhérents de Syntec-Informatique pour les sensibiliser et permettre l'extension de ces mesures à l'ensemble des entreprises du secteur concerné.

La capacité qu'auront les partenaires sociaux dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, à analyser les informations recueillies lors de la mise en œuvre de cet accord permettra de procéder à une négociation en vue d'organiser une dérogation au repos dominical applicable à l'ensemble de la branche.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de définir un régime de tranches exceptionnelles d'activité distinct de celui prévu par l'accord national sur la durée du travail qui permet d'accompagner les pointes d'activité se traduisant par des travaux réalisés le dimanche, afin de :

- fixer le cadre de l'ensemble du dispositif, lorsqu'il s'agit de conduire des travaux exceptionnels liés au passage à l'Euro, nécessitant une dérogation au repos dominical
- prévoir les dérogations spécifiques relevant du champ professionnel, en ce qui concerne :
 - a) la durée maximale quotidienne et hebdomadaire du temps de travail,
 - b) les contreparties afférentes pour les salariés.

Il fait suite au protocole du 15 janvier 1999 qui a expiré le 31 mars 2000, et tient compte des dispositions légales et conventionnelles relatives à la nouvelle durée légale du travail.

Pour les travaux accomplis en dehors des périodes d'activité normales dans la continuité de la journée normale de travail ou la nuit, la mise en œuvre des dispositions relatives aux dépassements significatifs du temps de travail commandés par l'employeur permettra d'apporter une solution satisfaisante aux travaux exceptionnels.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant leur activité principale dans les domaines des services informatiques référencés notamment sous les codes NAF suivants : 72.1 Z , 72.2 Z , 72.3 Z , 72.4 Z relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils. Il concerne tout ou partie de leur personnel informaticien employés techniciens et agents de maîtrise et ingénieurs et cadres devant effectuer à la demande des clients les travaux planifiés nécessaires à la mise en place de l'Euro dans le cas où les contraintes d'exploitation des systèmes d'information imposent d'effectuer les tests, les bascules et les éventuelles corrections d'urgence de programmes y afférents en dehors de la semaine de travail, dans le cadre de l'horaire collectif de l'entreprise. Ces conditions doivent être cumulatives.

Article 3

Dérogations administratives

Les demandes de dérogation sont régies selon les dispositions prévues par le Code du travail, en particulier aux articles L. 221 et suivants.

Elles devront être adressées au préalable à la Fédération Syntec à l'aide d'un formulaire spécifique tenu à la disposition des entreprises, après consultation des instances représentatives du personnel.

Après enregistrement par la Fédération à des fins statistiques et revêtu de son visa, ce formulaire est joint à la demande de dérogation auprès de l'administration compétente.

La Fédération aura au préalable demandé aux organisations patronales locales de veiller à ce que ce formulaire soit joint à la demande de dérogation et de lui en adresser une copie si nécessaire.

Étant donné la multiplicité des sites clients concernés sur l'ensemble du territoire national et la diversité des planings opérationnels des entreprises clientes, les parties signataires du présent accord estiment qu'il convient que ces dérogations puissent être demandées à l'administration par des procédures simplifiées, préformatées avec des contreparties déterminées à l'article 5 du présent accord.

A cet effet, les parties signataires mettront en œuvre une commission de suivi du présent accord, dont elles préciseront les missions et le calendrier dans les quatre semaines suivant l'extension.

Article 4

Durées maximales du temps de travail

Dans le respect des dispositions de l'article D. 212-16 du Code du travail et dans le cadre du présent accord, les salariés concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec référence horaire, telles que définies par l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail, pourront voir porter la durée hebdomadaire à la limite maximale, prévue au 4^{ème} alinéa de l'article L. 212-7 du Code du travail ; cependant cette durée hebdomadaire est limitée à 46 heures en moyenne sur 10 semaines consécutives.

Enfin, outre le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaire et de repos entre deux postes de travail, il ne sera pas demandé à un même salarié de travailler plus de deux dimanches successifs, sauf exception dûment motivée par écrit.

Article 5 **Garanties et contreparties légales et professionnelles**

5.1 **Garanties de fonctionnement**

Pour l'application du présent accord, les entreprises feront appel en priorité au volontariat. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte pour les décisions d'affectation. Lorsqu'un salarié est mobilisé pour des travaux exceptionnels alors qu'il a souscrit à des engagements personnels financiers à titre personnel ou familial, l'entreprise rembourse les éventuels dédits ou autres frais sur justificatifs. Compte tenu des rythmes éventuellement imposés par les travaux planifiés et du respect des dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire le travail de nuit et le décalage des horaires ne doivent pas être récurrent pour un même salarié sauf exception motivée ; l'horaire normal doit être rétabli dans la semaine suivant le premier décalage constaté.

5.2 **Contreparties**

Au titre du présent accord, les salariés visés au préambule et à l'article 1, quelle que soit leur catégorie professionnelle, bénéficieront de contreparties de différentes natures répondant aux deux principes suivants :

— Les travaux exceptionnels liés au passage à l'Euro seront soit payés, soit récupérés au choix du salarié, avec des bonifications identiques, soit éligibles au CET d'entreprise ou de branche, si les conditions d'accès au CET le permettent.

La récupération s'effectuera soit par inscription au compte de temps disponible s'il existe, soit dans le cadre d'une planification établie d'un commun accord entre le salarié et la direction dans un délai de 10 semaines.

— Les contreparties sont liées à la réalisation de tranches exceptionnelles d'activités dont les règles de compensation sont définies au présent accord.

Ces contreparties relatives aux rémunérations de TEA organisées dans les conditions de l'article 5.4 se substituent aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou autres ayant le même objet, sauf si ces dernières dispositions sont plus favorables.

5.3 **Procédure**

Une TEA est une période d'activité planifiée et commandée par l'employeur ; elle a une durée préfixe de 3 heures 30 minutes de travail. Elle est réalisée en dehors des horaires appliqués au personnel concerné comme dit à l'article 1 conformément aux plages horaires définies ci-après en 5.4 et concerne les travaux décrits à l'article 1.

Cette demande fait l'objet d'une confirmation écrite. Elle est formulée avec un délai de prévenance qui, sauf urgences motivées et volontaires, ne peut être inférieur à 3 jours ouvrables. Pour la journée et la nuit de Noël et du 1^{er} janvier, ce délai est porté à 15 jours calendaires, sauf exception motivée.

En cas de non respect du délai de prévenance pour les jours fériés, les frais qui auraient éventuellement été engagés par le salarié lui seront remboursés sur justificatifs.

Chaque mise en œuvre effective d'une TEA constitue un engagement de mise en application des dispositions prévues aux paragraphes suivants.

5.4 **Taux de rémunération ou récupération**

Les TEA réalisées un dimanche ou un jour férié sont récupérées ou rémunérées au choix du salarié, avec les coefficients multiplicateurs suivants :

— Journée : 2,00

— Nuit : 2,25

Il est également précisé que lorsqu'une TEA est réalisée le samedi, le coefficient multiplicateur est de 1,25 en journée, de 1,75 la nuit de vendredi à samedi et de 2,00 la nuit de samedi à dimanche.

A partir de la 3^{ème} TEA effectuée dans la semaine, les coefficients multiplicateurs habituels précédents sont majorés de 0,25.

Le salaire de base pour une TEA est égal à $3,5 \times Th$, où Th est le taux horaire de salaire applicable au salarié.

5.5 **Repos compensateur légal**

Lorsque la législation prévoit un repos compensateur, chaque entreprise attribuera un repos compensateur égal à 50

% d'une TEA, pour une TEA mise en œuvre dans le cadre du présent accord.

5.6

Conditions pratiques d'exercice des droits

Les conditions pratiques d'exercice des droits ci-dessus sont précisées au sein de chaque entreprise dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 6

Cas des collaborateurs en réalisation de mission avec autonomie complète

Pour ces collaborateurs, le décompte du temps de travail est effectué en jours, avec une limitation à 217 jours/an sauf disposition d'entreprise plus favorable.

Les périodes travaillées, demandées par la direction pour les travaux exceptionnels liés au passage à l'Euro, constituent une contrainte supplémentaire et sont décomptées en journées.

A ce titre, les délais de prévenance sont identiques à ceux visés au 5.3.

On rappelle que l'amplitude de cette journée est définie conformément à la loi.

Ces jours seront payés au taux journalier, soit récupérés ou éligibles au CET d'entreprise ou de branche, si les conditions d'accès au CET le permettent, avec des bonifications identiques correspondant aux coefficients multiplicateurs décrits au 5.4.

Le taux journalier est égal à la rémunération annuelle rapportée au nombre moyen annuel de jours ouvrés compris dans le forfait du collaborateur.

Article 7

Dispositions diverses

7.1

Les entreprises, outre les contreparties visées à l'article 5, prendront en charge les frais annexes découlant des contraintes occasionnelles liées à la restauration, à l'hôtellerie, aux transports, aux frais de garde d'enfants éventuels (selon les procédures en vigueur dans l'entreprise) dans le respect des dispositions relatives aux ordres de missions prévus par la convention collective nationale.

7.2

Suivi dans l'entreprise : les instances représentatives du personnel sont informées trimestriellement de l'utilisation éventuelle de ce dispositif.

7.3

Le présent accord ne fait pas obstacle à la mise en place de mesures complémentaires plus favorables, par accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les délégués syndicaux.

Article 8

Durée, modification, suivi et bilan

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2001 jusqu'au 30 juin 2002 ; les parties conviennent de présenter à l'extension le présent accord.

A l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord, avec un préavis d'un mois, une procédure de modification du présent accord pourra être engagée pour tout ou partie de ces dispositions.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté avant le 30 juin 2002 à la commission paritaire de la convention collective nationale, un rapport d'étape étant prévu en octobre 2001.

Les parties signataires se réservent la possibilité d'examiner les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord au sein d'une commission d'interprétation les réunissant.

Fins de chantier dans l'ingénierie

Avenant n° 11 du 8 juillet 1993

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseils (Syntec) ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (C.I.C.F.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.G.C. - O.D.E.R.T.E.S, syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie ;

F.O. - S.N.A.T. (syndicat national des activités tertiaires) ;

C.F.T.C. - Fectam.

Préambule

Constatant que le recours aux contrats de chantier, tant pour les missions en France qu'à l'étranger, constitue un usage reconnu et établi dans le secteur professionnel de l'ingénierie (entreprises référencées sous le code 74.2C).

Rappelant que la conclusion de tels contrats de travail à durée indéterminée, avec un objet précis et pour une durée liée à la réalisation du chantier confié à la société d'ingénierie, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de notre profession, de telle sorte que, à l'achèvement du chantier ou de la mission du bureau d'étude sur le chantier, événement inévitable, les salariés exclusivement engagés pour ce chantier voient leurs contrats de travail cesser à l'issue d'une procédure de licenciement dite : « Pour fin de chantier », qui en application des dispositions de l'article L. 321-12 du code du travail, ne relève pas de la procédure pour licenciements économiques.

En conséquence, entre les organisations signataires, il est convenu dans le cadre législatif actuel d'assurer aux salariés licenciés, pour fin de chantier, des garanties sociales complémentaires :

Article 1

Définition du contrat de travail dit : « de chantier »

Le contrat dit : « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par un client, celui-ci étant juridiquement distinct de l'entreprise et ses filiales avec qui le salarié a conclu le contrat de travail dit : « de chantier ».

Le contrat de travail dit : « de chantier » est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier.

Si l'embauche, pour un contrat de travail dit : « de chantier », succède à une offre d'emploi diffusée par voie de presse, par l'A.N.P.E. ou par l'A.P.E.C., cette offre doit mentionner les indications suivantes :

- le type du contrat : contrat de travail dit : « de chantier » ;
- le poste ;
- la(les) fonction(s) ;
- la classification et le coefficient conventionnel ;
- la durée estimée de la mission du salarié sur le chantier ;
- les modalités claires et précises de la fin du contrat ;
- le lieu où se tiendra le chantier ;
- les risques éventuels liés à l'activité du chantier et du pays d'accueil ;
- la rémunération brute minimale prévue pour cet emploi hors prime(s) et avantage(s) ;
- prime(s) et avantage(s).

Le contrat de travail proposé au salarié doit être conforme à l'offre d'emploi publiée, et en conséquence, comprendre l'intégralité des mentions prévues ci-dessus.

Dans tous les cas, afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comprendre la mention : « Contrat de travail à durée indéterminée de chantier ».

Article 2

Rupture du contrat de travail à l'issue du chantier

Il peut être mis fin au contrat de travail à l'issue de la mission sur le chantier.

Le licenciement pour fin de chantier est applicable dans les cas suivants :

- licenciements de personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers ;
- licenciements de personnes engagées sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;
- licenciements de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un chantier, l'offre faite par écrit d'être occupées sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.

En cas de licenciement du salarié, un préavis est dû conformément aux dispositions conventionnelles de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques. La lettre de licenciement devra mentionner les possibilités d'accès au dispositif de formation institué par l'article 4 du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés détachés sur des chantiers en France ou à l'étranger bénéficient de plein droit des dispositions conventionnelles.

Article 3

Information et consultation des instances représentatives du personnel

Toute entreprise envisageant de licencier sur une même période de trente jours de deux à neuf salariés pour fin de chantier, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter préalablement le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel). Chaque salarié sera convoqué à un entretien préalable sept jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

Toute entreprise envisageant de licencier plus de dix salariés pour fin de chantier, sur une même période de trente jours, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) trente jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

Lors de la réunion du comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) seront étudiées les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise ou sur d'autres chantiers.

Le procès-verbal de séance signé par le président et le secrétaire du comité d'entreprise mentionnera le contenu de cette information et consultation, notamment les éventuelles propositions de reclassement.

Article 4

Accès au fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés ; ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils (F.A.F.I.E.C.) ou au congé individuel de formation, dans des limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le F.A.F.I.E.C., les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- avoir été salarié pendant au moins six mois d'une société d'ingénierie à jour de ses cotisations au F.A.F.I.E.C. ;*
- avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet une mission sur chantier ;*
- exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures proposée par le F.A.F.I.E.C. (Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils) et ce, dans un délai de six mois à compter de la notification du licenciement.*

Le F.A.F.I.E.C. déterminera les conditions de prise en charge des coûts liés à cette formation et des rémunérations afférentes dans la limite d'un plafond égal au salaire brut minimum conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique du demandeur. Cependant, l'indemnité versée par le F.A.F.I.E.C. ne pourra être inférieure au montant brut auquel l'intéressé aurait pu prétendre auprès des Assedic.

Une enveloppe budgétaire annuelle sera prévue à cet effet, dont le montant sera déterminé par le conseil de gestion du F.A.F.I.E.C.

Un bilan annuel sera présenté par le président du F.A.F.I.E.C. à la commission paritaire de la convention collective qui pourra prendre toute disposition utile en cas de difficulté de mise en œuvre du présent accord.

Commission paritaire nationale de l'emploi de l'ingénierie, de services informatiques et du conseil

Accord du 30 octobre 2008

[Étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct., applicable à compter du jour de sa signature]

Avenant 20 oct. 2010, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO Fédération des Employés et Cadres ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV.

Avenant 15 déc. 2010, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO Fédération des Employés et Cadres ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

CGT.

Avenant 20 janv. 2015, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT.

Avenant 25 juin 2015, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO Fédération des Employés et Cadres ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

Fédération CGT des Sociétés d'Études.

Négocié dans le cadre du développement de la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de la Branche et conformément aux dispositions de l'accord national du 3 juillet 2008 le présent accord annule et remplace l'accord du 19 mai 1995 et l'avenant du 17 mai 2005 sur la Commission Paritaire Nationale à l'Emploi.

Préambule

L'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 et l'accord national du 3 juillet 2008 portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences créent de nouvelles obligations notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil en raison des spécificités des métiers concernés, les partenaires sociaux sont soucieux à la fois :

- de conserver leur propre convention collective nationale et de l'améliorer ;
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;
- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche ;
- de promouvoir l'accès des jeunes et des femmes dans les métiers et entreprises de la branche ainsi que le maintien et le développement de l'emploi des seniors
- de développer la démarche prospective au sein de la branche

Pour réaliser ces objectifs, les partenaires sociaux ont décidé de promouvoir le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi en redéfinissant sa composition et son fonctionnement ; en élargissant ses missions et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

Article 1 Compétence

La commission paritaire nationale de l'emploi est compétente pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, modifiée.

Article 2 **Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi statuant en matière de formation est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national.

Les représentants désignés sont au nombre de :

- deux pour chaque organisation syndicale de salariés,
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants salariés
- outre le président et le vice-président, quatre autres membres de la CPNE par collège sont également membres du conseil d'administration du FAFIEC.

La commission est présidée par le vice-président du FAFIEC ou en cas d'empêchement par toute personne membre de la commission à laquelle il déléguera ses pouvoirs. Le président du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président de la CPNE.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées.

Toutefois, lorsque la commission statue en matière de sauvegarde de l'emploi, la présidence en est confiée au représentant du collège patronal (président ou vice-président de la CPNE en fonction de l'alternance en cours).

Article 3 (d'origine) **Fonctionnement**

Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail comporte notamment :

- la définition des orientations politiques sur le dernier quadrimestre de l'année, pour mise en œuvre par le FAFIEC l'année suivant.
- L'élaboration d'une vision triennale avec réactualisation annuelle,
- Des propositions d'axes d'études pour l'Observatoire prospectif des métiers de la Branche,
- Le résultat de la mise en œuvre des décisions politiques de formation réalisée par le FAFIEC.

Les réunions de la CPNE bénéficient d'un ordre du jour et d'un compte-rendu. Les comptes-rendus sont validés lors de la réunion suivante.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataires ou adhérentes du présent accord et ce dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataires ou non adhérentes du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à même établissement occupant plus de 100 salariés, la commission paritaire nationale de l'emploi est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion du comité d'établissement.

Les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de six jours à compter de cette date pour saisir la commission paritaire de l'emploi qui disposera alors de quatorze jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de quatorze jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi, pour autant que cette saisine s'inscrive dans un délai de vingt et un jours décompté à partir du jour où les instances représentatives du personnel ont tenu leur première réunion.

Article 3 (nouveau) **Fonctionnement**

Mod. par Avenant 20 janv. 2015, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail comporte notamment :

- La définition des orientations politiques sur le dernier quadrimestre de l'année, pour mise en oeuvre par le FAFIEC l'année suivante ;
- L'élaboration d'une vision triennale avec réactualisation annuelle
- Des propositions d'axes d'études pour l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;
- le résultat de la mise en oeuvre des décisions politiques de formation réalisée par le FAFIEC.

Les réunions de la CPNE bénéficient d'un ordre du jour et d'un compte rendu. Les comptes rendus sont validés lors de la réunion suivante.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataires ou adhérentes du présent accord, et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataires ou non adhérentes du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, la direction de l'entreprise concernée en informe la Commission paritaire nationale de l'emploi simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la Commission paritaire nationale de l'emploi est le même que celui de l'Administration.

Lorsque l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la date d'information des membres de la commission paritaire de l'emploi pour saisir la commission qui dispose alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La commission peut alors décider d'intervenir en soutien afin d'accompagner l'entreprise et les salariés, en utilisant les fonds dédiés gérés par le FAFIEC.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 3.1 (nouveau)

Comité de suivi des actions collectives (Art. supprimé par Avenant 25 juin 2015, non étendu)

Mod. par Avenant 20 oct. 2010, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO Fédération des Employés et Cadres ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant 25 juin 2015, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO Fédération des Employés et Cadres ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

Fédération CGT des Sociétés d'Études.

Un comité de suivi des Actions Collectives de Formation permanent a pour objet d'éclairer les décisions de la

CPNE et de suivre la mise en œuvre de ses décisions à travers le pilotage et le contrôle :

Composition

Les représentants désignés sont au nombre de 10 :

- 5 représentants des organisations syndicales de salariés,
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants salariés.

Des experts techniques peuvent être invités en tant que de besoin par décision des représentants désignés du comité. Ils ne peuvent être plus de deux par organisation syndicale.

Le comité nomme un rapporteur chargé, notamment, d'organiser, coordonner et restituer à la CPNE les travaux du comité. Ce rapporteur doit être membre de la CPNE.

En fonction des directives de la CPNE, le comité organise son propre plan de travail en fonction des thèmes récurrents ou ponctuels dont il a la charge et propose à la CPNE les modes de rapports et d'information les mieux adaptés aux missions confiées.

Les ordres du jour et les comptes-rendus des réunions sont diffusés aux membres permanents.

Les comptes-rendus sont soumis aux membres du comité sous une semaine pour validation en vue d'une information de la CPNE.

Fonctionnement

Dans son périmètre d'intervention, les missions du comité consistent, à la demande de la CPNE, à proposer des orientations/solutions sur des sujets précis, à analyser ou auditer l'avancement de la mise en œuvre des décisions prises par la CPNE puis de rapporter de leur état d'avancement à la CPNE en l'alertant sur les risques et opportunités identifiés.

Article 3.2 (nouveau)

Comité CQP(Art. supprimé par Avenant 25 juin 2015, non étendu)

Mod. par Avenant 15 déc. 2010, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO Fédération des Employés et Cadres ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

CGT.

Mod. par Avenant 25 juin 2015, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO Fédération des Employés et Cadres ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

Fédération CGT des Sociétés d'Études.

Un comité Certificat de Qualification de Branche est institué près la CPNE, conformément aux stipulations de l'accord national sur la mise en œuvre des CQP signé dans la Branche le 28 octobre 2009, et étendu le 15 juillet 2009.

Ce comité répond aux exigences de l'article 3 de cet accord dans le cadre d'une mission élargie.

Ce comité a pour mission, notamment, de coordonner les travaux réalisés par la CPNE à l'occasion de l'instruction d'une demande de création de CQP, de contrôler la note d'opportunité réalisée à cette occasion par le FAFIEC, de proposer pour habilitation de la CPNE une liste de membres de jurys potentiels et de suivre la mise en œuvre administrative de ses décisions, etc.

En outre, le comité CQP prendra en charge la phase d'instruction technique de l'inscription éventuelle des CQP au RNCP, pour le compte des Fédérations professionnelles mandantes.

Composition

Le comité CQP est constitué de 10 membres, 5 représentants des organisations syndicales de salariés, 5 représentants des organisations syndicales patronales, dont au moins un membre de la CPNE.

Les CQP étant une réponse aux besoins spécifiques à chaque secteur d'activité de la Branche, les réunions du comité seront réalisées par secteurs d'activité, en fonction du secteur d'activité des CQP étudiés.

Le comité nomme en son sein un chef de projet spécifique à chaque secteur d'activité, au regard des sujets traités, chargé notamment d'organiser, coordonner et mener, les travaux du comité.

Des experts techniques peuvent être invités en tant que de besoin par décision des membres désignés du comité. Ils ne peuvent être plus de deux par organisation syndicale.

Fonctionnement

En fonction des directives de la CPNE, le comité organise son propre plan de travail en fonction des thèmes récurrents ou ponctuels dont il a la charge et propose à son référent en CPNE les modes de rapports et d'information les mieux adaptés aux missions confiées.

Les ordres du jour et les comptes-rendus des réunions sont diffusés aux membres permanents.

Les comptes-rendus sont soumis aux membres du comité sous une semaine pour validation en vue d'une information de la CPNE.

Article 4

Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission :

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.
2. D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver.
3. De mettre en œuvre la une politique volontariste de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau de la branche dans une configuration dédiée à la GPEC
4. De définir et l'orienter, en lien avec la GPEC, la politique de formation professionnelle continue de la branche, au niveau national et régional et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. À cet effet les grandes orientations sont fixées annuellement dans la note politique telle qu'édictée à l'alinéa 2 de l'introduction et dispositions générales de l'accord du 23 octobre 2008 sur la formation professionnelle et notamment l'accueil en entreprise des jeunes en alternance et les conditions de leur formation. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche FAFIEC est chargé de leur mise en œuvre.
5. D'assurer le suivi de toutes les études réalisées par l'Observatoire des métiers de la Branche, sur mandat de la CPCCN.
6. De définir les règles d'accès et de prise en charge de la formation.
7. D'étudier les projets de licenciements collectifs d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui sont soumis et les possibilités de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.
8. Et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.
9. Les partenaires sociaux pourront désigner un correspondant dans chaque région administrative. À cette désignation sera joint le mandat de l'organisation syndicale qui précisera ses missions et ses pouvoirs dans le cadre des actions de la CPNE. Seule la CPNE engage la Branche en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des éléments en mobilisant les ressources nécessaires du FAFIEC, conformément au cadre réglementaire.

Elle doit consacrer chaque année, au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Dans l'exercice de ses différentes missions, la CPNE pourra mettre en place des groupes de travail ad hoc, dont elle arrêtera la composition, en fixera le cahier des charges ainsi que le terme prévisionnel de la mission. Mandatés par leurs organisations, les participants au groupe de travail relèvent des dispositions de l'article 3 de la CCN relatif au Droit syndical et à la liberté d'opinion.

Article 5

Modalités d'application de la démarche GPEC

Conformément aux étapes de la démarche prospective édictées par les dispositifs de l'article 3.3 de l'accord national du 3 juillet 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il appartient aux membres de la

CPNE de définir les modalités de cette démarche autour des 3 étapes suivantes :

1. Analyse et débats autour des résultats de la démarche prospective entre les représentants des syndicats patronaux et les partenaires sociaux,
2. Élaboration de préconisations d'actions pour approfondir les points qui s'imposent,
3. Mise en œuvre d'actions : études complémentaires, veilles, interviews, formations, dispositifs particuliers d'accompagnement collectif et individuel de la GPEC.

Article 6

Suivi

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi assure le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- de la politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics ;
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

Article 7

Délibérations et avis

Les décisions de la CPNE requièrent une majorité dans chacun des deux collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des deux tiers.

Seules les organisations signataires ou adhérentes du présent accord ont une voix délibérative.

Dans le cas de saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la commission font l'objet d'un avis qui sera notifié par lettre recommandée par accusé de réception à l'entreprise concernée.

Article 8

Moyens

Afin d'asseoir le développement d'une politique régionale, la CPNE définira des moyens spécifiques attachés aux différentes missions qui lui sont dévolues.

Le secrétariat est assuré par la fédération Syntec, affaires sociales, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Article 9

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Par ailleurs, le présent accord sera porté à extension.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6¹ du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

¹ Anc art. L. 132-10

Commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Accord du 20 juillet 2010

[Étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin]

(Annulé et remplacé par Accord du 14 décembre 2017)

Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la Loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social et de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la Branche qu'à celui des PME/TPE qui la composent.

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants pour la négociation d'accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise mais dotées de représentants élus du personnel peuvent être amenées à négocier et à conclure des accords avec ces derniers. À cet effet, une commission paritaire nationale de validation est créée.

Les parties signataires rappellent que la qualité de membre élu du personnel ne saurait constituer pour les salariés concernés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquels ils pourraient prétendre.

Les parties signataires ont également souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Chapitre I

Rappel des dispositions légales relatives aux modalités de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Article 1

Les acteurs de la négociation

Les entreprises de moins de 200 salariés ne comportant pas d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical peuvent négocier un accord collectif d'entreprise avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Article 2

L'objet de la négociation et le champ de contrôle de la Commission

L'objet de la négociation des accords concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail qui portent sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, le contrôle de la Commission Paritaire porte uniquement sur les accords susmentionnés.

Article 3

Les règles de la négociation

L'ensemble des organisations syndicales de salariés de la Branche représentatives au plan national de la Branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur, au plus tard dans les 15 jours précédant l'ouverture des négociations dans l'entreprise, par courrier recommandé avec accusé de réception, par remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen de preuve incontestable de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la Branche figurent dans l'annexe du présent accord. S'il choisit la voie postale, c'est à ces adresses que l'employeur doit envoyer le courrier d'ouverture des négociations pour être en conformité avec le deuxième alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, la négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur,
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs,
- concertation avec les salariés,
- bonne foi des négociateurs
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives dans la Branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l'employeur.

En tout état de cause, le strict respect de l'ensemble des conditions de déroulement des négociations exposées ci-dessus est une condition de validité de l'accord.

Article 4

Conditions de validité, de révision et de dénonciation des accords collectifs conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

(Al. exclu de l'extension par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin) La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les acteurs mentionnés à l'article 1 ci-dessus est subordonnée à l'approbation explicite de la commission paritaire de validation de la Branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de Branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la Branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le cas où, à la date du renouvellement, de la révision ou de la dénonciation, l'entreprise serait toujours dépourvue de délégué syndical.

Le renouvellement et la révision d'un accord par les représentants élus du personnel suivent les mêmes règles de négociation que celles d'un accord d'entreprise telles qu'édictées dans le chapitre I du présent accord.

Article 5

Négociations avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, le temps passé aux négociations prévues dans le présent accord n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues dans le cadre du mandat de délégué du personnel ou de représentant élu au comité d'entreprise défini aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6 du code du travail.

Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 du code du travail dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le tribunal compétent.

Chapitre II

Mise en œuvre de la commission paritaire de validation dans la Branche

Article 6

Composition

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de la Branche représentative *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin*) et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants suppléants peuvent siéger avec les représentants titulaires.

Chaque membre titulaire de la Commission Paritaire de Validation présent dispose d'une voix.

La commission ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les membres présents au sein de chacun des collèges.

Les votes ont lieu à main levée.

Quand la majorité des deux tiers issue de chacun des collèges n'est pas obtenue, l'accord sera examiné à la réunion suivante et fera l'objet d'une décision de la commission prise à la majorité simple des membres présents.

La présidence est assurée en alternance, tous les deux ans, par le représentant des organisations syndicales ou celui des organisations professionnelles d'employeurs.

Le secrétariat de la commission est assuré par la Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France.

Article 7 **Fonctionnement**

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

- le fonctionnement et les missions du secrétariat et l'adresse à laquelle sont adressées les demandes (courrier et mail) ;
- la fréquence des réunions ;
- les modalités d'organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation, procès verbaux et relevés de décisions,...) ;
- les modalités de désignation de la présidence de la commission ;
- le quorum nécessaire pour la tenue des réunions ;
- les modalités de délibération de la commission ;
- le contenu et la procédure de transmission des documents garantissant que la validation des accords ne résulte pas d'un défaut d'organisation ou de transmission de documents.

Le règlement intérieur figure en annexe du présent accord.

En tout état de cause, les signataires s'engagent à ce que tous les accords soumis à la commission paritaire de validation le soient dans un délai suffisant permettant leur examen, la tenue de la réunion de la commission paritaire, le vote et la notification de validation ou de rejet dans le délai légal en vigueur.

Article 8 **Objet de la Commission Paritaire Nationale de Validation**

La commission se prononce dans le délai légal en vigueur à la date de dépôt du dossier recevable accompagné de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article 10 du chapitre II, sur la validité des accords conclus au sein des entreprises de moins de deux cents salariés entre l'employeur et les représentants élus du personnel.

La demande est faite par courrier recommandé avec avis de réception, le délai légal pour décision de la commission courant à compter de la date de réception dudit courrier par le secrétariat de la commission.

Pour statuer sur leur validité, la commission vérifie que les accords collectifs d'entreprises n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou, conventionnelles en vigueur à la date de la décision de la commission paritaire.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Article 9 **Saisine de la commission**

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission paritaire de validation :

- deux exemplaires originaux signés de l'accord soumis à validation, (et par mail un exemplaire sous version PDF)
- une fiche signalétique indiquant :
 - * l'objet de l'accord ;
 - * les nom et adresse de l'entreprise ;
 - * la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ;
 - * l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- le double du formulaire CERFA des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives, conformément à l'article 3 du présent accord ;

— Une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord

— une attestation d'avocat ou de conseil à compétence juridique, extérieur à l'entreprise et dont c'est l'activité principale, certifiant, sans réserve, de la conformité de l'accord au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ;

— une attestation des signataires relative au respect des dispositions de l'article 3 du présent accord et de l'article L. 2232-21 du code du travail.

— Le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise, s'il existe, relatif à l'accord proposé à validation

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus ou comportant des pièces incomplètes ou erronées fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Les frais d'avocat ou de conseil extérieur à l'entreprise sont à la charge de l'employeur. L'avis de l'avocat ou du conseil extérieur à l'entreprise, dont un exemplaire sera remis à chaque négociateur, est donné à titre d'expertise mais ne liera en aucun cas la commission paritaire de validation.

Article 10

Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend :

— soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 10 ci-dessus ne sont pas satisfaites,

— soit une décision de validation,

— soit une décision de rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Notamment, la commission paritaire vérifie que les représentants du personnel élus titulaires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de leur instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou à défaut, délégués du personnel).

Les modalités de la prise de décision par la commission sont énoncées à l'article 3.2 du règlement intérieur annexé au présent accord.

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet le procès-verbal doit mentionner le motif de refus et la répartition des votes «pour» et «contre» par collège.

Un procès-verbal des décisions prises par la commission sera adressé à l'ensemble des membres la composant.

La commission paritaire de validation transmettra deux fois par an à l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche un bilan des dossiers qu'elle aura instruits.

Article 11

Notification des décisions de la commission

Les décisions de validation sont notifiées dans les plus brefs délais sous forme d'un procès-verbal accompagné d'un original de l'accord à la partie qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple aux autres signataires de l'accord.

Les décisions d'irrecevabilité ou de rejet sont notifiées dans les plus brefs délais sous forme d'un procès-verbal comportant le motif de la décision à la partie qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple aux autres signataires de l'accord.

Les signataires s'engagent à faire en sorte que tous les accords soumis à validation à la commission paritaire le soient dans les délais légaux en tenant compte des délais de notification afin d'éviter les validations «par défaut».

Article 12

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, il fera l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la Convention Col-

lective Nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale. La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 13 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail (article L 132-10 ancien du code du travail) et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Annexe 1 - Coordonnées des organisations représentatives des salariés de la Branche

- la CFE - CGC - FIECI (Fédération Nationale du Personnel de l'Encadrement des Sociétés de Service Informatique, des Études, du Conseil et de l'Ingénierie),

sise au 35 rue Faubourg Poissonnière - 75009 Paris

- la CFDT / F3C

sise 47/49 avenue Simon Bolivar - 75019 Paris

- la CFTC (Fédération du Commerce Services Force de Vente),

sise au 251 rue du Faubourg Saint Martin - 75010 Paris

- la CGT (Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Études et de Conseils et de Prévention),

sise au 263, rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex

- CGT-FO Fédération des Employés et Cadres

sise 28, rue des Petits Hôtels - 75010 Paris

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour notifier la décision d'engager une négociation emporte la nullité de la notification.

Annexe 2 - Règlement intérieur de la commission paritaire de validation des accords

Article 1 **Objet du règlement intérieur**

Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

Article 2 **Fonctionnement du secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la commission est situé à la Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France au 4 avenue du Recteur Poincaré - 75016 PARIS.

Les entreprises devront s'assurer de la validité des coordonnées du secrétariat de la commission avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour adresser la demande de validation emporte la nullité de la demande de l'entreprise et l'obligation de procéder à une nouvelle demande.

Le secrétariat de la commission est destinataire des accords signés par les entreprises de la Branche, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Les fonctions de Secrétaire sont assurées par un représentant de la Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France. Celles-ci sont les suivantes :

— Il assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission et est chargé de les communiquer aux autres membres de la commission

Dès réception d'un accord, date à laquelle commence à courir le délai légal pour décision par la commission, le secrétariat accuse réception du dossier par lettre simple, vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 10 de l'accord portant création de la commission paritaire de validation

— En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord

de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes.

— Au moins une semaine avant la date de tenue de la commission, il procède à la convocation des membres de la commission en indiquant la date, l'heure, le lieu, la liste des accords qui seront examinés en séance et en transmettant les dossiers correspondants.

— Il est responsable de l'établissement et de la gestion de la feuille de présence qui devra être établie pour chaque commission et devra être dûment émargée par les membres présents.

— Il rédige les relevés de décisions en cours de réunion et les procès verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission.

— Il notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

Article 3

Fonctionnement de la commission

3.1

Les fonctions du président, du vice-président et du secrétaire

Tous les deux ans les membres de la commission désignent par alternance un président et un vice-président.

Les désignations interviennent au sein des deux collèges représentant l'un celui des employeurs, l'autre celui des organisations syndicales de salariés.

Le président est désigné par un collège et le vice-président est désigné par l'autre collège.

À chaque renouvellement des dirigeants, les fonctions sont permutées entre les deux collèges.

Le président assisté de son vice-président préside la réunion et veille à la bonne exécution des décisions prises.

En cas d'empêchement du président seul un membre de la commission appartenant à son collège peut être désigné président de séance.

3.2

Organisation des réunions

Chaque participant doit émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétaire de la commission présente de façon synthétique chaque demande de validation.

La commission se réunira chaque mois pour examiner les demandes de validation suivant un calendrier prévisionnel défini, chaque année, par les membres de la commission lors de la première réunion annuelle de la commission.

La commission ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion doit être organisée dans les plus brefs délais.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les membres présents au sein de chacun des collèges.

Quand la majorité des deux tiers issue de chacun des collèges n'est pas obtenue, l'accord sera examiné à la réunion suivante et fera l'objet d'une décision de la commission prise à la majorité simple des membres présents.

Les votes ont lieu à main levée.

3.3

Relevé de décisions et procès-verbal

Lors de chaque réunion de la commission un procès-verbal des décisions est établi par le secrétaire et transmis pour validation aux membres de la commission.

Le procès verbal doit mentionner les positions «pour» ou «contre» des membres de la commission par collège.

Pour chaque décision rendue doivent en outre être mentionnés :

— la date

— la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et de la Branche et les organisations patronales présentes

— le nombre de voix en faveur ou en défaveur de la validation et la mention du syndicat ou de la fédération d'appartenance

— la décision rendue : irrecevabilité, validation, rejet

En cas d'irrecevabilité ou de rejet le motif de la décision doit être mentionné.

À l'issue de chaque commission les décisions votées en réunion sont notifiées sous forme d'un procès-verbal :

- à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,
- aux autres parties de l'accord par lettre simple
- aux membres de la commission

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Par ailleurs, un projet de procès-verbal des décisions est adressé à l'ensemble des membres de la commission en même temps que la convocation à la réunion suivante.

Le projet de procès-verbal, tenant compte des rectifications éventuellement apportées à la réunion suivante devient définitif dès que la commission en a voté l'adoption.

Les décisions votées par la commission ne peuvent être remises en cause lors de l'adoption du procès-verbal.

Après adoption, le procès-verbal est adressé aux membres de la commission lors de la convocation suivante de la commission.

Formation professionnelle

Accord du 31 octobre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 15 mai 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO ;

CFDT F3C ;

CFTC Media + ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études.

Mod. par Avenant n° 2, 29 oct. 2020, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFE CGC FIECI ;

CFTC Média+ ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO ;
CFDT F3C ;
CFTC Media + ;
CGT Fédération des Sociétés d'Études.
Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de Branche a pour objet de définir une politique de Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la Branche par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la Branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il renforce le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) et réglementaires.

Compte tenu du niveau élevé d'expertise des métiers de la Branche et de la rapidité de leur transformation, les entreprises de la Branche sont confrontées à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques professionnelles.

Dans ce contexte de transformations permanentes, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels des dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La Branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- Favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- Adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- Reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour palier leur obsolescence rapide notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- Accompagner et stimuler les entreprises qui aujourd'hui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE.

Le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante (50) salariés est une priorité résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ainsi, la Branche peut mettre en place des dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes.

Aussi, pour inscrire durablement cette volonté partagée de développer la formation au sein des TPE/PME de la Branche dans le cadre du présent accord, les parties signataires soutiennent cette priorité qui concerne 40 % des salariés de la Branche et 96 % des entreprises. Pour cela, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, elles ont prévu, lorsque cela est apparu opportun, des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Lorsqu'il n'est pas fait référence, dans un article du présent accord, à une mesure spécifique aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, il y a lieu néanmoins de considérer que ces entreprises sont prioritaires.

En tout état de cause, la Branche mettra à disposition de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Enfin, les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Titre I

Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la Branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- Mutualisation des fonds légaux (article L. 2253-1 du code du travail) et d'origine conventionnelle ;
- Définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (article L. 2241-1 du code du travail) ;

-
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de Branche (article L. 2241-12 du code du travail)
 - Création de certifications professionnelles (article L. 6113-4 du code du travail) ;
 - Financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (article L. 6332-14 du code du travail).

Pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la Branche se dote d'instances paritaires qui en rendent compte auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

Dans le cadre du développement de la GPEC au sein de la Branche, les parties signataires ont créé par accord du 30 octobre 2008 une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Outre les missions qui lui ont été confiées par les parties signataires dans le cadre de l'accord du 30 octobre 2008, la CPNEFP exerce notamment les prérogatives suivantes :

- Élaborer annuellement la note politique de formation ;
- Déterminer régulièrement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- Proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiants, de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et mettre en place ou réviser les référentiels d'activité et de certification avec une attention particulière sur le découpage en blocs de compétences pertinents ;
- À l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle afférents ;
- Demander auprès de la commission de certification de France Compétences l'inscription des certifications de Branche au Répertoire national des certifications professionnelles ;
- Identifier les certifications professionnelles de Branche qui peuvent être obtenues par la validation des acquis de l'expérience ;
- Suivre l'application des accords de Branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la Branche découlant de ces missions sont annuellement définies par la CPNEFP dans une note politique de formation. Cette note est communiquée à l'opérateur de compétences Atlas pour mise en œuvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP) instaurées par l'accord du 25 juin 2015 mettent à ce titre en œuvre sur le plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CPREFP assurent notamment les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi, de l'enseignement secondaire et supérieur, des prescripteurs du CPF de transition.

Article 2

L'opérateur de compétences Atlas

Les parties signataires de la Branche ont participé à la création de l'opérateur de compétences Atlas dont ils ont signé l'accord constitutif le 20 décembre 2018. Créé notamment à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FAFIEC, l'opérateur de compétences Atlas a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019. Il réunit les métiers du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'événement, de la finance et de l'expertise, soit quinze (15) Branches professionnelles.

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- Apporter un appui technique à la Branche pour :
 - établir une GPEC de Branche,
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées,
 - élaborer les certifications professionnelles de Branche ;
- Financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la Branche ;
- Assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au

regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

— Promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail.

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d'une Section Paritaire Professionnelle (SPP) au sein d'Atlas ayant pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dans le respect des accords de Branche et des décisions des CPNEFP relevant de son périmètre :

— Examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de cinquante (50) salariés ;

— Identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des Commissions Paritaires Transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;

— Suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;

— Assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNEFP ;

— Assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;

— Participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des Branches professionnelles qui en font partie ;

— Supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France Compétences (enveloppes Alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Titre II

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La Branche s'est dotée d'un Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences intitulé «OPIIEC», qui constitue l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la Branche.

Chaque année, sur demande des représentants de la Branche qui recettent également les livrables, l'OPIIEC mène des études spécifiques sur les métiers. Les besoins en compétences et en formation sont ainsi identifiés afin de produire des recommandations, de mettre en place des axes de développement notamment par des actions collectives prioritaires de formation.

La Branche permet aux employeurs et aux salariés de disposer d'informations fiables et actualisées sur les évolutions des emplois et des formations de ses secteurs d'activités, au niveau national ou régional.

Cet observatoire paritaire veille également, dans ses travaux et publications, à l'objectif de mixité des métiers, et porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique (art.L. 2241-12 du code du travail).

L'Observatoire a également en charge de détecter les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place, efficacement et rapidement, les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Pour garantir la qualité de ces études, les parties signataires demanderont à l'opérateur de compétences Atlas et, le cas échéant, à l'organisme désigné pour la collecte des contributions conventionnelles visées à l'article 26 du présent accord, de mettre à disposition de l'OPIIEC - dans le respect du RGPD - les informations disponibles sur les entreprises de la Branche.

Titre III

L'accès à l'emploi

La Branche a un rôle prépondérant à jouer dans la promotion et l'attractivité des métiers.

En contribuant à attirer les meilleurs profils, les Partenaires sociaux contribuent à la valeur ajoutée des entreprises et du secteur.

La Branche souhaite poursuivre et amplifier les possibilités de recruter et de former à ses métiers, quels que soient les niveaux de formation considérés, en favorisant les dispositifs d'alternance, notamment l'apprentissage.

La valeur ajoutée des entreprises de la Branche vient essentiellement des connaissances et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel important de création d'emplois de la Branche, d'attirer et retenir les compétences :

-
- En investissant dans le développement de filières de formation initiale (nouveaux diplômes, évolution des diplômes) pour répondre aux besoins sur de nombreux métiers émergents (liés aux nouvelles spécialités, nouvelles technologies...);
 - En développant la connaissance et la visibilité des métiers et des secteurs pour élargir le vivier potentiel du recrutement ;
 - En menant des actions spécifiques à destination de publics considérés comme prioritaires.

Article 3

L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

La Branche souhaite poursuivre et renforcer sa politique volontariste en matière de promotion des métiers :

- Au niveau national et régional ;
- Auprès des jeunes et demandeurs d'emploi ;
- En s'appuyant sur les prescripteurs tels que les régions et les acteurs locaux de l'emploi, l'insertion et l'orientation ;
- En développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'orientation et de l'emploi ;
- Les partenariats sont développés de façon paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Dans cette perspective, les parties signataires de la Branche inviteront l'opérateur de compétences Atlas à conclure - conjointement avec eux - une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales.

La mission de l'opérateur de compétences est d'assurer le financement des actions de reconversion et de promotion de l'alternance.

Il est rappelé que la Branche a créé en mai 2017, une plateforme digitale, www.concepteursdavenir.fr qui permet la valorisation d'actions de communication en faveur d'un rapprochement entre deux mondes : économique et éducation. Cette plateforme digitale renforce les actions menées par la Branche en faveur de l'apprentissage et sur la promotion des métiers de la Branche.

Article 4

L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

Les parties signataires de l'accord réaffirment leur attachement à une action volontariste en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, pour être efficace, doit s'exercer au niveau national et régional en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, Direccte / Pôle Emploi et conseils régionaux, écoles, universités, etc.).

Ces partenariats sont développés de manière paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Article 5

La formation en alternance

Consciente que les métiers qu'elle représente figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins en recrutement, la Branche souhaite prendre appui sur les leviers de l'alternance - quels que soient les publics visés et contrats utilisés - afin de développer les compétences et les connaissances concourant à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La formation professionnelle en alternance associe :

- Des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;
- Et :
 - pour les contrats de professionnalisation, l'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification recherchée. L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée,
 - pour les contrats d'apprentissage, une formation pratique de l'apprenti par l'employeur qui lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui ins-

crivent des apprentis dans celui-ci.

Ces deux types de contrats peuvent être conclus dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Toutefois, si le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, le contrat de professionnalisation s'inscrit lui dans le cadre de la formation continue. Ils poursuivent le même objectif de formation, mais ont des conditions d'application spécifiques. Dans les deux cas, embaucher en alternance permet d'acquérir une formation pratique et une certification reconnue.

Article 6

Le contrat d'apprentissage

Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

Les parties signataires constatent que le contrat d'apprentissage connaît un fort développement dans la Branche elles s'engagent à poursuivre leurs efforts en vue de favoriser les formations qui préparent aux métiers de la Branche quels que soient le public et les niveaux de qualifications visés.

Article 7

Le contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 15 mai 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO ;

CFDT F3C ;

CFTC Media + ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études.

Mod. par Avenant n° 2, 29 oct. 2020, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT.

Article 7.1

Objet et durée du contrat de professionnalisation

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28 VI de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'accord du salarié, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux afin de pouvoir ajuster - si besoin - les critères au cours de celle-ci et afin d'en réaliser une évaluation à son terme avant une éventuelle reconduction. Pour cela, outre les indicateurs quantitatifs et financiers, l'OPCO ATLAS analyse notamment les métiers et formations concernés par cette expérimentation, ainsi que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

Article 7.2

Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de profes-

sionnalisation (CP).

En application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au SMIC.

Au terme du contrat de professionnalisation, s'il prend la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de formation à l'entrée (Niveaux Éducation nationale)	Niveau de formation à l'entrée (Cadre national des certifications professionnelles) (2)	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du Salaire minimum conventionnel (SMC)	
					Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emplois / 26 ans et plus
V. - IV	Niveau 3 - Niveau 4	1 ^{ère} année 2 ^{ème} année	230 230	240 240	80 % 100 %	85 % 100 %
III Métiers transverses	Niveau 5 Métiers transverses	1 ^{ère} année 2 ^{ème} année	240 240	250 250	80 % 90 %	85 % 100 %
III Métiers de la branche	Niveau 5 Métiers de la branche	1 ^{ère} année 2 ^{ème} année	275 275	310 310	80 % 90 %	85 % 100 %
II	Niveau 6	1 ^{ère} année 2 ^{ème} année	310 310	355 355	80 % 90 %	85 % 100 %
I	Niveau 7	1 ^{ère} année 2 ^{ème} année	95 (1) 95 (1)	100 (1) 100 (1)	80 % 100 %	85 % 100 %
(1) Classification des cadres						
(2) Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles						

Au terme du contrat de professionnalisation s'il prend la forme d'un CDD, ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective.

Article 7.3

(Avenant n° 2, 29 oct. 2020, étendu) Allongement de la durée de l'action de professionnalisation et augmentation de la durée des actions en proportion de la durée totale du contrat

Conformément à l'article 7.1. («Objet et durée du contrat de professionnalisation»), les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation pour certaines qualifications et bénéficiaires.

En application de l'article L. 6325-12 du Code du Travail, l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation est possible pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 du Code du Travail, lesquelles bénéficient déjà d'un allongement légal de l'action de professionnalisation jusqu'à trente-six (36) mois depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à vingt-quatre (24) mois pour les bénéficiaires suivants :

— les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un Diplôme ou un Titre enregistré au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un Diplôme ou un Titre enregistré au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualifica-

tion professionnelle de branche ou interbranche.

Il est également convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à dix-huit (18) mois pour les bénéficiaires suivants :

— les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir l'une des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la Convention Collective Nationale, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

Dans le cadre du présent accord et en application de l'article L. 6325-14 du Code du Travail, il est convenu de permettre une augmentation jusqu'à 50 % la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, technologiques et professionnels en proportion de la durée totale du contrat de professionnalisation (appréciée par rapport au nombre d'heures de travail découlant dudit contrat de professionnalisation) pour les bénéficiaires suivants :

— les personnes âgées de seize (16) à vingt-cinq (25) ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un Diplôme ou un Titre enregistré au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un Diplôme ou un Titre enregistré au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le tableau ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et conventionnelles découlant présent accord :

	Bénéficiaires	QUALIFICATION visée/sanction de la formation	Amplitude / durée de l'action de professionnalisation	Durée de la formation (en pourcentage du temps de travail) ⁽¹⁾
Niveau du bénéficiaire	Tous niveaux d'entrée	Diplôme ou Titre enregistré au RNCP CQP et CQPI (article L. 6314-1 du Code du Travail)	De 6 à 24 mois	de 15 % à 50 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
	Tous niveaux d'entrée	Qualifications reconnues dans les classifications de la Convention Collective Nationale	De 6 à 18 mois	de 15 % à 25 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
⁽¹⁾ La durée de la formation s'apprécie en fonction du nombre de semaines prévues au contrat de professionnalisation * la durée hebdomadaire * le coefficient (par exemple 0,15, 0,25, ou 0,50 selon les cas).				

Article 8

La professionnalisation des salariés en alternance - dispositif Pro A - Reconversion ou promotion par l'alternance

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la Branche fixeront, par accord de Branche distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Cet accord sera négocié au cours du premier semestre 2020.

Article 9

L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Afin de renforcer ces missions, les rendre plus efficaces pour les jeunes en formation et plus valorisantes pour ceux qui les exercent, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) tous les outils facilitant l'exercice de cette mission.

Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences Atlas et conformément à l'article L. 6332-4 du code du travail, ils encourageront notamment la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance par les entreprises de moins de cinquante (50) salariés selon critères annuellement définis par Atlas.

L'entreprise désigne un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti.

L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Les entreprises mettent en place un entretien afin de fixer, avec le futur tuteur, les conditions de mise en œuvre du tutorat.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;

2. Le tuteur a :

- soit suivi une formation à la fonction tutorale,
- soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

Titre IV

Développer les compétences des salariés

La notion de compétences est au cœur de la réforme. Dans le cadre de ses prérogatives en termes de certifications professionnelles, la Branche est un acteur prépondérant pour détecter et définir les Compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable pour les entreprises et salariés de la Branche. Pour apporter un niveau de service et de conseil élevé aux clients, les professionnels de la Branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Pour renforcer l'employabilité de tous leurs salariés, les entreprises de la Branche sont incitées à :

- Mettre en œuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage de connaissances et de compétences rapides, adaptés et souples comme la formation en situation de travail ou encore la formation à distance ;
- Développer et mettre en valeur les nouvelles compétences qui leur sont nécessaires ;
- Impliquer les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;
- Individualiser les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formations ;
- Développer des parcours de formation multimodaux destinés à favoriser l'ancrage des savoirs et des savoir-faire, les savoir-être restant quant à eux à développer par des parcours de formation à modalités pédagogiques dites plus classiques.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux de la Branche souhaitent déployer et valoriser la mise en place de parcours innovants en alternant notamment des séquences collectives en présentiel favorisant le travail collaboratif et les pédagogies actives, des séquences en distanciel permettant un apprentissage individuel personnalisé (E-learning, MOOC, SPOC...), des séquences d'accompagnement individualisé (mentoring, compagnonnage...), des séquences en situation de travail.

En effet, cela participe au développement de l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes pour le plus grand nombre, dans le nouveau cadre réglementaire.

Ce type de parcours qui combine diverses modalités de formation peut aussi permettre de lever certaines barrières à des formations longues. En ce cas, il est nécessaire de prendre en compte dans l'élaboration du parcours, outre les objectifs professionnels et les moyens pédagogiques des formations, notamment le profil des salariés, les pré-requis et la disponibilité des apprenants afin que le parcours soit réalisable.

La conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants certes, mais doit être coordonné : le Conseil en évolution professionnelle ainsi que les éléments mis à disposition par l'opérateur de compétences Atlas, sont autant d'éléments de nature à aider le salarié et qui reste encore un droit, gratuit, pour l'ensemble des salariés.

Article 10

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise à :

-
- Préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions en cours ;
 - Adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
 - Permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise;
 - Développer les compétences.

La compétence peut être définie comme «la mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier».

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- Les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de travail ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience;
- Les actions de formation par alternance.

Les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :

- Soit une acquisition des savoirs et savoir-faire avec un prestataire de formation ou un CFA en présentiel ;
- Soit une acquisition des savoirs et savoir-faire dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ;
- Soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Les parties signataires sont attentives aux voies et moyens déployés par Atlas pour développer ces nouvelles modalités pédagogiques qui participent, notamment pour les TPE et PME, de l'efficacité des formations et de l'adaptation des modalités aux publics d'une part et de la mise en œuvre d'une des missions de l'opérateur de compétences d'autre part.

Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la Branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.

Article 11

Le déploiement des Actions Collectives Nationales

Les Actions Collectives Nationales (ACN) sont des formations, non nécessairement certifiantes, dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la loi et élaborées pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la Branche. Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :

- Innovation pédagogique ;
- Montée en compétences sur des métiers en tension;
- Montée en compétences sur des thématiques où l'offre de formation est inadaptée (quantitativement ou qualitativement);
- Accéder à une certification de Branche - Formations certifiantes ou qualifiantes.

Ces Actions Collectives Nationales peuvent notamment être suivies dans la perspective d'un projet d'acquisition d'une certification professionnelle. Elles peuvent également permettre d'acquérir des compétences manquantes pour l'obtention d'une certification.

Titre V

La certification professionnelle

La capacité de la Branche à développer des certifications professionnelles témoigne de son dynamisme et de son attractivité. En développant une politique de certifications professionnelles, la Branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés, l'opportunité d'enrichir leur bagage professionnel et de progresser professionnellement et socialement.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances - métiers ou transverses - nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la Branche d'autre part participent donc de l'adéquation entre les besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la Branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle souhaite intensifier la création et l'utilisation de ces certifications, notamment sur les métiers en tension. Au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 12

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels. Le CQP permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face aux difficultés de recrutement ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou pour lesquels l'offre de formation certifiante est inadaptée (qualitativement ou quantitativement).

D'autres CQP pourront être créés par la CPNEFP, en lien notamment avec les études conduites par l'OPIIEC. Afin d'assurer la gestion technique et la protection juridique des CQP, les parties signataires conviennent de désigner l'organisme paritaire gestionnaire de la contribution conventionnelle prévue à l'article 26 du présent accord comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle desdits CQP.

Article 13

Le développement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure

Pour répondre aux enjeux de certification des salariés, la Branche souhaite poursuivre le développement de parcours certifiants ou qualifiants.

Article 14

Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences sur production de justificatifs, couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration,
- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales obligatoires suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration.

Dans les conditions définies par l'OPCO, cette prise en charge bénéficie également aux dirigeants d'entreprise de la branche non-salariés qui participent à des jurys d'examens ou de VAE.

Titre VI

Les droits individuels en matière de formation professionnelle

La Branche doit se fixer pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement professionnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation mais elle doit aussi inciter salariés et employeurs à dialoguer et à coconstruire ensemble des parcours de développement des compétences dans un esprit «gagnant-gagnant».

Article 15

Compte Personnel de Formation

Les droits inscrits sur le Compte Personnel de Formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- Les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- Les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

-
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
 - Les bilans de compétences ;
 - La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
 - Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
 - Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire. Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur pourra également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés...) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de Branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la Branche ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiants, etc.) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

Des orientations annuelles seront définies par les partenaires sociaux au sein de la note politique de formation annuelle (cf : Titre IX) afin de cibler les certifications prioritaires de la Branche.

Article 16

Le CPF de transition professionnelle

Sous réserve notamment des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son Compte Personnel de Formation (CPF).

Il est rappelé que cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par celle-ci, ainsi qu'un positionnement préalable à l'action de formation au regard des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le projet de transition professionnelle dans le cadre du CPF vise nécessairement une certification, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour mieux déterminer le projet, le salarié peut éventuellement tendre à mobiliser en amont divers dispositifs : bilan de compétences, accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle notamment et également des outils mis à disposition par la Branche professionnelle (référentiel métiers, portail GPEC, etc.).

Article 17

Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article 18

La validation des acquis de l'expérience

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir en totalité ou en partie une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle) inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 19

Conseil en évolution professionnelle

La Branche considère que les Conseils en évolution professionnelle réalisent des prestations essentielles d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et gratuit pour les bénéficiaires, leur permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le Conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre efficace du Conseil en évolution professionnelle, la Branche s'engage à mettre en valeur, auprès des opérateurs de Conseil en évolution professionnelle, si besoin dans le cadre de conventions de partenariat, les spécificités des secteurs d'activités couverts par la Branche et de la grande diversité des métiers.

Titre VII

Assurer l'égalité d'accès à la formation

La Branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés en fonction de leurs besoins.

Pour chaque «dispositif» les entreprises s'attacheront à :

- Respecter l'égalité professionnelle ;
- Intégrer et former les publics en situation de handicap ;
- Prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou représentants du personnel.

Dans ce but, la Branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'OPIIEC pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer à la note politique de formation annuelle.

Article 20

Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les deux ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour autant, la périodicité de cet entretien peut être adaptée par accord d'entreprise afin qu'elle soit en cohérence avec les réalités de l'entreprise : projet d'entreprise, spécificités des salariés, services qui se mobilisent pour le mettre en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'éventuel entretien d'évaluation non obligatoire, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle dans les conditions définies par la loi. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

Afin d'accompagner la mise en œuvre des entretiens professionnels, il sera mis à disposition des entreprises et des salariés de la Branche des guides et supports d'entretiens.

Au plus tard tous les six (6) ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, conforme à la réglementation en vigueur, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six (6) dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation telle que définie par la loi;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales en vigueur, une pénalité financière prenant la forme d'un abondement correctif au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, lorsque, au cours de ces six (6) années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dans ce cas, le CPF du salarié concerné est en effet abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires invitent les entreprises à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Article 21
Les personnes en situation de handicap

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique «handicap», la Branche veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap, à l'amélioration de la formation de ces travailleurs et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

À cet effet, les programmes de formations proposées dans le cadre des Actions Collectives Nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes porteuses de handicap.

Article 22
Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que l'entreprise intègre cette préoccupation tant à l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les interdictions et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes participe de l'égalité professionnelle.

Les parties signataires incitent Atlas à s'investir dans cette démarche en mettant en valeur notamment des pratiques d'autres secteurs connexes ou comparables en matière de caractéristiques d'emploi contribuant à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle.

Titre VIII
Les moyens au service des ambitions de la branche

Article 23
L'accompagnement des entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Conformément à la loi, les signataires du présent accord veilleront à ce que l'opérateur de compétences Atlas assure un service de proximité au bénéfice des TPME pour :

- Améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle ;
- Accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de la Branche.

Les Parties signataires s'appuient sur les missions de l'opérateur de compétences Atlas pour :

- Rechercher des sources de financement complémentaires pour la formation des salariés de la Branche et pour les individus qui souhaitent la rejoindre ;
- Promouvoir les projets nationaux ou régionaux auprès des entreprises adhérentes ;
- Promouvoir l'insertion dans la Branche par les dispositifs de l'alternance et d'insertion professionnelle ;
- Renforcer la communication auprès des entreprises et des salariés afin que les dispositifs de formation soient connus et utilisés ;
- Maîtriser et optimiser les dépenses collectives (aide à l'achat de formations par exemple) ;
- Accompagner et conseiller les entreprises pour optimiser leur financement ;
- Informer et conseiller les entreprises avec une prise en compte des effectifs des entreprises :
 - information générale sur les dispositifs de formation,
 - accompagnement diagnostics RH pour aider les TPE-PME à identifier les besoins en compétences et à structurer une politique RH,
 - plan TPME pour répondre à des projets stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière,
 - accompagnement pour la mise en œuvre des dispositifs d'insertion professionnelle (exemple : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle ou Collective) avec une communication fiable et actualisée,
 - aide à l'appropriation des dispositifs et des prises en charge ; conseil et soutien en matière d'ingénierie financière.

Article 24
L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'Observatoire des métiers, de la CPNEFP et, avec l'aide de l'opérateur de compétences, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la Branche.

Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plateformes interactives disponibles sur les sites internet de l'opérateur de compétences et de l'Observatoire des

métiers. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la Branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Article 25

La mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'opérateur de compétences ATLAS prend en charge les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette disposition, chaque étude de l'OPIIEC doit comporter un volet permettant une identification spécifique des besoins de ces entreprises.

Article 26

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFE CGC FIECI ;

CFTC Média+ ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études.

26.1

«La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la Branche»

Pour la mise en œuvre de sa politique d'emploi et de formation au service des salariés et des entreprises, la branche a décidé de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution supplémentaire dite «contribution conventionnelle».

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception, et elles sont destinées à concrétiser l'investissement des entreprises dans la mise en œuvre des actions concourant au développement des compétences au sein de la branche, et ce, soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant cinquante (50) salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle de 0.10 % de la masse salariale annuelle brute.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant de un (1) à quarante-neuf (49) salariés est complétée par une contribution conventionnelle de 0.050 % de la masse salariale annuelle brute avec un versement minimum par entreprise de 25 €.

26.2

«Affectations des contributions conventionnelles pour le développement des compétences dans les entreprises de la Branche»

Les priorités d'affectation des fonds conventionnels en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences sont définies annuellement par la note politique de formation élaborée paritairement dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation professionnelle (CPNEFP).

La note fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charge propres au secteur et les outils adaptés en privilégiant un principe de mutualisation descendante qui doit relever d'une concertation entre les partenaires sociaux de la branche et s'appuyer sur les besoins en formation exprimés par les entreprises de la branche.

Les dispositifs sont conçus pour être le plus facilement mobilisables, en particulier par les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

La note s'appuie sur le bilan de l'année N – 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation.

Les compétences pourront être qualifiées de stratégiques, prioritaires ou essentielles au développement des entreprises de la branche au regard de la conjoncture économique, sociale et des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux poursuivent leur action de renforcement de l'offre de formations, d'amélioration de leurs contenus et de facilitation de l'accès des salariés de la branche aux certifications professionnelles.

Cette contribution conventionnelle doit permettre, en partie, de relever les défis de notre siècle, tant au niveau énergétique qu'environnemental. La note de politique élaborée chaque année devra impérativement concrétiser cette orientation.

26.3

«Recouvrement des contributions conventionnelles au développement des compétences dans les entreprises de la Branche»

Les partenaires sociaux gèrent et organisent la mutualisation de ces fonds au sein de l'OPCO Atlas «Soutenir les compétences», opérateur de compétences auquel ils confient également la mise en œuvre de la collecte de cette contribution.

Il est convenu que la première collecte des contributions conventionnelles susvisées interviendra au cours de l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, et au plus tôt pour la collecte au titre de Masse Salariale Annuelle Brute 2023.

Titre IX

La note politique de formation

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFE CGC FIECI ;

CFTC Média+ ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études.

La note politique de formation permet, une fois les priorités d'affectation des fonds conventionnels définies, à l'OPCO Atlas de déterminer chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises.

La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- Les Actions Collectives Nationales ;
- L'alternance ;
- L'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle Emploi) ;
- *(Exclu de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr.) Les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ;*
- L'offre de services d'Atlas ;
- Le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de cinquante (50) ;
- Les publics spécifiques ;
- Les certifications professionnelles.

Titre X

Dispositions finales

Article 27

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de cinquante (50) salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles 23, 25 et 26 du présent accord.

Article 28

Suivi de l'accord

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFE CGC FIECI ;

CFTC Média+ ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études.

En outre, la CPPNI inscrit à son ordre du jour la révision de l'article 26 du présent accord dès qu'il est constaté que les ressources conventionnelles affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas permis le développement (en valeur absolue et relative) du volume de salariés formés au sein des entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Ce constat s'appuie sur un bilan réalisé par l'OPCO Atlas au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Les parties signataires conviennent d'examiner l'opportunité de réviser le montant du versement minimum par entreprise après une année d'application lors du 1^{er} semestre.

Article 29

Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. À compter de son extension, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1^{er} août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Article 30

Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation.

Organisme collecteur

FAFIEC - Fonds d'assurance formation ingénierie et conseil

(Agréé au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 par arrêté du 22 mars 1995, JO 31 mars 1995)

Accord du 14 décembre 1994

[Non étendu]

(Remplacé par Accord du 15 juin 2011 et par accord du 13 mars 2012, non étendu)

Accord 24 janvier 1995, non étendu

Mod. par Accord 31 mars 2005, étendu par arr. 13 juill. 2005, JO 26 juill.

Mod. par Avenant, 17 mai 2005, étendu par arr. 28 nov. 2005, JO 14 déc., applicable dès sa signature

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseils (S.Y.N.T.E.C.) ;

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie C.G.C. ;

Fédération des employés et cadres F.O. ;

Fédération des services C.F.D.T. ;

C.F.T.C. - F.E.C.T.A.M. ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention C.G.T.

Préambule

Constatant l'importance de la formation professionnelle dans les professions visées par la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987, les partenaires sociaux décident d'arrêter l'accord constitutif suivant :

Article 1

Agrément

Les organisations signataires demandent l'agrément pour une durée indéterminée d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) doté de la personnalité morale conformément aux dispositions de l'article L. 961-9 du Code du Travail.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé reprend l'ensemble des biens meubles ou immeubles, ainsi que l'ensemble des engagements du Fonds d'Assurance Formation Ingénierie Études et Conseil.

Article 2

Dénomination

Cet organisme paritaire collecteur agréé est dénommé FAFIEC.

Son siège social est fixé au :

56/60 rue de la Glacière

75640 PARIS Cedex 13.

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'Administration.

Article 3

Champ d'intervention

Le FAFIEC intervient sur tout le territoire national y compris les départements d'Outre-Mer, et pour les salariés des secteurs d'activité relevant de l'ingénierie, des études techniques, du conseil, et des services informatiques, tels que définis au champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue du 15 décembre 1987 des Bureaux d'Études Techniques Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseils modifiée par l'avenant étendu du 5 juillet 1991 (voir article 1).

Il regroupe les entreprises concernées par la Convention Collective Nationale et assujettie à la formation professionnelle continue prévue par le Code du Travail aux articles L. 951-1 (entreprises occupant au minimum 10 salariés) et L. 952-1 (entreprises occupant moins de 10 salariés) et suivants.

Article 4

Collecte

Mod. par Résultat de : Accord, 31 mars 2005, étendu par arr. 13 juill. 2005, JO 26 juill.

Entrée en vigueur :

Pour les entreprises qui adhèrent à une organisation professionnelle du champ conventionnel, les dispositions de l'avenant n° 31 du 31 mars 2005 entreront en vigueur dès publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 27 décembre 2004, sous réserve de l'extension des articles dont il est fait application dans le présent texte.

Pour les autres entreprises, les dispositions de l'avenant n° 31 du 31 mars 2005 entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension sous réserve de l'extension des articles dont il est fait application dans le présent texte.

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou établissement au titre :
1° des articles 8-1, 8-2 et 8-3 de l'Accord National du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective Nationale du 15 décembre 1987,

2° des participations financières extérieures de toute nature :

- dons et legs,
- concours financiers apportés par les collectivités publiques,

— et d'une façon générale toutes recettes autorisées par la loi.
3° et de toute autre collecte issue d'un accord des partenaires

Article 5

Missions

Le FAFIEC a pour missions :

- de contribuer à la définition et à l'orientation de la politique de formation continue de la branche de l'ingénierie des études et du Conseil et des services informatiques,
- de mettre à la disposition des salariés employés dans ces professions les moyens nécessaires pour assurer leur perfectionnement, développer leur formation et leur qualification professionnelle,
- de permettre aux salariés de la profession de bénéficier de la formation professionnelle, d'accroître leurs connaissances et compétences, notamment en fonction de leurs aspirations professionnelles et de leurs perspectives d'emploi dans le cadre de l'activité des professions définies à l'article 3 du présent accord constitutif,
- de mettre à la disposition de ces salariés un large éventail d'actions de formation dans l'intérêt de la bonne marche de l'entreprise et dans le but d'en améliorer la production,
- de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes en mettant en œuvre les moyens nécessaires à l'information et à la sensibilisation des entreprises afin de développer l'emploi des jeunes, de financer toutes actions de formations en alternance et ce éventuellement par délégation à des organismes paritaires régionaux agréés à cet effet.

Article 6

Mobilisation des ressources

Les ressources financières du FAFIEC, telles que définies à l'article 4 du présent accord constitutif, sont gérées et mobilisées au service de la formation des salariés, pour financer en application de l'article R. 964-4 du Code du Travail :

- a) les frais de fonctionnement des stages concernant les stagiaires (frais de transport et hébergement, rémunération et charges sociales légales et contractuelles),*
- b) la conception et la réalisation d'études et de recherches intéressant la formation,*
- c) l'information, la sensibilisation et le conseil aux chefs d'entreprise et à leur personnel sur les besoins et les moyens de formation,*
- d) les frais de gestion du FAFIEC.,*
- e) les pertes de ressources des membres du Conseil d'Administration.*

Article 7

Utilisation des ressources

Mod. par Avenant, 17 mai 2005, étendu par arr. 28 nov. 2005, JO 14 déc., applicable dès sa signature

Les ressources du FAFIEC sont versées et gérées dans trois sections comptables distinctes, correspondant à la nature de chacune des contributions reçues par l'organisme, à savoir :

A

Au titre de la formation professionnelle continue

- 1) Les contributions conventionnelles obligatoires des entreprises occupant dix salariés ou plus sont mutualisées dès leur versement et constituent un fonds commun professionnel à partir duquel sont financées des actions de formation mises à disposition des entreprises adhérentes et de leurs salariés selon les modalités du règlement intérieur.
- 2) Les contributions conventionnelles obligatoires des entreprises occupant moins de dix salariés sont mutualisées dès leur versement et affectées à un second fonds commun professionnel à partir duquel sont également financées des actions de formation mises à la disposition des entreprises adhérentes de moins de dix salariés.

B

Au titre de la Professionnalisation

Les contributions légales au titre de la Professionnalisation des entreprises occupant moins de dix salariés et dix salariés ou plus constituent un troisième fonds commun professionnel à partir duquel sont financées des actions de professionnalisation mises à la disposition des entreprises adhérentes et de leurs stagiaires selon les modalités du règlement intérieur.

C

Dispositions communes

- 1) Les versements provenant de concours extérieurs pour des actions de Formation spécifiques sont affectés à leur

objet. Les fonds communs professionnels pouvant participer à un financement complémentaire.

2) Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Article 8

Administration

Mod. par Avenant, 17 mai 2005, étendu par arr. 28 nov. 2005, JO 14 déc., applicable dès sa signature

A

Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires entrant dans l'objet du FAFIEC :

- Il nomme sur proposition de son président et de son vice-président le directeur délégué et le directeur financier du FAFIEC,
- Il définit les règles de prise en charge des dépenses de formation, et la délégation annuelle du directeur délégué,
- Il définit les règles d'accès et de prise en charge de la formation par le FAFIEC dans le cadre de la politique de formation de la Branche, définie par la CPNE.
- Il gère les fonds collectés au titre de la Formation Professionnelle Continue, de la Professionnalisation, et tout autre versement prévu par l'article 4 du présent accord,
- Il dispose de 2 commissions (Formation Professionnelle et Professionnalisation) composées d'administrateurs ou de leurs représentants,
- Il peut créer des comités projet ad hoc, dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du mandat,
- Concernant les plans de sauvegarde de l'emploi, il est responsable de la mise en œuvre des décisions rendues par la CPNE dans le cadre d'un budget annuel défini à cet effet par le conseil d'administration du FAFIEC,
- Il procède à la désignation d'un commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur,
- Il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes,
- Il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

B

Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration de vingt membres désignés par les organisations signataires du présent accord à raison de :

- Deux représentants titulaires désignés pour deux ans par chaque organisation syndicale confédérée de salariés représentative au plan national.
- Un nombre égal de représentants titulaires désignés pour deux ans par les fédérations patronales représentatives de l'ensemble de la Branche au plan national,
- outre le président et le vice-président, quatre autres administrateurs par collège sont également membres de la CPNE.

Une charte définie dans l'annexe 1 du règlement intérieur décrit les rôles et les responsabilités de l'administrateur. À sa prise de fonction, celui-ci en prend connaissance, la signe et s'engage à la respecter. Toute modification de cette charte est votée à la majorité absolue du conseil d'administration.

Il peut être mis fin au mandat des représentants désignés sur décision de l'organisation qui a procédé à leur nomination.

Le cumul des fonctions d'administrateurs dans l'organisme collecteur paritaire et dans un établissement de formation ou un établissement de crédit devra être porté à la connaissance du conseil d'administration du FAFIEC ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Au cas où l'un des membres du conseil d'administration perdrait la qualité au titre de laquelle il a été désigné, il serait remplacé à la diligence de l'organisation qu'il représente.

C

Fonctionnement du conseil d'administration

Tous les deux ans le conseil d'administration désigne par alternance les responsabilités suivantes dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

- un président

-
- un vice-président
 - un trésorier
 - un trésorier adjoint
 - un secrétaire
 - un secrétaire adjoint

Les désignations interviennent au sein des deux collèges représentant l'un celui des employeurs, l'autre celui des organisations syndicales de salariés.

Le président, le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint sont désignés par un collège. Le vice-président, le trésorier et le secrétaire sont désignés par l'autre collège. À chaque renouvellement des dirigeants, tous les deux ans, les fonctions sont permutées entre les deux collèges.

Le président du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président de la CPNE. Parallèlement, le président de la CPNE est vice-président du conseil d'administration du FAFIEC.

En cas d'empêchement du président, la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Le conseil d'administration, sous son autorité, délègue aux président, vice-président, trésorier, secrétaire, trésorier et secrétaire adjoints, les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire du FAFIEC en ordonnant les dépenses. Le conseil d'administration sera représenté par son président en justice et dans les actes de la vie civile et au pénal.

Trois comités permanents ont pour objet d'éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en œuvre de ces décisions à travers le pilotage et le contrôle :

- Comité ressources humaines et rémunérations,
- Comité juridique, finances, audit,
- Comité organisation, qualité.

Le règlement intérieur définit les rôles et responsabilités de ces comités.

D

Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum six fois par an sur convocation de son président ou sur la demande du quart de ses membres.

Les convocations doivent être envoyées au moins quinze jours à l'avance.

La présence de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum deux pouvoirs de son collège.

Un conseil d'administration extraordinaire peut-être convoqué lorsqu'une décision nécessaire et rapide doit être prise sur les domaines de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et du fonctionnement de l'OPCA. Dans ce cas, le délai de prévenance d'envoi de la convocation est réduit à 8 jours. Les décisions de ce conseil d'administration extraordinaire sont prises de la même manière que celles des conseils d'administration normaux ordinaires.

Les décisions sont proposées au vote du conseil d'administration et requièrent une majorité issue des deux collèges.

Les votes du conseil d'administration nécessitant une majorité absolue devront figurer dans l'ordre du jour envoyé aux administrateurs.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations habilitées à siéger, les représentants desdites organisations seront informés des décisions adoptées en séance, pour recueillir leur avis et leur position.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président ou son représentant à la séance et par le secrétaire.

Les décisions votées par le conseil d'administration ne peuvent être remises en causes lors de l'adoption des procès-verbaux.

Article 9

Date d'effet

Le présent accord constitutif prendra effet à la date de publication au Journal Officiel de l'agrément de la création de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (FAFIEC).

Article 10
Modification de l'accord constitutif

Les modifications à apporter au présent accord constitutif peuvent être demandées par l'une des parties signataires du présent accord.

Dans ce cas, la Commission Paritaire de la Convention Collective doit se réunir dans un délai de deux mois afin de délibérer sur les modifications proposées.

Article 11
Cessation d'activité

Si le FAFIEC venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par le Conseil d'Administration.

La dévolution des biens est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle continue.

A défaut, les biens sont dévolus au Trésor Public.

Accord du 22 février 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC - FIECI ;

CFDT ;

FO ;

CFTC - CSFV.

En application des dispositions de l'article R. 952-4 du code du travail, les parties signataires du présent Accord décident qu'une partie des disponibilités de l'OPCA en 2005, au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés, pourra être affectée à la prise en charge de dépenses de formation conduites au titre du plan de formation pour les salariés d'entreprises occupant moins de 10 salariés.

Après l'avis favorable de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi émis le 10 février 2005, le Conseil d'Administration du FAFIEC décide du montant de cette affectation pour l'exercice 2005, à hauteur des besoins relatifs à la couverture des engagements du Capital de Temps de Formation (CTF) et du Plan de Formation des entreprises de moins de 10 salariés, constatés à la date du 31 décembre 2004.

Constitution de l'opérateur de compétences FAFIEC
Accord du 19 juillet 2018

[Non étendu, applicable le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'article 49 de la convention de branche étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont constitué l'OPCA FAFIEC par accord du 13 mars 2012, modifié par les avenants des 17 mars 2015 et 25 juin 2015, initialement créé le 14 décembre 1994.

Pour l'avenir, les dispositions de la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» viennent modifier les dispositifs de la formation professionnelle et le rôle ainsi que les attributions des organismes paritaires collecteurs agréés, nouvellement dénommés opérateurs de compétences. Les partenaires sociaux entendent donc, dans le cadre du présent accord, définir le nouveau cadre d'intervention du FAFIEC et réaffirmer leur volonté de participer activement au développement de la formation professionnelle continue au niveau de la branche, et ce, tout en permettant au FAFIEC d'accueillir de nouvelles branches professionnelles. Dans ce contexte, le présent accord se substituera, à compter de son entrée en vigueur, aux accords collectifs antérieurs susvisés.

Article 1

Demande d'agrément de l'opérateur de compétences FAFIEC

Les organisations signataires entendent demander l'agrément pour une durée indéterminée du FAFIEC en qualité d'opérateur de compétences doté de la personnalité morale conformément aux dispositions légales et réglementaires régissant les opérateurs de compétences.

Article 2

Champ d'intervention

Le FAFIEC intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, pour les salariés des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la convention de branche étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le FAFIEC regroupe les entreprises concernées par cette convention de branche et assujetties à la formation professionnelle définie aux articles L. 6313-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux examineront la possibilité pour le FAFIEC d'accueillir d'autres branches professionnelles en créant des Sections Paritaires Professionnelles (SPP), selon les modalités définies par l'article 9 du présent accord.

Article 3

Siège social

Le siège social du FAFIEC est fixé au 25 quai Panhard-et-Levassor à Paris (75013).

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'administration.

Article 4

Missions

Conformément à la législation, le FAFIEC, en tant qu'opérateur de compétences, a pour objectif de permettre une articulation et une intégration accrues entre le travail et le processus de formation lui-même, dans une logique d'ingénierie des compétences.

Il a ainsi pour mission :

1. d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la ou les branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article 9 du présent accord ;
2. d'apporter un appui technique à la ou les branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article 9 du présent accord pour :

m établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;

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

m leur mission de certification ;

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

m d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;

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

4. de promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail.

Article 5

Gestion des contributions financières et autres ressources

Dans le cadre de l'agrément sollicité par le FAFIEC en qualité d'opérateur de compétences en application du présent accord, ce dernier s'engage à gérer les contributions financières des employeurs des branches adhérentes et toutes autres ressources autorisées par la loi.

Article 6

Collecte et gestion des contributions supplémentaires

En qualité d'opérateur de compétences et en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, le FAFIEC s'engage à collecter et à gérer les contributions supplémentaires prévues par les dispositions conventionnelles applicables au sein la ou les branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article9 du présent accord, lesquelles ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Article 7

Mobilisation et utilisation des ressources

Les ressources financières du FAFIEC, telles que définies aux articles5 et6 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément à la loi et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État. Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Article 8

Gouvernance de l'opérateur de compétences

8.1

Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration du FAFIEC règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions du FAFIEC telles que décrites à l'article4 du présent accord.

A

Mise en œuvre de la politique de formation

Le conseil d'administration est garant de l'application par le FAFIEC de l'accord relatif à la formation de la ou des branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article9 du présent accord, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

B

Nominations et délégations de pouvoir

Le conseil d'administration nomme sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) du FAFIEC, valide l'organisation opérationnelle proposée et définit les missions et les délégations associés.

Le conseil d'administration procède à la désignation du commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur.

C

Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration :

- s'assure de l'adéquation des ressources humaines et financières avec les orientations politiques définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la ou des branches signataire(s) de la convention mentionnée à l'article9 du présent accord,*
- pilote et contrôle la gestion des fonds perçus au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation, de l'apprentissage et de tout autre versement prévu au titre des articles5 et6 du présent accord,*
- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes,*
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics,*
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences,*
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation du FAFIEC à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.*

8.2

Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration dont les membres sont désignés par les organisations de salariés et d'employeurs signataires du présent accord à raison de :

- deux (2) représentants titulaires désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;*
- un nombre égal de représentants titulaires désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires.*

Tous les deux (2) ans, le conseil d'administration acte la désignation, par alternance des collèges salariés et employeurs, des administrateurs dans les fonctions suivantes et dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

- un(e) président(e) ;*
- un(e) vice-président(e) ;*
- un(e) trésorier(ère) ;*
- un(e) trésorier(ère) adjoint(e) ;*
- un(e) secrétaire ;*
- un(e) secrétaire adjoint(e).*

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions, celles-ci sont permutées entre les deux (2) collèges.

8.3

Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum cinq (5) fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;*
- sur convocation de sa présidence ;*
- les convocations doivent être envoyées au moins quinze (15) jours à l'avance.*

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande du quart de ses membres.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à cinq (5) jours. Les décisions de ce conseil d'administration extraordinaire sont prises d'après les mêmes règles que celles des conseils d'administration ordinaires.

La présence ou la représentation de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum deux (2) pouvoirs de son collège.

Les décisions sont proposées au vote du conseil d'administration et requièrent une majorité dans chacun des collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Il est tenu un relevé de décisions des séances.

8.4

Le bureau

Le bureau est composé paritairement de la moitié des administrateurs du conseil d'administration, dont :

- le (la) président(e) ;*
- le (la) vice-président(e) ;*
- le (la) trésorier(ère) ;*
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;*
- le (la) secrétaire ;*
- le (la) secrétaire adjoint(e).*

Chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche est représentée au sein du bureau.

Le mandat des membres du bureau est d'une durée équivalente à celle du conseil d'administration.

En cas d'empêchement du président, la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en

œuvre de ses décisions. Il est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Il se réunit entre deux (2) conseils d'administration.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

Article 9

Sections Paritaires Professionnelles

Pour créer une section paritaire professionnelle (SPP) au sein du FAFIEC, une convention devra être conclue entre :

- les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif du FAFIEC, et
- les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre de la section paritaire à créer, et
- le FAFIEC représenté par sa présidence paritaire, sur mandat de son conseil d'administration.

Par ailleurs, cette convention organisera les missions et le fonctionnement de la SPP au sein d'un règlement intérieur-type de SPP. Les SPP pourront adapter le contenu du règlement intérieur-type, sous réserve de son approbation par le conseil d'administration du FAFIEC. Le conseil d'administration est garant de l'application conforme du règlement intérieur de la SPP.

Cette convention sera annexée au règlement intérieur du FAFIEC.

Le FAFIEC mettra à disposition de chaque SPP ses moyens humains, techniques, financiers et d'études.

9.1

Périmètre

Le périmètre d'une SPP correspond au champ d'application d'une convention de branche. Dans leur périmètre respectif, les SPP ont pour objet de proposer au conseil d'administration du FAFIEC les orientations et priorités de formation correspondant aux missions énumérées à l'article 4 du présent accord.

9.2

Composition

Chaque SPP dispose d'un comité paritaire composé de deux (2) membres désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la SPP. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le même champ disposent d'un nombre total de représentants équivalent à celui des membres désignés par l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Le comité paritaire de SPP choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les deux (2) ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration du FAFIEC.

Article 10

Cessation d'activité

Si le FAFIEC venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12

Révision de l'accord

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

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

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

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel ave-

nant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 13 **Entrée en vigueur de l'accord**

Sous réserve de l'agrément du FAFIEC en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019.

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions légales des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, le FAFIEC fera application des dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment celles organisant la transition vers le nouveau système de collecte.

Article 14 **Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Accord du 13 mars 2012

[Étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension]

Mod. par Avenant 17 mars 2015, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 15 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et, en tout état de cause, au plus tard le 31 déc. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant 25 juin 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et en tout état de cause, au plus tard le 31 déc. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE GC FIECI ;

CGT FO ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

Fédération CGT des Sociétés d'Études.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

Dans le cadre de l'article 49 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont créé l'OPCA FAFIEC par accord du 14 décembre 1994. Afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et d'adapter en conséquence les dispositions de branche, les partenaires sociaux décident de substituer le présent accord à l'accord du 14 décembre 1994 modifié par les avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005.

Article 1 Agrément

Les organisations signataires demandent l'agrément pour une durée indéterminée d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) doté de la personnalité morale conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6332-7 du Code du Travail.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé reprend l'ensemble des biens meubles ou immeubles, ainsi que l'ensemble des engagements du Fonds d'Assurance Formation Ingénierie Études et Conseil.

Article 2 Dénomination

Mod. par Avenant 17 mars 2015, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et, en tout état de cause, au plus tard le 31 déc. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Cet organisme paritaire collecteur agréé est dénommé FAFIEC.

(Avenant 17 mars 2015, étendu) Son siège social est fixé au :

25 Quai Panhard et Levassor

75013 Paris

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du Conseil d'Administration.

Article 3 Champ d'intervention

Le FAFIEC intervient sur tout le territoire national y compris les départements d'Outre-Mer, et pour les salariés des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue du 15 décembre 1987 des Bureaux d'Études Techniques Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseils IDCC 1486.

Le FAFIEC regroupe les entreprises concernées par la Convention Collective Nationale et assujetties à la formation professionnelle continue prévue par le Code du Travail aux articles L. 6331-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux examineront la possibilité pour le FAFIEC d'intervenir au titre d'autres secteurs d'activité.

Article 4 Collecte

Mod. par Avenant 25 juin 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et en tout état de cause au plus tard le 31 déc. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE GC FIECI ;

CGT FO ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre :

1. des contributions visées au 2° de l'article L. 6333-1 ;
2. des participations financières extérieures de toute nature : - concours financiers apportés par les collectivités publiques, - et d'une façon générale toutes recettes autorisées par la loi ;
3. de la taxe d'apprentissage en application des articles L. 6242-1 et suivants, à compter de son habilitation en tant qu'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) ;
4. et de toutes autres contributions des entreprises issues d'accords des partenaires sociaux, conclus dans le cadre de la convention collective Nationale du 15 décembre 1987.

Article 5 **Missions**

Le FAFIEC assurera les missions définies par les dispositions légales et réglementaires.

En outre, il mettra à la disposition des salariés les informations utiles à l'orientation et à l'élaboration de leur projet professionnel, conformément aux orientations définies par la CPNE. Sur le site web, la rubrique publique dédiée aux salariés et l'ergonomie de la navigation devront permettre aux salariés d'accéder facilement et en permanence à toute la documentation pratique qui leur est nécessaire.

Les partenaires sociaux souhaitant concilier au mieux les intérêts des entreprises, des salariés et le respect du droit de la concurrence décident que les activités de services et de conseil concernant la formation professionnelle en faveur des entreprises qui peuvent être qualifiées d'activités économiques seront externalisées par le FAFIEC, conformément aux préconisations administratives.

Article 6 **Mobilisation des ressources**

Les ressources financières du FAFIEC, telles que définies à l'article quatre du présent accord constitutif, sont gérées et mobilisées en application des articles R. 6332-16 et suivants du code du travail. Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Article 7 **Utilisation des ressources**

Mod. par Avenant 25 juin 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et en tout état de cause au plus tard le 31 déc. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE GC FIECI ;

CGT FO ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV.

Fédération CGT des Sociétés d'Études

Les fonds collectés par le FAFIEC sont gérés au sein des sections et sous-sections financières suivantes :

1. Professionnalisation
2. CPF
3. Plan de formation légale avec 4 sous sections :
 - a) entreprises employant moins de 10 salariés
 - b) entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés
 - c) entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés
 - d) le cas échéant entreprises employant plus de 300 salariés
4. Contributions supplémentaires au titre du développement de la FCP conventionnelles, toute taille d'entreprises
5. Contributions volontaires au titre du développement de la FCP, toute taille d'entreprises
6. FPSPP
7. CIF (CDD et CDI)

8. Taxe d'apprentissage

Les fonds gérés au sein des sections 1 à 4 ci-dessus sont mutualisés.

Les fonds collectés au sein des sections 6 et 7 sont reversés aux organismes habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.

Les fonds susceptibles d'être collectés au sein des sections 4 et 5 sont affectés à la prise en charge des dépenses des entreprises en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Les fonds collectés au sein de la section 8 sont gérés selon les principes et techniques comptables prévus par le Code de Commerce et conformément aux dispositions de l'article R. 6242-2 du code du travail pour permettre notamment de suivre les répartitions en différentes fractions.

Article 8 Administration

Mod. par Avenant 25 juin 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et en tout état de cause au plus tard le 31 déc. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE GC FIECI ;

CGT FO ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV.

Fédération CGT des Sociétés d'Études

A

Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires entrant dans la mission du FAFIEC telle que décrite à l'article 5 du présent accord :

1

Mise en œuvre de la politique de formation

Le Conseil d'administration est garant de l'application par le FAFIEC de l'Accord Formation de la Branche, dans le respect des dispositions de l'article R 6332-46 du code du travail.

2

Nominations et délégations de pouvoir

— Il nomme sur proposition de sa présidence et de sa vice-présidence le-la directeur-trice délégué-e du FAFIEC et le-la directeur-trice financier-e.

— Il définit la délégation de pouvoir du-de la directeur-trice délégué-e et approuve, préalablement à sa mise en place, la subdélégation consentie au-à la directeur-trice financier-e. Le-la directeur-trice financier-e est placé sous la responsabilité hiérarchique du (de la) directeur-trice délégué-e. Compte tenu de la nature des fonds publics gérés, le-la directeur-trice financier-e a une obligation d'alerte directe auprès du Conseil d'Administration.

— Il procède à la désignation du commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur.

3

(Avenant 25 juin 2015, étendu) Gestion administrative et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des ressources humaines et financières avec les orientations politiques décidées par la CPNE et en informe la CPNE dans le respect du contrôle financier préétabli et dispositions du Règlement intérieur du FAFIEC.

Il dispose de commissions paritaires pour la formation professionnelle et l'apprentissage, composées d'administrateurs(trices) ou de représentants(tes) des organisations syndicales salariés et employeurs.

Il peut créer des groupes de travail paritaires dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du travail, à l'exception des projets confiés par la CPNE, à laquelle appartient ces prérogatives.

Le Conseil d'Administration décidera, dans le respect des conditions légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du code du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ces commissions.

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

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme «réunions paritaires» les réunions des instances paritaires de la Branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, et l'Adesett ; la Commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des groupes de travail ad hoc pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

Il pilote et contrôle la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et de tout autre versement prévu au titre de l'article 2.

Il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

B

Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration dont les membres sont désignés par les organisations de salariés et d'employeurs à raison de :

— Deux représentants titulaires désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la Branche,

— Un nombre égal de représentants titulaires désignés par les fédérations patronales d'employeurs représentatives de l'ensemble de la Branche au plan national et de nos métiers conformément aux dispositions légales et réglementaires,

— Outre la présidence et la vice-présidence, ces organisations syndicales de salariés et employeurs désigneront quatre administrateurs-trices par collège qui seront, de préférence, membres de la CPNE.

Conformément à l'article L. 6332-2-1 du Code du Travail, lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur-trice ou de salarié-e dans un établissement de formation ou dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur-trice ou de salarié-e du FAFIEC ou un organisme délégué par ce dernier.

C

Fonctionnement du conseil d'administration

Tous les deux ans, le conseil d'administration désigne par alternance des collèges salariés et employeurs les responsabilités suivantes dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

— un(e) Président-e - un(e) Vice-Président-e

— un(e) Trésorier-e - un(e) Trésorier-e Adjoint-e

— un(e) Secrétaire - un(e) Secrétaire Adjoint-e

La présidence, le- la trésorier-e adjoint-e et le- la secrétaire adjoint-e sont désignés par un collège, la vice-présidence, le- la trésorier-e adjoint-e et le- la secrétaire sont désignés par l'autre collège. À chaque renouvellement des fonctions, celles-ci sont permutées entre les deux collèges.

Le- la président-e du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président-e de la CPNE. Parallèlement, le- la président-e de la CPNE est vice-président-e du conseil d'administration du FAFIEC.

En cas d'empêchement, la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Le conseil d'administration, sous son autorité, délègue aux président-e, vice-président-e, trésorier-e, secrétaire, trésorier-e adjoint-e et secrétaire adjoint-e, les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire du FAFIEC en ordonnant les dépenses.

Le conseil d'administration sera représenté par le président dans les actes de la vie civile et en justice conformément aux dispositions du règlement intérieur.

D

Réunions du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration ordinaire se réunit au minimum 5 fois par an :

— À des dates fixées en début d'année,

— Sur convocation de sa présidence,

— Les convocations doivent être envoyées au moins quinze jours à l'avance.

Un Conseil d'Administration extraordinaire peut être convoqué par la Présidence ou sur demande du quart de ses membres.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours. Les décisions de ce Conseil d'Administration extraordinaire sont prises d'après les mêmes règles que celles des Conseils d'Administration ordinaires.

La présence ou la représentation de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du Conseil d'Administration peut détenir au maximum deux pouvoirs de son collège.

Les décisions sont proposées au vote du Conseil d'Administration et requièrent une majorité dans chacun des collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Il est tenu un relevé de décisions des séances. Les relevés de décisions sont signés par la présidence ou son-sa représentant-e à la séance et par le- la secrétaire.

E **Le bureau du FAFIEC**

Le bureau est composé paritairement de la moitié des administrateurs du Conseil d'Administration :

Dont :

- le-la Président-e - le-la Vice-Président-e
- le-la Trésorier-e - le-la Trésorier-e Adjoint-e
- le-la Secrétaire - le-la Secrétaire Adjoint-e

Chacune des organisations syndicales représentatives dans la Branche de l'accord est représentée au sein du bureau.

Le mandat des membres du bureau est d'une durée équivalente à celle du Conseil d'Administration.

En cas d'empêchement du Président, la présidence des réunions du Bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en œuvre de ses décisions. Il suivra également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le Conseil d'Administration, notamment aux moyens de tableaux de bord fournis par le directeur délégué.

Le bureau peut être amené à prendre des décisions uniquement dans le cadre d'une délégation spécifique du Conseil d'Administration et sous son contrôle.

Il se réunit entre deux Conseils d'Administration.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies au règlement intérieur.

Article 9 **Conditions d'application**

Le présent accord annule et remplace l'accord constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/FAFIEC) du 14 décembre 1994 modifié par les avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005, l'accord portant sur l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/FAFIEC) des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils sociétés de conseils du 15 juin 2011 modifié par l'avenant du 13 octobre 2011, dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au J.O.

Article 10 **Révision de l'accord constitutif**

Les modifications à apporter au présent accord constitutif peuvent être demandées par l'une des parties signataires du présent accord.

Dans ce cas, la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale doit se réunir dans un délai de deux mois afin de délibérer sur les modifications proposées.

Article 11 **Cessation d'activité**

Si le FAFIEC venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par le Conseil d'Administration.

La dévolution des biens est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle continue.
À défaut, les biens sont dévolus au Trésor Public.

Observation des métiers et des compétences - Financement de l'OPIIEC Accord du 28 juillet 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC/FIECI ;

CFTC/CSFV ;

CGT ;

CFDT.

Préambule

Les Fédérations patronales SYNTEC et CICF d'une part, les organisations de salariés signataires d'autre part, ont la volonté de doter la branche d'un outil d'observation des métiers et des compétences, dont l'évolution doit contribuer à l'anticipation des besoins en matière de formation et au développement de la qualification et de l'emploi pour les métiers de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil dans le cadre du dialogue social de la branche.

L'objectif spécifique du projet est de produire des propositions, à destination de la CPNE de la branche statuant en matière de formation, pour orienter et développer la formation continue en premier lieu, la formation initiale en second lieu, afin de faciliter le recrutement, d'accompagner les parcours de progression et d'aider les réorientations des salariés de la branche de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil.

Les bénéficiaires du projet sont l'ensemble des salariés de la branche. Certaines populations font l'objet d'une attention particulière. Il s'agit notamment de publics déclarés prioritaires par les partenaires sociaux.

L'objectif de l'égalité des chances homme/femme est poursuivi de manière transversale dans les travaux en matière de formation, de qualification et d'emploi. Les personnels qui assurent une fonction d'accompagnement par la formation ou le tutorat au sein de leur entreprise sont également visés.

Sont aussi bénéficiaires, les partenaires sociaux de la branche. Ils participent à la construction d'un langage commun sur les métiers et les emplois propre à la branche. Ils disposent d'une réflexion pour promouvoir une action pour la formation, la qualification et l'emploi au bénéfice des salariés et des entreprises. Les productions du projet présentent un intérêt pour les autres partenaires du projet, notamment, le FAFIEC, OPCA de branche, les autres organisations professionnelles et les observatoires des métiers connexes de la branche.

C'est ainsi qu'une demande de concours a été déposée par la CPNE et l'OPIIEC au titre de la programmation du Fonds Social Européen 2000-2006 - objectif 3 ; cette demande a reçu un agrément de principe de la DGEFP le 13 novembre 2002, confirmé par la Commission Nationale de la DGEFP - objectif 3 le 15 avril 2003. La convention relative à l'attribution du Fonds a été adressée à l'OPIIEC le 25 juin 2003, pour la période de 18 mois du 1 juillet 2003 au 31 décembre 2004.

Cet accord est cependant conditionné par l'engagement des partenaires sociaux à assurer le fonctionnement de l'observatoire après l'investissement auquel participe l'État par l'intermédiaire de la subvention européenne.

Cet engagement des partenaires sociaux se concrétise par le vote dans les mêmes termes d'une décision conjointe de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, de l'OPIIEC en tant qu'instrument de réflexion au service de la CPNE, et du Fafiec, en tant qu'outil d'exécution de la politique de formation de la branche.

Le présent accord reprend les dispositions :

- du protocole du 26 mars 2003,

de la décision de la CPNE du 20 mars,

- et de la délibération du Conseil d'Administration du FAFIEC du 26 mars 2003.

Article 1

Réunis au sein de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale (CPCCN), les Fédérations patro-

nales SYNTEC et CICF d'une part, les organisations de salariés CFDT, CGC, CFTC et CGT d'autre part, approuvent la décision de la CPNE réunie le 20 mars 2003 de mandater le Conseil d'Administration de l'OPIIEC pour assurer en son nom et pour son compte la mission de pilotage du projet DSIIEC et de ses prolongements, l'OPIIEC agissant donc en qualité de maître d'œuvre.

L'OPIIEC rendra compte une fois par trimestre à la CPNE de l'état d'avancement de sa mission, la CPNE conservant le rôle de maître d'ouvrage.

Soucieux de la pérennisation de l'OPIIEC et de l'aboutissement du projet DSIIEC, les partenaires sociaux décident également de donner au FAFIEC, OPCA de la branche, les moyens nécessaires pour que les dépenses du projet soient prises en charge progressivement, particulièrement à partir de la deuxième phase du projet, en 2004, comme source de financement alternative à l'intervention ponctuelle du FSE, conformément à la demande exprimée par la DGEFP dans son courrier du 13 novembre 2002.

Ainsi, le FAFIEC est chargé d'assurer la gestion financière du projet, de recevoir les fonds du FSE, d'enregistrer les dépenses et de tenir la comptabilité des opérations afin d'en justifier l'utilisation auprès de la DGEFP ou de toute administration.

Il est entendu que le Conseil d'Administration du Fafiec agit dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le FAFIEC rendra compte trimestriellement à la CPNE et à l'OPIIEC pour ce qui les concerne.

Article 2

Cet accord n'entraînant pas d'obligation particulière pour les entreprises de la branche, la prise d'une mesure d'extension n'est pas nécessaire. Il sera cependant procédé aux formalités de dépôt auprès du Ministère des Affaires sociales dans les conditions habituelles.

Certificats de qualification professionnelle Accord du 28 octobre 2009

[Étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill.]

Mod. par Avenant, 21 déc. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant, 9 avr. 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC FIECI ;

CGT-FO ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

Fédération CGT des sociétés d'études.

Préambule

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la Branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Par l'accord sur la formation professionnelle, signé le 23 octobre 2008, les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé leur attachement au développement de la formation professionnelle et à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour la délivrance de titres et de diplômes, et notamment des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Depuis 2001, la branche a déjà mis en place des formations et dispositifs de VAE débouchant sur des Certificats

de Qualification Professionnelle (CQP).

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche précisent dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Le présent accord annule et remplace l'accord du 8 mars 2001 sur la mise en place d'un dispositif permettant la délivrance de Certificats de Qualification professionnelle.

Il est entendu que l'ensemble des dispositions du présent accord visant les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) pourra également être applicable aux Certificats de Qualification Professionnelle interbranches (CQPI).

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

Article 1

Entreprises concernées

Le dispositif de délivrance de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils.

Article 2

Définition et objet

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Ce certificat atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche. Cette qualification est acquise sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, et ce, dans le cadre de deux dispositifs possibles, formalisés dans le référentiel de certification rédigé lors de la création du CQP :

- à l'issue d'un parcours de formation formalisé dans un référentiel de formation établi lors de la création du CQP,
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) constitue une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession concernée.

Il repose sur :

- une définition de l'emploi et des compétences associées,
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un ensemble commun de référentiels.
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes.

L'ensemble de ces éléments sont définis dans les différents référentiels rédigés lors de la création du CQP.

Article 3

Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)

3.1

Initiateurs du projet

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation est saisie des demandes de création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Ces demandes émanent de :

L'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprise ou de groupement d'entreprises,

Tout membre mandaté siégeant à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE)

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) elle-même, siégeant en matière de formation agissant de manière prospective sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en fonction notamment des travaux de l'OPITEC, ou au regard des informations transmises par son OPCA.

3.2

Formalisation de la demande

La demande est adressée à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation au moyen d'un dossier contenant tous les éléments lui permettant de prendre une décision sur le bien fondé d'une création de Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) notamment :

- Étude socio-économique de l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné.

-
- Niveau de connaissance des stagiaires concernés.
 - Pré-requis éventuels.
 - Modalités d'application et d'obtention.
 - Descriptif des compétences à maîtriser pour l'exercice de la fonction.

3.3

Instruction du dossier

L'opportunité de créer un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) doit être appréciée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation au vu d'un rapport d'opportunité.

À cet effet, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation désigne un comité de pilotage paritaire chargé de coordonner l'ensemble des travaux réalisés.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation confie à l'OPCA de branche, sous le contrôle du comité de pilotage, la mission de rédiger une étude d'opportunité, laquelle devra présenter :

- la pertinence de la création d'un nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), au regard des certifications existantes, délivrées aussi bien à l'issue d'une formation initiale que d'une formation professionnelle,
- des informations quantitatives et qualitatives sur le secteur concerné,
- un descriptif des emplois visés par le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- les flux potentiels de personnes concernées,
- une évaluation des perspectives d'emploi,
- un descriptif général du parcours de formation à envisager,
- tout autre élément permettant à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation de se prononcer.

3.4

Validation de la création de Certificat de Qualification professionnelle (CQP)

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide la création du nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) sur la base des critères suivants :

- l'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées,
- l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné,
- la qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

3.5

Préparation du nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Les certifications professionnelles s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée. Ces référentiels peuvent être complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours.

Après décision de la création du nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation confie donc à l'OPCA de branche la mission d'élaborer les référentiels suivants :

- un référentiel emploi précisant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visés, notamment en termes de compétences requises pour le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), ainsi que les compétences transversales nécessaires à l'exercice du métier.
- un référentiel de certification, comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ainsi que les modalités de certification,
- un référentiel de formation, précisant les parcours mis en œuvre pour préparer les candidats au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- un référentiel de positionnement du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) au regard de la grille de classification de la branche,
- un référentiel de mise en œuvre du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), décrivant les moyens matériels et logistiques nécessaires.

L'acquisition d'un socle commun de compétences, intégrant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée. Ce socle de compétences pourra être complété par la Commission Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, afin de tenir compte de la diversité des métiers.

3.6

Décision de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide de nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) après examen et modifications éventuelles des référentiels.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation doit préciser :

- la dénomination exacte du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- le niveau hiérarchique à affecter au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), en termes de coefficient et de position applicables.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation transmettra à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale (CPCCN) toutes les informations relatives au nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

3.7

Prise en charge de l'ingénierie de formation

L'OPCA de la branche peut contribuer au financement de l'ingénierie de certification, et notamment à la mise en place de certifications communes de type Certificat de Qualification Professionnelle interbranches (CQPI).

Article 4

Publics concernés

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche sont accessibles :

- Aux jeunes de 16 à 25 ans ou demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
- Aux salariés en activité dans le cadre du congé individuel de formation, du plan de formation de l'entreprise, d'une période de professionnalisation,
- À tout candidat, salarié ou non, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience. À cet effet, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation peut mettre en œuvre des modalités d'accompagnement individuelles spécifiques, assorties de conditions de prise en charge financière par l'OPCA de la branche.

La durée de l'expérience requise pour obtenir un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est précisée dans le référentiel de certification propre à chaque Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),

- Aux demandeurs d'emploi inscrit à Pôle Emploi.

Article 5

Délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP)

Mod. par Avenant, 21 déc. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant, 9 avr. 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CINOVA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC FIECI ;

CGT-FO ;

CFDT F3C ;

La délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est organisée, sous la responsabilité de la CPNE, selon des modalités permettant de couvrir les différents domaines de compétence du métier, et définies dans le référentiel de certification du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Ces modalités peuvent notamment consister en une série d'épreuves évaluées par un jury, ou sous forme de contrôle continu.

5.1 Évaluation par un jury

5.1.1 Organisation des épreuves

L'organisation matérielle des épreuves est confiée à l'OPCA de la branche, qui doit :

- Réunir un jury chargé de délibérer sur l'opportunité de délivrer le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) aux candidats concernés,
- Mettre en place, à l'attention des membres des jurys, une procédure générale d'évaluation des candidats, leur rappelant leur rôle et les outils dont ils disposent, en cohérence avec les référentiels constitutifs des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP),
- S'assurer du bon déroulement des épreuves par les jurys.

5.1.2 Missions du jury

Le jury a notamment pour mission de :

- évaluer les épreuves certificatives qui lui sont soumises,
- participer à la passation des épreuves orales,
- statuer sur la recevabilité des candidats au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

5.1.3 Habilitation des membres de jurys par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

Les membres de jurys sont habilités par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer à des jurys de Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

À cet effet, le comité de pilotage propose une liste de membres de jury sur la base de critères préalablement définis, et la soumet pour validation et habilitation par la Commission Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

L'OPCA de branche organise, chaque année, après habilitation des membres de jurys par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, une réunion d'information afin de :

- Rappeler les caractéristiques des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP),
- Expliquer le rôle et les attributions du jury,
- Présenter les outils d'évaluation à disposition des membres de jurys,
- Expliquer les procédures et barèmes applicables pour la prise en charge des frais de transports, hébergement et salaires des membres des jurys.

5.1.4 Composition du jury (Avenant, 9 avr. 2014, étendu)

Il est composé, outre son président, d'au minimum deux personnes figurant sur la liste des membres de jurys habilités par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Le jury est présidé par un membre figurant sur une autre liste spécifique établie chaque année par la CPNEFP siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Un même membre peut figurer sur chacune de ces deux listes.

Si un membre du jury, qu'il soit président ou non, ne peut, à titre exceptionnel, assumer sa mission, il peut se faire remplacer par une personne de son choix parmi les membres de la liste idoine établie par la CPNEFP siégeant en

matière de formation.

Les tuteurs et représentants de l'organisme de formation peuvent assister au jury sans voix délibérative.

5.1.5 Délibération du jury

Pour rendre son délibéré, le jury prend en compte, entre autres, l'évaluation du candidat par l'organisme de formation.

Le jury ayant délibéré prononce majoritairement la délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). À l'issue de la délibération, le Président du jury signe le procès-verbal et informe les candidats de l'avis du jury. L'avis du jury est soumis pour validation à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Lorsque la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide la délivrance d'un Certificat de Qualification, un courrier signé par son Président est adressé au lauréat.

5.1.6 Participation d'un salarié à un jury

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 et L. 3142-3-1 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 et L. 3142-3-1 mentionnées dans la présente sous-section n'entraîne aucune diminution de sa rémunération, étant entendu que le membre du jury reste couvert par le régime de protection sociale et de prévoyance de l'entreprise qui l'emploie.

5.1.7 Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys

Lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'Éducation, la participation d'un salarié à ce jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Afin d'accompagner la politique de développement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche, les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA de branche prendra en charge :

- Les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- La rémunération du salarié ;
- Les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles ;
- Le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

La prise en charge de ces frais est effectuée dans le cadre de procédures et de barèmes fixés par l'OPCA de branche et approuvés par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Chaque année, l'OPCA de branche présente à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation les dépenses ainsi engagées au titre de l'organisation des jurys des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

(Avenant, 9 avr. 2014, étendu) Les partenaires sociaux décident d'accorder, pour la préparation des jurys de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la participation au jury afférent.

Ils décident en outre d'accorder, pour l'ouverture des sessions de CQP, le temps nécessaire dans la limite une demi-journée. L'ouverture d'une session de CQP est réalisée par un seul membre du jury, membre de la CPNE et appartenant à l'un des deux collèges salariés ou employeur.

Lorsque l'ouverture d'une session de CQP ne peut être réalisée par un membre défini à l'alinéa précédent l'ouverture de la session est assurée par l'organisme de formation.

La préparation des jurys et l'ouverture des sessions de CQP ainsi que la prise en charge des frais afférents sont réalisées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la participation au dit jury, les modalités de prise en charge et de remboursement étant définies et communiquées par l'OPCA.

5.2

Évaluation par contrôle continu

Lorsque la délivrance du Certificat de Qualification professionnelle (CQP) est subordonnée à une évaluation par contrôle continu, les unités de valeur font l'objet d'une notation qui est la moyenne non pondérée des notes obtenues dans les différentes parties évaluées par l'équipe pédagogique des domaines constitutifs de l'unité de valeur.

La formation en entreprise est évaluée en partie sous forme d'un contrôle continu et en partie par la soutenance d'un rapport d'activité en entreprise devant un jury.

Le contrôle continu de la formation en entreprise est effectué par le tuteur avec la participation du centre de formation.

Article 6

Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les Certificats de Qualification de la branche sont inscrits à la liste des qualifications reconnues par la branche. Chaque année, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation procède à la mise à jour annuelle de la liste des certificats en vigueur dans la Branche, et prend toutes dispositions, notamment auprès de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale (CPCCN), pour permettre l'enregistrement des nouveaux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Article 7

Bilan annuel

Chaque année, l'OPCA de branche présente auprès de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation un bilan des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche, et notamment :

- bilans quantitatif et qualitatif des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) réalisés au cours de l'année,
- bilan des jurys réunis au cours de l'année,
- devenir des lauréats, notamment en termes d'insertion ou d'évolution professionnelle,
- évaluation des organismes de formation préparant les candidats au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- bilan financier, notamment de la prise en charge des frais de jurys, telle que prévue à l'article 5.6 du présent accord,
- tout autre élément qu'il jugerait utile de faire connaître à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Article 8

Modification et suppression des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont créés pour une durée indéterminée.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation peut décider de réviser ou de supprimer tout Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) qu'elle a créé et validé.

Les organisations membres de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation peuvent demander à tout moment la modification des référentiels des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Dans le cas d'une suppression, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation transmettra l'information à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale pour radiation. Dans ce cas, toute action engagée restera éligible à la délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir telle disposition qui leur semblerait utile selon les règles de révision de la Convention Collective Nationale.

Les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord seront examinées par la Commission Nationale d'Interprétation en application de l'article 85 de la Convention Collective Nationale.

Article 10

Application de l'accord

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces disposi-

tions.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Accord du 3 juillet 2008

[Étendu par arr. 31 juill. 2009, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} août 2008]

Préambule

À partir de 2004, au sein de la Branche des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 27 décembre 2004 par l'ensemble des acteurs de la Branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé l'importance d'assurer le développement professionnel et personnel des salariés et de maintenir une adéquation entre les services proposés par les entreprises et les besoins du marché.

Les Partenaires Sociaux n'ont cessé de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires. Il peut s'agir plus particulièrement de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui introduit des obligations en la matière tant au niveau des Branches⁽¹⁾ que des entreprises

⁽¹⁾ Articles L. 2241-4 CT (art. L. 132-12-2 anc.), L. 2242-15 et L. 2242-16 CT (L. 320-2 anc.), L. 2241-6 CT (L. 934-2 anc.), ...

⁽²⁾, ou plus récemment encore le rappel de principes directeurs et de dynamisation de la démarche de GPEC institué par l'accord interprofessionnel du

⁽²⁾ Articles L. 2242-15 CT (L. 320-2 ancien CT)

11 janvier 2008⁽³⁾.

⁽³⁾ Article 9 de l'ANI du 11 janvier 2008 extraits annexés au présent accord

Dans le prolongement de ces premières actions et sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire de la Branche, cette dernière s'est dotée d'outils, notamment dès 2005, d'un référentiel Métiers, élément structurant de notre politique de Branche.

La Branche se compose d'une pluralité de métiers qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces métiers sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec une concentration en Île de France et dans les grandes métropoles.

Sur la base de cette diversité de métiers, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et leurs conséquences sociales (développement de l'externalisation et de la délocalisation, la pression sur les prix et les coûts, la concentration, le référencement et l'industrialisation, l'exigence d'égalité des chances dans l'emploi et la gestion de la diversité sociale, l'âge, ...).

Dans un tel cadre, les parties signataires entendent développer au sein de la Branche une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cet accord s'inscrit dans un cadre plus général de négociations portant sur le rôle de la CPNE, éventuellement des autres instances paritaires de la branche et de réflexions sur une politique de GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés et plus de 300 salariés.

À l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises quels que soient le métier et l'activité exercés, et relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) et de l'ensemble de ses annexes.

Article 2

Objectifs de l'accord

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la Branche tant nationaux que régionaux - partenaires sociaux, entreprises, représentants des salariés - d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cette démarche paritaire doit permettre la mise en place d'outils et dispositions permettant aux entreprises de mettre en place une démarche GPEC et aux salariés, d'être acteurs de leur évolution. Il peut s'agir, par exemple de dispositifs tels que les entretiens professionnels, les bilans de compétences, ou le développement de la formation.

L'accord permettra ainsi la mise en place d'une politique d'emploi et de formation en articulation avec le référentiel-métiers ré-actualisé de la Branche et la CPNE, respectivement outil et une instance moteurs dans cette logique d'anticipation.

Elle devra prendre en compte tant l'égalité professionnelle que la gestion des âges au sein de l'ensemble de nos métiers.

Conformément à l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 ⁽⁴⁾, les parties signataires entendent dissocier la GPEC et la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE.

⁽⁴⁾ Principe directeur édicté par l'ANI du 11 janvier 2008 et devant être repris dans l'accord de Branche, en tant que principes et/ou d'actions

Article 3

Mise en place de la démarche prospective

3.1

Principes de cette démarche

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de 2 principes :

— Éclairer les entreprises sur les tendances d'évolution de l'environnement économique et technologique.

Cet éclairage pourra être fait sur la base d'études macroéconomiques sectorielles, par métier ou segment de métiers, de la Branche ou sur la base d'exploitation de notes de conjonctures économiques, ensemble d'études réalisé par les acteurs de la Branche.

— Poursuivre l'accompagnement des entreprises de la Branche. Cet accompagnement pourra se baser sur des dispositifs déjà existants ou futurs :

^ La politique en formation de la Branche définie par la CPNE,

^ La mise en place de moyens permettant aux entreprises et salariés d'identifier des trajectoires professionnelles en leur donnant une visibilité sur ces parcours,

^ La diffusion des résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers sectoriels et transverses et des qualifications mis en place par les Branches professionnelles⁽⁴⁾ pour les métiers sectoriels et transverses.

⁽⁴⁾ Principe directeur édicté par l'ANI du 11 janvier 2008 et devant être repris dans l'accord de Branche, en tant que principes et/ou d'actions

Afin d'éclairer les entreprises et de poursuivre leur accompagnement, la démarche sera réalisée à partir d'études prospectives permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la Branche et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront notamment sur :

^ L'actualisation triennale du Référentiel métiers de la Branche

^ Le développement de ce référentiel afin de couvrir l'ensemble des métiers y compris les fonctions transverses des services internes telles que DRH, DAF, Logistique, qualité ...

^ La multiplication des actions régionales

^ Le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région

^ Les différents aspects de la mobilité tels que la mobilité fonctionnelle, technique ou géographique avec une segmentation homme/femme

^ Les thématiques liées à l'âge et l'ancienneté dans la fonction

^ Le handicap

^ L'égalité professionnelle

3.2

Acteurs de la démarche méthodologique

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des 5 instances paritaires de la Branche, en fonction de leur objet respectif : la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale (CPCCN)⁽⁵⁾, la Commission Paritaire Nationale à l'Emploi (CPNE)

⁽⁵⁾ CCN Décembre 1987

⁽⁶⁾, l'Observatoire Paritaire de l'Ingénierie Informatique Etudes et Conseils (OPIIEC)

⁽⁶⁾ Accord du 19 mai 1995 et avenant du 17 mai 2005

⁽⁷⁾, le Fonds d'Assurance sur la Formation Ingénierie Etudes et Conseil (FAFIEC)

⁽⁷⁾ Association loi 1901 dont les statuts ont été déposés en mars 2000, Accord du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC

⁽⁸⁾ et l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (OPNC)

⁽⁸⁾ Accord du 14 décembre 1994 et ses avenants du 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005

⁽⁹⁾.

⁽⁹⁾ Accord du 15 septembre 2005

Afin d'encadrer la démarche, les parties signataires rappellent que la CPNE en tant qu'instance de la Branche en charge de l'emploi, formation et compétences est compétente pour traiter de la GPEC.

Aussi, les parties conviennent de formaliser cette prise en charge de la GPEC par la CPNE par un avenant à l'accord du 19 mai 1995 portant création de la CPNE, afin de faire évoluer l'objet de cette dernière de décrire et mettre en œuvre les modalités d'application et de déclinaison de cette démarche.

3.3

Étapes de la démarche méthodologique

La démarche établie au sein de la Branche et pour chaque métier étudié tant au niveau national que régional, sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d'obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des métiers à risques, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

- des facteurs d'évolution de nos métiers : Analyser des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, politiques et géopolitiques, économiques, technologiques sociodémographiques, etc.
- des nouvelles tendances de la demande des clients : Analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande de nos donneurs d'ordre
- des évolutions de nos métiers par secteur d'activités : Analyse de l'évolution de la demande des clients sur l'organisation et l'offre de nos sociétés
- des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur d'activités et par région : Analyse de l'impact de l'adaptation stratégique de nos sociétés sur leurs besoins en ressources humaines.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, une deuxième phase, dite d'information, de partage, et de définition de programmes d'actions permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cette base. Suivra une troisième phase, pour mettre en œuvre des plans d'actions permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises.

Les modalités de restitution paritaire des travaux seront déterminées par la CPNE.

Sauf décision contraire de la CPNE les fédérations constitutives de la Branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude et de la propriété des études.

Article 4

Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'issue de la troisième année. Il sera ainsi procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des conditions de sa mise en œuvre.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être

donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale. La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6⁽¹⁰⁾ et

⁽¹⁰⁾ Anc art. L. 132-10

D. 2231-2 du code du travail et les parties conviennent de la présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Contribution formation continue additionnelle pour les entreprises de 10 salariés et plus

Accord du 17 décembre 2010

[Étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable à compter du premier jour qui suit la publication de son arrêté d'extension]

Préambule

La loi du 24 novembre 2009 a institué une contribution obligatoire des entreprises au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), collectée par leur OPCA.

Le FPSPP a pour mission de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par convention-cadre signée entre l'État et le FPSPP.

Il dispose des excédents financiers des OPCA et OPACIF ainsi que d'une contribution égale à un pourcentage compris entre 5 et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation versée par l'intermédiaire des OPCA et OPCACIF.

Afin de donner au FAFIEC les moyens de poursuivre l'accompagnement des entreprises dans le domaine de la formation par une prise en charge des formations tout au long de l'année, les partenaires sociaux décident de créer une contribution additionnelle.

Article 1

Contribution conventionnelle à la formation continue pour les entreprises de 10 salariés et plus

La cotisation conventionnelle à la formation continue de 0,225 % de la masse salariale des entreprises de plus de dix salariés, prévue par l'accord formation de la Branche du 23 octobre 2008, est complétée par un appel de contribution additionnelle de 0,054 % de la masse salariale.

Cette contribution spécifique est entièrement destinée à couvrir une part de la contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels due par le FAFIEC, et s'ajoute à la contribution de 0,225 % qui en supporte le solde.

Article 2

Contribution conventionnelle à la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les entreprises de moins de dix salariés versent l'intégralité de leur obligation de formation à l'OPCA de la Branche. Aussi, la contribution spécifique prévue à l'article 1 ne s'applique pas aux entreprises entrant dans cette catégorie.

Article 3

Mise en œuvre de la politique de formation

Parallèlement à la création de la contribution additionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à améliorer la gouvernance du FAFIEC et la mise en œuvre dès le 1 janvier 2011 de la note de politique de formation présentée lors de la CPNE du 9 décembre 2010 :

— Les partenaires sociaux veilleront à ce que le FAFIEC mette en place les enveloppes et les critères de prise en charge de la Formation Continue correspondant à la note de politique avec pour objectif de communiquer ces éléments aux entreprises avant le 30 janvier 2011.

— La démarche qualité initiée par le FAFIEC, visant à améliorer la satisfaction de ses adhérents, à périmètre constant, sera renforcée.

— *(Point exclu de l'extension par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin) La note de politique traduisant plus particulièrement la volonté des partenaires sociaux d'inciter les entreprises à effectuer des versements au-delà de l'obligation conventionnelle, des enveloppes réservées aux entreprises ayant effectué des versements facultatifs, agrément par*

agrément, seront mises en place.

Ces enveloppes permettront d'assurer des services spécifiques autofinancés par les versements facultatifs et conformes au droit de la concurrence. Les services existant sur le secteur marchand seront financés par le FAFIEC et ceux relevant du secteur non-marchand seront assurés directement par les services de l'OPCA, en fonction de ses ressources.

Un suivi particulier sera mis en œuvre pour les entreprises de moins de 10 salariés afin qu'elles puissent déployer les formations nécessaires à leurs salariés et, si nécessaire, le Conseil d'Administration du FAFIEC pourra être amené à utiliser la possibilité de fongibilité descendante prévue par la loi.

Les partenaires sociaux finaliseront au cours du 1^{er} semestre 2011 les négociations engagées sur :

- la refonte de l'accord formation suite à la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle
- l'accord sur le renouvellement de l'agrément de l'OPCA de la Branche pour répondre aux nouveaux dispositifs de gestion et de mission à travers les Contrats d'Objectifs et de Moyens avec l'État.

Article 4 **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour la collecte 2011 sur la masse salariale 2010.

Article 5 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au journal officiel.

Il sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail (article L 132-10 ancien du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Pacte social pour la compétitivité

Calendrier social responsable

Accord du 17 décembre 2014

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;
CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIECI CFE CGC ;
F3C CFDT.

À cette étape de la concertation initiée le 11 juin 2014 dans le cadre de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Études sur le pacte de responsabilité, les organisations syndicales de salariés signataires prennent acte de l'engagement des employeurs pour créer 3 % d'emplois nets d'ici 2018 dans la Branche. Les prérequis ayant été explicités, pour ce faire et, collectant 76 millions d'euros de taxe d'apprentissage en 2014, les entreprises de la Branche s'engagent à mobiliser tous les moyens pour poursuivre le développement du recrutement de jeunes en alternance avec un objectif de 15 % de plus qu'en 2014.

La branche poursuivra également ses initiatives en faveur de la promotion de l'apprentissage de Bac à Bac + 5 dans ses secteurs d'activité du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil, de l'Événement.

C'est pourquoi dans le cadre du pacte social pour la compétitivité, toutes les parties s'engagent, dans un premier temps, à ouvrir des négociations et à aboutir dans le premier semestre de 2015 autour des thèmes suivants :

- Transformer l'OPCA de la Branche pour qu'il devienne collecteur de la taxe d'apprentissage
- Ouvrir l'accès aux aides de l'OPCA en cas de difficultés économiques en négociant un avenant à l'avenant du 23 octobre 2008 portant révision de l'accord du 19 mai 1995 relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi (article 3) :
 - Autoriser la saisie de la CPNE-PSE afin qu'elle participe au soutien de l'Entreprise, dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés dans un établissement dont les effectifs seraient inférieurs à 100
 - L'avenant permettant l'élargissement aux établissements inférieurs sera soumis à la signature de la CPCCN du

20 janvier 2015.

— Négocier et déployer un accord de Branche en faveur de la diversité dans les entreprises (cf. ANI du 12 octobre 2006).

La formation des demandeurs d'emploi, avec un budget dédié de l'OPCA FAFIEC de 16 % supplémentaires (accord de branche sur l'activité réduite, POEC et POEI, CSP...) constitue par ailleurs un objectif commun avec les partenaires sociaux pour accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi avec un point d'attention sur les personnes sorties du système scolaire ou universitaire sans diplôme et le maintien dans l'emploi, en particulier des seniors.

Liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance PRO-A

Accord du 30 janvier 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO ;

CFDT F3C ;

CFTC Media + ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études.

Préambule

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Il convient d'indiquer que la branche regroupe 5 secteurs :

— Le numérique avec les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN) et le conseil en technologies,

— L'ingénierie avec notamment les entreprises d'ingénierie de construction, d'infrastructure, en environnement et d'ingénierie de process,

— Les études et le conseil avec les entreprises d'études et de conseil en stratégie et management, évolution professionnelle, recrutement, ressources humaines, etc.

— L'événement avec les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites,

— La traduction avec les entreprises de traduction et d'interprétation.

La branche rassemble des métiers délivrant des prestations d'expertise et de conseil à forte valeur ajoutée aux entreprises et aux particuliers grâce à son capital humain à haut niveau de qualification évoluant au sein d'environnements ultra-concurrentiels nécessitant des niveaux de compétences élevés.

Aussi, l'ensemble des secteurs de la branche connaît une forte dynamique de création d'entreprises ; en effet, les entreprises de la branche (72 970 entreprises) représentent 2 % des entreprises françaises et concentrent 5,5 % des actifs couverts par une CCN et les effectifs salariés en France pourraient approcher le million de salariés en 2020 d'après le portrait statistique de branche réalisé en janvier 2018. La branche connaît un fort dynamisme depuis ces dernières années en nombre de créations nettes d'emploi par an.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ainsi qu'aux entreprises dont la branche a été rattachée au présent champ d'application par arrêté publié au Journal Officiel.

Article 2

Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'Observatoire Paritaire des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'événement, l'OPIIEC, les parties signataires ont observé que les secteurs de la branche sont confrontés à des mutations sensibles des métiers et de l'activité professionnelle des salariés :

- Le devenir des métiers et des emplois dans la Branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil face à la transformation numérique de l'industrie,
- Portrait statistique national de la branche des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil et de l'événement,
- Emplois, formations et compétences dans les entreprises de service numérique (ESN) et les sociétés d'ingénierie et de conseil en technologie (ICT) en France,
- Les formations et les compétences en France sur la cybersécurité,
- Étude prospective sur les besoins en compétences dans les métiers du conseil,
- Étude sur les dynamiques d'emploi dans l'ingénierie : état des lieux des besoins en compétences et des tensions en recrutement,
- Formation et compétences sur l'Intelligence Artificielle en France,
- État des lieux des métiers et de l'emploi des activités de l'ingénierie et du Conseil en environnement,
- Étude prospective sur les métiers de l'ingénierie et du conseil en acoustique.

Au sein des différents secteurs d'activité constituant le tissu économique de la branche, le nombre d'entreprises est en croissance depuis plusieurs années (15 % des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la branche alors que les entreprises de la branche ne représentent que 2 % des entreprises de France). Ces secteurs sont structurellement à la recherche de compétences techniques et expertes pour satisfaire les attentes des entreprises et des clients. La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à cet enjeu.

Certains secteurs comme la santé, la finance, l'assurance, la distribution, l'agroalimentaire, la construction sont éminemment stratégiques pour les entreprises de la branche. Le secteur de l'industrie, premier secteur client de ses entreprises, est en pleine mutation. En effet la transformation du secteur, indispensable pour faire face à la concurrence internationale, passe nécessairement par une transition numérique.

Toutes les fonctions des entreprises industrielles sont touchées par la transition numérique qui modifie structurellement les process, l'organisation, les outils et bien sûr les métiers et les compétences des salariés. Dans ce contexte, les entreprises de la branche, quel que soit leur secteur (le numérique, l'ingénierie, le conseil et l'événementiel), vont devoir adapter leurs offres et les compétences de leurs salariés pour répondre à une demande en profonde évolution.

Ainsi la branche doit accompagner et encourager ses entreprises à développer les compétences de leurs salariés ; notamment dans les secteurs de l'ingénierie et du numérique qui s'affirment comme des secteurs de spécialistes : les niveaux d'expertise et d'expérience demandés sont de plus en plus importants et la concentration des compétences et des effectifs sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Le conseil quant à lui est un secteur dynamique et innovant indispensable au développement de l'économie et de la société en perpétuelle mutation. Cela induit l'exigence d'un niveau d'études élevé, à savoir Bac + 4/5, dans le cadre des offres d'emploi émises par les entreprises.

Il apparaît clairement que les entreprises de la branche sont face à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques et de leurs métiers dans un contexte de transformation digitale et de développement de l'Internet industriel. Afin de pallier l'obsolescence rapide des compétences, les partenaires sociaux de la branche ont reconnu la nécessité d'actualisation permanente des compétences par la conclusion de l'accord du 31 octobre 2019 sur la formation, le développement des compétences et l'employabilité.

En raison des mutations de l'activité, induites en premier lieu par ses propres clients, la branche est confrontée à des pénuries de compétences qui se traduisent par des difficultés de recrutement avec des offres d'emploi non pourvues particulièrement sur les 23 métiers listés ci-dessous :

Responsable sécurité de l'information

Architecte technique
Consultant(e) métier
Architecte logiciel
Concepteur
Consultant(e) technique
Développeur(euse) *
Analyste test et validation *
Chargé(e) de référencement *
Administrateur(trice) d'infrastructure *
Enquêteur(trice) *
Consultant(e) système et réseau *
Administrateur(trice) base de données
Data scientist
Dessinateur(trice) / Projeteur(teuse) *
Ingénieur(e) procédés
Technicien / Chargé(e) d'études techniques
Responsable de domaine technique
Conducteur(trice) de travaux
Technicien(ne) ingénieur(e) Étude Exploitation
Maintenance et contrôle
DPO (Délégué protection des données), en cybersécurité
Chef(fe) de projets
Chef(fe) de projet digital

Sur ces 23 métiers, la Pro-A, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une solution de formation, de répondre aux difficultés de recrutement de 7 (*) de ces métiers identifiés, représentant les salariés éligibles au dispositif mentionnés à l'article L. 6324-2 du Code de travail.

Si cela permet de répondre partiellement aux besoins en compétences de la branche, dus à des mutations d'activité entraînant l'obsolescence de certaines compétences, le dispositif ne permet pas de satisfaire les projets de promotion sociale ou professionnelle ou de reconversion professionnelle pour les salariés ayant un niveau de qualification égal ou supérieur à Bac + 3 mais sans correspondance avec leur activité professionnelle.

Pour répondre à ces enjeux, la branche accélère la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création afin de vérifier que la certification de branche est un réel atout pour les personnes et les entreprises et répond aux compétences requises dans la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées par le présent accord participe à la pérennisation de l'activité des salariés au sein de la branche, en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité au sein de la branche, de développer de nouvelles compétences et de favoriser une évolution professionnelle des salariés. Ils rappellent à ce titre, que l'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les deux ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Cela permet également à la branche de consolider sa dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle mobilise, soutient et souhaite développer.

Ils actent ainsi que toutes les certifications identifiées au sein du présent accord répondent aux critères de mutation de l'activité ou au risque d'obsolescence des compétences.

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) mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Article 4

Durée de l'action, durée de la formation et prise en charge par l'opérateur de compétences ATLAS

Afin de promouvoir la professionnalisation des salariés par l'alternance, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A et conduisant aux CQP de la branche, pourront faire l'objet, pour l'ensemble des salariés de la branche éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action qui peut aller au-delà des 12 mois et d'un temps de formation dérogatoires qui peut aller jusqu'à 25 %, identiques à la pratique existante pour les contrats de professionnalisation.

Les parties signataires précisent que sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié bénéficiant d'une reconversion ou d'une promotion, dans le cadre d'une enveloppe financière et selon les critères annuellement définis.

Pour l'année de lancement du dispositif, à savoir 2020, la prise en charge au titre des coûts pédagogiques se fera à hauteur de 11 € de l'heure pour toutes les certifications visées et de 20 € pour tous les CQP de la branche visés. *La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation (Phrase exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.).*

Article 5

Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du Code du travail, les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés au présent accord sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle.

La promotion sociale ou professionnelle ou une reconversion professionnelle sont abordées lors de l'entretien professionnel décrit à l'article 20 de l'accord du 31 octobre 2019 de branche relatif au développement des compétences et à l'employabilité

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance («Pro-A») dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble certifications de branche permettant de répondre à ces besoins de compétences listées en annexe.

Article 6

Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge sont adressés aux instances de l'opérateur de compétences.

Article 7

Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 8

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 9

Durée, entrée en vigueur et formalités

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

Article 10

Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions

légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Annexe : Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Certifications de branche	Code RNCP
CQP Administrateur de bases de données (ABD)	RNCP12051
CQP Administrateur systèmes et réseaux (ASR)	RNCP29569
CQP Architecte technique (ARTECH)	RNCP29427
CQP Développeur nouvelles technologies (DNT)	RNCP12050
CQP Manager de la Sécurité et des Risques de l'Information (MSRI)	RNCP29571
CQP Géomaticien (GEOM)	RNCP29570
CQP Concepteur en Ingénierie de Restauration (CIR)	RNCP22937
BIM Modeleur (BM)	/

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP2876	Développeur
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué	RNCP11619	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Développeur(euse) d'applications multimédia	RNCP5452	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité web développeur	RNCP3168	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles	RNCP10930	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Architecte logiciel - développeur(euse) d'application	RNCP9874	
Manager - développeur(euse) produit de la mode et de l'habillement	RNCP24867	
Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i)	RNCP21458	
Développeur web	RNCP13595	
Analyste développeur(euse) d'applications informatiques	RNCP28669	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité	RNCP19595	
Développeur(euse) intégrateur(trice) web	RNCP15364	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Développeur(euse) en génie logiciel web et mobilité	RNCP25507	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet	RNCP24733	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Développeur(se) multimédia	RNCP20598	
DUT informatique	RNCP20654	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique	RNCP26078	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option analyse et développement	RNCP18155	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM)	RNCP23376	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro métiers de l'informatique : développement d'applications	RNCP23919	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Développeur(euse) intégrateur(trice) en réalisation d'applications web	RNCP25468	
Expert(e) en ingénierie et développement de logiciels	RNCP25531	
Titre Professionnel designer web	RNCP26602	
Concepteur(trice) développeur(euse) environnement objet	RNCP26839	
Développeur(euse) d'application	RNCP27099	
Concepteur développeur web	RNCP26933	
210 Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs <small>Mise à jour (mars 2020)</small>	RNCP83747	
(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Développeur(euse) marketing et commercial	RNCP28130	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Licence Pro mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	RNCP29966	Analyste test et validation
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique</i>	<i>RNCP18667</i>	Chargé de référencement
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référenceur et rédacteur web</i>	<i>RNCP19375</i>	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro activités et techniques de communication spécialité web management</i>	<i>RNCP20799</i>	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web</i>	<i>RNCP22206</i>	
Webmaster	RNCP27343	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Responsable de communication et webmarketing</i>	<i>RNCP29826</i>	
Chargé(e) éditorial pour le web (content manager)	RNCP30396	
Assistant(e) web et marketing	RNCP24815	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux</i>	RNCP22892	Administrateur d'infrastructure
Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP12112	
Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP21113	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques</i>	RNCP23364	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services</i>	RNCP11606	
Administrateur(trice) système et réseau	RNCP6631	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres</i>	RNCP18680	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises</i>	RNCP19378	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP9857	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i)</i>	RNCP21458	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux</i>	RNCP20398	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration système (ADMIN)</i>	RNCP23367	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux</i>	RNCP27656	
Administrateur(trice) de systèmes d'information	RNCP15793	
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP16895	
Administrateur(trice) de systèmes d'information	RNCP34206	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Administrateur(trice) systèmes et réseaux</i>	RNCP23683	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web</i>	RNCP22206	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité</i>	RNCP25506	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Administrateur(trice) systèmes et réseaux</i>	RNCP26225	
Titre Professionnel administrateur(trice) d'infrastructures sécurisées	RNCP31113	
Licence Pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP29964	
Administrateur(trice) - réseaux sécurité - bases de données	RNCP31897	
Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP31954	
Administrateur(trice) des systèmes d'information	RNCP34022	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications de l'institut national polytechnique de Toulouse spécialité télécommunications et réseaux	RNCP19739	Consultant systèmes et réseaux
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec IITII Aquitaine	RNCP27934	
DEUST sciences, technologies, santé spécialité maintenance et infrastructures de réseaux	RNCP28329	
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP2876	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux</i>	RNCP22892	
Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP12112	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications</i>	RNCP4209	
Expert(e) en informatique et systèmes d'information	RNCP4510	
Chef(fe) de projet logiciel et réseaux	RNCP29556	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information</i>	RNCP9765	
Chargé(e) de projets en systèmes informatiques appliqués	RNCP27812	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications</i>	RNCP18649	
Expert(e) en informatique et système d'information	RNCP13082	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence Pro réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique</i>	RNCP7512	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école supérieure de chimie, physique, électronique de Lyon spécialité informatique et réseaux de communication en partenariat avec IITII Lyon	RNCP4619	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité conception et maintenance des services intranet-internet</i>	RNCP24135	
Licence PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP21113	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques</i>	RNCP23364	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école nationale supérieure d'ingénieurs Sud-Alsace de l'université de Mulhouse spécialité informatique et réseaux	RNCP8711	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur</i>	RNCP3168	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Licence PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et haut débit</i>	RNCP20223	
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'école supérieure angevine d'informatique et de productique spécialité informatique et réseaux	RNCP18757	
Licence PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services	RNCP11606	
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives Ingénieur(e) diplômé(e) de l'université Paris 13 spécialiste télécommunications et réseaux	RNCP12851	Mise à jour (mars 2025)
Administrateur(trice) système et réseau	RNCP6631	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Dessinateur(trice)-concepteur(trice) CAO DAO bâtiment et architecture</i>	RNCP21696	Projeteur
BTS travaux publics	RNCP1109	
BTS bâtiment	RNCP1122	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Dessinateur(trice) projeteur(euse) en DAO-MAO</i>	RNCP4727	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Dessinateur(trice) en bureau d'études bâtiment</i>	RNCP18133	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Dessinateur(trice) en bâtiment et architecture</i>	RNCP19348	
CQPM dessinateur(trice) d'études industrielles	RNCP21805	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre professionnel dessinateur(trice) d'ouvrages de métallerie</i>	RNCP9159	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre professionnel dessinateur(trice) projeteur(euse) en béton armé</i>	RNCP9579	
<i>(Certification exclue de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre professionnel technicien(ne) d'études du bâtiment en dessin de projet</i>	RNCP17783	
Dessinateur(trice) projeteur(euse) BIM	RNCP31947	
Projeteur(euse) d'études bâtiment et travaux publics	RNCP15162	

Régime de prévoyance

Accord du 27 mars 1997

[Étendu par arr. 31 mars 1999, JO 10 avr., applicable le 1^{er} jour du mois suivant l'extension, soit le 1^{er} mai 1999]

Mod. par Avenant n° 1, 25 juin 1998, étendu par arr. 31 mars 1999, JO 10 avr., applicable le 1^{er} jour du mois suivant l'extension, soit le 1^{er} mai 1999

Avenant n° 2, 22 oct. 2001 étendu par arr. 8 avr. 2002, JO 19 avr., applicable le 1^{er} jour du mois suivant l'extension, soit le 1^{er} mai 2002

Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 4, 15 juill. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable au 1^{er} jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension

Avenant n° 7, 24 avr. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Article 1

Objet de l'accord et champ d'application

Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national en France métropolitaine, et dans les départements d'outre-mer, bénéficiant à tous les personnels employés, techniciens, agents de

maîtrise, ingénieurs et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils.

Article 2

Bénéficiaires du régime

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail, à l'exclusion des enquêteurs vacataires et des bénéficiaires du régime de prévoyance prévu par l'accord du 16 décembre 1991.

Sont bénéficiaires du présent accord, sans sélection médicale :

- 1) Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise y compris, dans les cas de suspension du contrat de travail notamment pour maladie ou congé parental.
- 2) Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la date du présent accord.
- 3) Les anciens salariés inscrits comme demandeur d'emploi ou bénéficiaires des allocations de préretraite FNE s'ils souscrivent dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail.
- 4) Le conjoint ou concubin, bénéficiaire du versement du capital décès s'il adhère, dans les six mois suivant l'événement au régime de prévoyance, au titre des seules garanties capital décès et rente éducation.

Article 2 bis

Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié

Mod. par Avenant n° 2, 22 oct. 2001, étendu par arr. 8 avr. 2002, JO 19 avr., applicable le 1^{er} jour du mois suivant l'extension, soit le 1^{er} mai 2002

Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 4, 15 juill. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable au 1^{er} jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension

En cas de suspension volontaire du contrat de travail, les salariés peuvent à leur demande conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente éducation) sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

En outre, les salariés en congé parental bénéficient sans supplément de cotisation, dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 des garanties incapacité et invalidité.

Le salaire de référence visé à l'article 8 est celui des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

(Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu) Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié,
- à la date de prise d'effet de la retraite Sécurité sociale,
- à la date de cessation du versement du complément de salaire,
- à la date de rupture du contrat de travail,
- à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

(Avenant n° 4, 15 juill. 2009, étendu) Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite Sécurité sociale. Aucune cotisation n'est due au titre des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord de prévoyance.

(Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu) Il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération peuvent demander à conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente d'éducation) dans les conditions de l'avenant n° 2 du 22 octobre 2001.

Article 3

Garantie Capital décès

Mod. par Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Article 3.1

Nature

En cas de décès du salarié un capital est versé à ses ayants droit désignés en 3.3.

Article 3.2

Montant du capital décès

Le montant du capital décès versé est égal à 170 % du salaire de référence. Son montant minimum est fixé à 170 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres et à 340 % du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres, avec prorata pour les salariés à temps partiel.

Sur demande du ou des ayants droit désignés en 3.3, ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente.

Article 3.3

Ayants droits

En l'absence de désignation expresse de bénéficiaires par le salarié, les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;
- à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin notoire ;
- aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- aux parents du salarié par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au survivant ;
- aux héritiers de l'assuré.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du (ou des) bénéficiaires, de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

Article 4

Garantie invalidité absolue et définitive

Mod. par Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Si le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire s'il est reconnu invalide 3^{ème} catégorie par la Sécurité sociale avec majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme, avant la date de prise d'effet de sa retraite Sécurité sociale, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu à l'article 3.2.

Article 5

Garantie rente éducation

Mod. par Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Article 5.1

En cas de décès du salarié, une rente éducation dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 8 est versée pour chaque enfant à charge.

Article 5.2

Notion d'enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge du participant tous les enfants légitimes reconnus, naturels, adoptifs, recueillis ou à naître au sens de la législation fiscale ou au sens de la législation sur les allocations familiales :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,
- jusqu'à leur 25^{ème} anniversaire, pendant la durée :
 - de l'apprentissage ou des études,
 - de l'inscription auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré,
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale avant le 21^{ème} anniversaire, les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants légitimes, à naître et nés viables, et les enfants recueillis.

5.3

Montant de la rente éducation

(Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu)

Il sera versé pour les enfants à charge désignés en 5.2 :

- 12 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 18^{ème} anniversaire ;

-
- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans et jusqu'au 26^{ème} anniversaire avec des minima sur le montant annuel de la rente calculés lors de sa mise en service.
 - 12 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale jusqu'au 18^{ème} anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26^{ème} anniversaire, pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres ;
 - et de 24 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale jusqu'au 18^{ème} anniversaire, et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26^{ème} anniversaire, pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres.

Article 5.4

Payement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès. Elle est due et payable mensuellement à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date du décès.

Article 6

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 6.1

Définition

Il s'agit d'un arrêt total de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale hors assurance maternité.

Article 6.2

Délai de carence

Le délai de carence appliqué à la garantie est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.

Article 6.3

Montant

La garantie consiste à assurer à un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté un complément d'indemnité destiné à compléter les versements de la Sécurité Sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 jusqu'au classement en invalidité par la Sécurité Sociale sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Article 7

Garantie invalidité totale ou partielle

Mod. par Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Article 7.1

En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la Sécurité Sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

Article 7.1.1

Invalidité résultant d'un accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'incapacité d'au moins 66 %, la personne concernée peut, en sus des rentes bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 65 % l'assureur apporte un complément calculé sur la base de $3(n)/2$ de la rente fixée ci-dessus.

Article 7.1.2

Invalidité résultant d'une maladie

Invalidité de 2^{ème} catégorie et 3^{ème} catégorie, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'invalidité de 3^{ème} catégorie, la personne concernée peut, en sus des rentes bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Invalidité de 1^{ère} catégorie : le complément mentionné ci-dessus est divisé par deux.

Article 7.2

(Avenant n° 3, 25 mars 2009, étendu)

La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire jusqu'à la date d'effet de la retraite de la Sécurité sociale.

Article 8 Salaire de référence

Le salaire annuel de référence représente le total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois précédant l'événement. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels du salaire soumis à cotisation limité aux tranches A, B et C des rémunérations.

Article 9 Revalorisation des prestations

L'ensemble des prestations sera revalorisé chaque 1^{er} janvier et 1^{er} juillet, en fonction de l'évolution du salaire minimum conventionnel de l'intéressé.

Article 10 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 133-8 du Code du travail.

Les entreprises relevant du présent accord bénéficieront d'un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord pour se mettre en conformité avec les nouvelles garanties prévues.

Les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant la date d'extension du présent accord pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition que celui-ci fasse bénéficier leurs salariés d'une garantie équivalente.

Les dispositions du présent accord pourront être réexaminées à la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives contractantes.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 81 de la convention collective nationale.

Annexe à l'accord prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 25 juin 1998, étendu par arr. 31 mars 1999, JO, 10 avr.

Avenant n° 4, 15 juill. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable au 1^{er} jour du moi civil suivant l'arrêté d'extension

Mod. par Avenant n° 5, 12 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

Conseil CGT ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 12 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

Conseil CGT ;

F3C CFDT.

Avenant n° 7, 24 avr. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Article 1

Organismes de prévoyance

Mod. par Avenant n° 4, 15 juill. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable au 1^{er} jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension

Mod. par Avenant n° 6, 12 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

Conseil CGT ;

F3C CFDT.

Avenant n° 7, 24 avr. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

(Avenant n° 4, 15 juill. 2009, étendu ; Avenant n° 6, 12 sept. 2012, étendu ; Avenant n° 7, 24 avr. 2013, non étendu)
Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche à Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric), aux conditions suivantes :

1. Les entreprises relevant de la Convention collective nationale sont tenues d'adhérer aux conditions décrites à l'article 2 du présent avenant au choix à l'une ou à l'autre des Institutions de Prévoyance ci-dessus dénommées sans distinction de territorialité. Elles disposent d'un délai de 6 mois après extension et au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours pour se mettre en conformité.

2. Par exception, les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant extension conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur. En cas de renégociation et à condition que les garanties et les cotisations salariales soient équivalentes à celles précisées à l'article 2, les entreprises ont la possibilité de contracter avec tout organisme de leur choix ; elles pourront en faire bénéficier leurs filiales aux mêmes conditions.

3. (Avenant n° 6, 12 sept. 2012, étendu) De même les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties prévues par l'Accord prévoyance du 27 mars 1997 et ce auprès de tout organisme de leur choix

4. Les taux des cotisations définis au paragraphe 2 de l'article 2 du présent avenant seront maintenus pendant 5 ans par les Institutions de Prévoyance ci-dessus dénommées et ce à partir de la date d'extension.

5. Les Institutions de Prévoyance ci-dessus dénommées sont adhérentes à l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) qui assure la rente éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à compter de la date d'extension, les dispositions prévues par le présent avenant

pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives contractantes indépendamment de l'accord prévoyance lui-même.

Article 2 Cotisations

Mod. par Avenant n° 5, 12 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

Conseil CGT ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 12 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

Conseil CGT ;

F3C CFDT.

1

Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut plafonné à la tranche C servant de base au calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

2

Taux des cotisations prévoyance

Mod. par Avenant n° 5, 12 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

Conseil CGT ;

F3C CFDT.

Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord prévoyance du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes au régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront une cotisation calculée ainsi que suit :

— sur la tranche A : 0,74 %

— sur la tranche B : 1,13 %

— sur la tranche C : 1,13 %

Les taux de cotisations seront maintenus pendant 3 ans par les Institutions de prévoyance et ce à compter du 1^{er} janvier 2013.

3

Répartition

La répartition des cotisations sera faite dans chaque entreprise en fonction de ses règles propres sans que la part salarié excède 50 % du montant total des cotisations quelque soit l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 prévoit une cotisation de 1,5 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres. La cotisation de 0,70 % sur la tranche A prévue à l'article

2 ci-dessus est imputable à cette obligation.

Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les situations visées à l'article 2 paragraphes 3 et 4 de l'accord du 27 mars 1997, il sera proposé des cotisations individuelles par le biais d'un régime spécifique.

4

Impact de la réforme des retraites

Mod. par Avenant n° 5, 12 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

Conseil CGT ;

F3C CFDT.

Le taux de cotisation défini à l'article 2.2 du présent avenant inclut le financement de la charge pour le régime de prévoyance que représentent les conséquences du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans (Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010), c'est-à-dire l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

— des garanties incapacité de travail et invalidité,

— du maintien des garanties décès (article 7.1 de la Loi 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de l'Accord de prévoyance, remise en cause de la désignation des organismes assureurs ou de l'un d'eux, entreprise sortant du champ d'application de l'Accord de prévoyance), avant l'expiration de la période transitoire susvisée, une indemnité de résiliation pourra être due. Cette indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne sera pas exigible si l'organisme assureur ne poursuit pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat, une nouvelle convention ou un nouveau bulletin d'adhésion est souscrit en remplacement du précédent et prévoit la reprise intégrale, par le nouvel organisme assureur, des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail - invalidité et de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie sera transférée au nouvel organisme assureur

À l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective qui déciderait de rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur dont le contrat aura été résilié, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. À défaut et en cas de reprise des engagements par les organismes désignés, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public.

Article 3

Organisation du régime de prévoyance de branche

Mod. par Avenant n° 6, 12 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

Conseil CGT ;

3.1

Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux organismes assureurs, désignés à l'article 1 du présent avenant à l'Accord du 27 mars 1997.

Une convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux signataires de l'Accord de prévoyance et les organismes assureurs formalise les engagements des parties pour l'assurance et la gestion du régime de prévoyance de la Branche.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En cas de désignation d'un nouvel organisme assureur, toutes les entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance de branche rejoindront le nouvel organisme assureur désigné. Les organismes assureurs précédemment désignés organiseront le transfert du régime de branche auprès du nouvel assureur. Cette opération se réalisera sans frais pour les entreprises et les bénéficiaires du régime.

3.2

Conséquences de la dénonciation ou non renouvellement sur les sinistres en cours

En cas de dénonciation ou non renouvellement de la désignation, les dispositions suivantes s'appliquent (articles 7 et 7.1 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

— la garantie incapacité temporaire de travail - invalidité est maintenue aux assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement;

— ces assurés bénéficient du maintien des garanties décès pendant la période d'incapacité temporaire ou d'invalidité ouvrant droit auxdites prestations du régime de prévoyance ; le salaire de référence est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement;

— les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que de la base de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

L'ensemble des dispositions qui précèdent s'applique également dans le cas d'une entreprise adhérente qui cesserait de relever du champ d'application de l'Accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de branche ; les modalités d'organisation des revalorisations futures seront alors de son ressort.

Procès-verbal de 8 juillet 2011 d'interprétation de l'article 8 de l'accord du 27 mars 1997

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

FIECI CGC ;

FEC FO ;

CFTC.

L'ordre du jour est le suivant :

La FEC-FO a saisi la CNI par courrier recommandé du 12 avril 2011 aux fins de précision de l'application de l'article 8 de l'annexe 8 «Prévoyance», concernant la détermination du salaire de référence à prendre en considération pour le calcul des prestations à verser lorsqu'un élément suspend le contrat de travail.

La commission nationale d'interprétation considère en son ensemble que la rédaction de l'article 8 de l'annexe 8 de la CCN IDCC 1486 doit s'entendre selon les principes suivants :

Conformément aux dispositions définies à l'article R. 323-8 2° du Code de la Sécurité Sociale, il y a lieu de reconstituer le salaire ou le gain journalier de base comme si l'assuré avait travaillé pendant les douze derniers mois dans les cas énumérés ci-après :

- Maladie,
- Accident,
- Maternité,
- Chômage involontaire total ou partiel,
- Fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré,
- Congé non payé à l'exclusion des absences non autorisées,
- De service militaire ou appel sous les drapeaux.

Accord du 12 juin 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

À la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, et dans l'attente des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux de la Branche ont engagé le 20 mars 2013 une négociation relative à la mise en place, par accord de Branche, d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident couvrant les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise.

La mise en place de cette couverture s'inscrit dans le cadre de l'évolution des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles applicables. Les partenaires sociaux de la Branche souhaitent la conclusion du présent accord de méthode afin de préparer la négociation de l'accord de Branche dans les meilleures conditions et aboutir à un accord de Branche dans les délais imposés.

Chapitre 1

Objet de la négociation

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la recherche du présent accord, affirment par la signature du présent accord leur volonté commune d'améliorer le dispositif protection sociale dans la Branche.

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux partenaires sociaux de la Branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de Branche, applicable au plus tard au 30 juin 2014.

Le présent accord définit pour ce faire une méthode de travail et un calendrier qui s'appliquent à toutes les parties.

Les parties signataires rappellent que tout dispositif visant à améliorer les conditions de travail des salariés doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte, notamment, les retours d'expérience.

Chapitre 2

Préparation et méthode

Afin d'aborder la négociation de l'accord sur la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de rem-

boursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans les meilleures conditions, les organisations syndicales et patronales décident que les différentes phases de préparation de la négociation sont les suivantes :

Article 1

Principes

L'objectif de la CPCCN consiste à élaborer un accord de Branche qui instaure une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident couvrant les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise, selon le cadre de négociation et le calendrier fixé aux articles 2 et 3 du présent accord, et en respect des principes suivants.

Article 2

Cadre de négociation de l'accord de branche

Pour permettre à la CPCCN de préparer au mieux les éléments du futur accord, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles applicables, d'un cadre qui servira de base aux futures négociations.

L'accord de branche s'articule notamment autour des éléments suivants :

3 La détermination de la couverture :

- m* Champ d'application de la couverture ;
- m* Conditions et le délai de mise en œuvre de l'accord de Branche par les entreprises ;
- m* Bénéficiaires ;
- m* Cas dans lesquels la situation de certains salariés justifie des dispenses d'affiliation ;
- m* Définition du contenu et du niveau des garanties ;
- m* Taux de cotisation ;
- m* Assiette de la cotisation ;
- m* Répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;
- m* Conditions de la mutualisation.

3 Les modalités de choix du ou des organismes ;

3 L'élaboration de l'appel d'offre et du cahier des charges associé, dans le respect des principes de transparence et de mise en concurrence préalable ;

3 Les conditions de la portabilité des droits.

Article 3

Prévention et traitement des situations de conflits d'intérêts

Les représentants ne doivent en aucun cas se trouver en situation de conflit d'intérêt.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêt le cas où l'un des représentants mandatés de la CPCCN exerce ou a exercé au cours des cinq dernières années des fonctions au sein d'une instance dirigeante, tel qu'un Conseil d'Administration, de l'organisme candidat, d'une instance non dirigeante, de type commission de suivi du régime de Prévoyance de Branche (des organismes d'assurance habilités à pratiquer les opérations visées à la branche 1 et 2 de l'article R. 321-1 du code des assurances, des institutions de prévoyance habilitées à pratiquer les opérations visées par l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale ; des mutuelles habilitées à pratiquer les opérations visées par l'article L. 211-1 du code de la mutualité ou des organismes qui leurs sont affiliés au sens de la directive 98/78 CE sur la surveillance complémentaire des groupes d'assurance).

La CPCCN prend toute mesure qu'elle juge nécessaire pour prévenir toute situation de conflit d'intérêt.

Elle se saisit ou est saisie par le ou les représentant(s) mandaté(s) concerné(s) par toute nouvelle situation de conflit d'intérêt dans laquelle ils pourraient se trouver placés à partir de l'étape de dépouillement des candidatures des organismes répondants à l'appel d'offre.

La CPCCN doit alors statuer sur ces situations dans un délai qu'elle aurait elle-même décidé.

La CPCCN s'assure en conséquence, au début de chaque séance, qu'aucun des représentants mandatés n'est en situation de conflit d'intérêt, par déclaration sur l'honneur de chacun de ses membres au début de chaque réunion. Cette information figure au procès-verbal synthétique de la séance.

À l'issue de l'appel d'offre, aucun représentant mandaté de la CPCCN ne peut exercer de fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein de l'organisme retenu pendant la durée du contrat.

Article 4 ***Calendrier et signature***

À titre indicatif, le nombre des réunions (calendrier) défini par les partenaires sociaux signataires du présent accord de Branche est le suivant :

4 réunions seront consacrées :

m À la détermination de la modalité de choix des organismes, comprenant notamment les conditions tarifaires et d'adhésion ;

m À la détermination de la couverture ;

m Aux conditions de la portabilité des droits ;

1 réunion sera consacrée à l'élaboration de l'appel d'offre et la finalisation de du cahier des charges associé ;

1 réunion sera consacrée au dépouillement des candidatures des organismes ;

1 réunion sera consacrée à l'audition des organismes répondants ;

1 réunion sera consacrée au choix du ou des organismes retenus.

Le projet d'accord sur la mise en place de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sera soumis à la signature lors de la CPCCN du mois de février 2014.

Chapitre 3 ***Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu, à compter de sa date de signature sans réserve, pour la durée des négociations et jusqu'à la date de signature de l'accord de Branche relatif à la mise en place de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Chapitre 4 ***Révision, dénonciation***

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, pendant toute la durée de son application d'un commun accord entre les parties.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Chapitre 5 ***Dépôt***

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Reconduction de la désignation des organismes assureur ***Avenant n° 7 du 24 avril 2013***

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997, l'assurance du régime conventionnel de prévoyance de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Études Techniques est actuellement confiée à Malakoff Médéric Prévoyance (institution adhérente à l'OCIRP qui assure la rente éducation).

La période quinquennale prévue par l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale arrivant à échéance, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ont procédé à un examen des conditions d'assurance et de gestion dudit régime, de mutualisation des risques, des perspectives d'évolution du régime. Afin de les aider dans cette démarche les partenaires sociaux ont fait appel au cours de l'exercice 2012 à un actuaire conseil afin que ce dernier apporte son expertise.

Outre les données strictement assurancielles, les éléments d'ordre qualitatifs ont également été pris en compte dans cette approche.

Article 1

Désignation des organismes assureurs

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, après examen du régime de prévoyance à l'issue de la période quinquennale écoulée et de ses perspectives d'évolution, les partenaires sociaux conviennent de reconduire la désignation actuelle, pour une période de cinq années maximum. Le premier alinéa de l'article 1 de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mars 1997 est en conséquence maintenu dans sa rédaction antérieure :

«Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche à Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric), aux conditions suivantes :»

Article 2

Dépôt, extension et date d'effet

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Complémentaire santé

Avenant du 7 octobre 2015

[Étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc.]

Mod. par Avenant 16 mars 2016, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 25 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C.

Mod. par Avenant n° 3, 28 nov. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT / F3C.

Mod. par Avenant n° 4, 3 nov. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C.

Mod. par Avenant n° 5, 21 févr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Avenant n° 7, 18 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC MEDIA+

Préambule

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi transpose, en les aménageant, les principales dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) du 11 janvier 2013.

L'article 1^{er} de cette loi consacre la généralisation de la complémentaire santé, pour tous les salariés du secteur privé, quelle que soit l'activité et la taille de l'entreprise, d'ici le 1^{er} janvier 2016.

Soucieuses d'améliorer le statut social des salariés qui ne disposent pas encore d'une couverture santé, tout en préservant les régimes de couverture préexistant dans les entreprises de la branche, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987, instaurent, par le présent accord une couverture minimum de Branche, plus favorable que la couverture réglementaire, qui devra être assurée pour chaque salarié relevant de la convention collective, quel que soit le prestataire ou le régime qui le couvre.

Les partenaires sociaux de la Branche recommandent paritairement les prestataires qui proposeront un contrat de branche reprenant la couverture minimum de branche définie dans le présent accord, dans le respect de la procédure de mise en concurrence préalable imposée par la loi (article L. 912-1 II du Code de la Sécurité sociale) et selon les modalités prévues par Décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et le Décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Les partenaires sociaux de la Branche rappellent que l'adhésion des entreprises à l'un des organismes recommandés

par la branche permet d'une part de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises de la Branche et de bénéficier d'autre part d'une meilleure prise en compte des spécificités de la branche ainsi que des services associés à cette mutualisation (action sociale, réseau de soins, actions de prévention santé.).

Les partenaires sociaux de la branche invitent donc les entreprises à adhérer à l'un des organismes assureurs recommandés en rappelant, toutefois, que les entreprises de la Branche sont libres d'adhérer à l'organisme de leur choix.

Article liminaire **Détermination du champ territorial et professionnel**

Mod. par Avenant n° 2, 25 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C.

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC n° 1486).

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, quel que soit leur effectif.

Article 1 **Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident**

Mod. par Avenant 16 mars 2016, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 28 nov. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT / F3C.

Mod. par Avenant n° 5, 21 févr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Article 1-1

Adhésion du salarié

Article 1.1.1

(Avenant 16 mars 2016, étendu) Bénéficiaires de la couverture minimum de Branche en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Sont bénéficiaires de la couverture minimum de Branche en matière de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisations tous les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise relevant dudit champ d'application. Cette couverture s'étend, aux enfants à charge du salarié au sens de la sécurité sociale.

Article 1.1.2

Dispenses d'adhésion à l'initiative du salarié

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Sauf si un acte juridique de l'entreprise prévoit des dispositions différentes, les salariés ont la faculté de refuser leur adhésion au régime de branche dans les conditions prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-6 du Code de la sécurité sociale et rappelées ci-dessous :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauché, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Des salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis n'ayant pas de couverture individuelle ou collective dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance santé complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre, dont notamment : le régime local d'assurance maladie du Haut Rhin, Bas Rhin, Moselle, les contrats d'assurance de groupe Madelin, à condition de le justifier chaque année.

Cependant, les apprentis qui ne seraient pas pris en charge en qualité d'ayant droit dans un autre régime ne peuvent pas faire l'objet de dispense.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire, chaque année, la demande de dispense accompagnée des justificatifs, des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Article 1.1.3

Maintien de la couverture minimum de Branche en cas de suspension du contrat de travail

a

Les cas de maintien du bénéfice du régime

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions légales et réglementaires suivantes :

Lorsque la suspension intervient pour cause de maternité,, paternité, maladie ou accident du travail, accident de trajet ou toute autre cause ouvrant droit, soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'entreprise, soit à indemnités journalières de sécurité sociale et/ou complémentaires, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties.

Lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non, ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien de ses garanties pendant la durée de la suspension du contrat.

L'employeur et le salarié continuent de verser la même cotisation qu'avant la suspension du contrat de travail, pendant la durée de ladite suspension.

b

Les autres cas de suspension

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou indemnisation de la part de l'employeur (y compris versée par l'intermédiaire d'un tiers), l'obligation de cotiser et le versement des prestations sont également suspendus.

Les salariés pourront, sur simple demande écrite auprès de l'employeur, toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureurs.

1.1.4

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

La cessation de l'affiliation obligatoire des salariés et le maintien de la couverture minimum de branche mise en place par le présent accord de Branche dans le cadre de la portabilité, sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en particulier par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

L'affiliation du salarié et le droit aux garanties cessent de produire ses effets :

- A) en cas de décès du salarié, dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- B) à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sous réserve des dispositions visées ci-après.

En cas de rupture de son contrat de travail, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la garantie de remboursement complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sans contrepartie de cotisation dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Le maintien de garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail, pendant une durée correspondant à celle du dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien de garanties cesse à la date de reprise d'un autre emploi ou d'un arrêt de la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour l'application de cette mesure, l'entreprise signale le maintien des garanties dans le certificat de travail remis au salarié et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions pour bénéficier du maintien des garanties.

À l'issue de cette période, l'ancien salarié peut demander à l'organisme dans un délai de 6 mois, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. L'organisme met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

L'ancien salarié titulaire d'une pension d'incapacité ou d'invalidité, participant de la couverture collective au jour de la rupture de son contrat de travail, peut demander à l'organisme dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. La cotisation totale est alors entièrement à sa charge.

L'ancien salarié titulaire d'une pension de retraite, participant de la couverture collective au jour de la rupture définitive de son contrat de travail, peut demander à l'organisme dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. L'organisme met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

Article 1-1-5
Répartition de la cotisation entre employeur et salarié

Les cotisations au titre de la couverture minimum de branche obligatoire, sont réparties entre l'entreprise et le salarié selon des taux d'au moins de 50 % à la charge de l'employeur et au plus 50 % la charge du salarié.

La quote-part salariale de la cotisation de la couverture collective obligatoire est retenue mensuellement par pré-compte sur la rémunération brute du salarié et figure sur le bulletin de paie.

Article 1-1-6
Cotisation et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps très partiel

Il est renvoyé aux dispositions du futur décret.

Article 1-1-7
Adhésion optionnelle du salarié

(Avenant n° 3, 28 nov. 2019, étendu) Au-delà des garanties de base obligatoires de la branche, les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties de base obligatoires de la branche au conjoint du salarié ou pour améliorer la couverture conventionnelle des bénéficiaires du régime de branche.

(Avenant n° 3, 28 nov. 2019, étendu) Le conjoint du salarié s'entend comme :

- le conjoint : l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,
- le partenaire lié par un PACS : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du Code civil,
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du Code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un PACS), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Article 1-2
Choix des organismes assureurs

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation, répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

À l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, plusieurs organismes assureurs seront recommandés par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge, une couverture frais de santé optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les cinq ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

Par souci d'assurer au mieux l'équilibre financier du régime et de diviser les risques, les partenaires sociaux devront définir dans l'appel d'offres des dispositions permettant de répondre à cet objectif et prévoiront la désignation parmi les organismes assureurs recommandés, d'une société apéritrice, en charge de la gestion du contrat commun (Convention d'assurance), de la consolidation et de la sinistrante.

Article 1-3
Action sociale de branche

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Article 1-3-1
Bénéficiaires de l'action sociale

L'action sociale est mise en œuvre au profit des bénéficiaires du régime complémentaire santé de Branche.

Article 1-3-2
Garanties de l'action sociale

L'action sociale mise en place par le présent accord peut concerner des actions collectives de prévention ainsi que des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides excep-

tionnelles sous conditions de ressources.

(Avenant n° 3, 28 nov. 2019, étendu) Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont défini comme prioritaires les actions de prévention ci-après :

- La qualité du sommeil ;
- L'alimentation ;
- La sensibilisation aux addictions.

Les organismes recommandés cités à l'article 1^{er} de l'Annexe II du présent accord proposeront aux partenaires sociaux au cours du 1^{er} trimestre 2020 les modalités pratiques de mise en œuvre des actions prioritaires précitées.

Ces modalités pratiques comprendront :

- le contenu de l'action ;
- la communication qui sera mise en place afin que les salariés et leurs ayants droit puissent effectivement bénéficier de ces mesures de prévention ;
- le planning de mise en œuvre ;
- les modalités de suivi.

Ces actions s'intègrent dans le cadre global de la politique santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces actions prioritaires ainsi que la communication associée à leur déploiement, sont financées selon les modalités définies au 1^{er} alinéa de l'article 1-3-5.

Article 1-3-3

(Avenant n° 6, 14 déc. 2023, étendu) - Le Comité paritaire de surveillance

La politique d'action sociale de Branche est confiée au comité paritaire de surveillance, composé d'un titulaire et d'un suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants au titre des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs non signataires du présent accord y siègent avec voix consultatives.

Chaque membre titulaire du CPS présent dispose d'une voix.

Les décisions sont prises à la majorité des voix délibératives et sont nécessairement paritaires. De plus, elles nécessitent au minimum la majorité des deux-tiers au sein de chaque collège.

Les votes ont lieu à main levée.

Le comité détermine les orientations des actions de prévention, les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et contrôle les opérations administratives et financières liées à l'action sociale, sauf pour les fonds d'action sociale mis en place en interne par les entreprises ou groupes d'entreprises.

Le comité désigne en son sein, pour deux (2) ans un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges salariés et employeurs formés d'organisations signataires de l'accord.

Le comité paritaire de surveillance se réunit au moins deux (2) fois par an sur convocation de son président.

Article 1-3-4

Gouvernance du fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés

Dans le cadre du régime et sur la base des orientations politiques retenues par le Comité paritaire de surveillance, l'apériteur (ou société apéritrice) choisi parmi les assureurs recommandés pilote la gestion administrative et financière du fonds dédié à l'action sociale et assure le reporting administratif et financier auprès du comité paritaire de surveillance.

Article 1-3-5

Financement de l'action sociale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié, sont affectés au financement des prestations servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés ou par le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés.

Le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Article 1-4

Suivi de la couverture collective de Branche

Les organismes choisis fourniront semestriellement au comité paritaire de surveillance de la complémentaire santé de la Branche, un rapport établi conformément aux modalités définies dans les conventions de gestion conclues avec les organismes recommandés.

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, le ou les organismes ou institutions adressent annuellement au ministre chargé de la sécurité sociale, un rapport sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, dont le contenu est précisé par décret.

Article 1-5

Obligation d'information

Les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, les organismes assureurs devront prendre l'engagement :

— d'assurer auprès des entreprises concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;

— d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque entreprise adhérente par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée ce qui vaudra notification au sens de l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale, L 141-4 du Code des assurances et L 221-6 du Code de la mutualité) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale. Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application des dispositions légales et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

Article 2

Garanties

La couverture minimum de Branche a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation considérés par les partenaires sociaux de la Branche comme devant obligatoirement être couverts pour l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, et de leurs enfants à charge, et ce quel que soit le prestataire retenu par leur entreprise. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'améliorer les garanties réglementaires existantes au jour de la conclusion du présent accord relatives notamment aux frais dentaires et optiques. Sont couverts les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accident du travail/maladie professionnelle et maternité.

Soucieux d'intervenir en amont afin de prévenir les risques en matière de santé, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en avant plusieurs actions de prévention au travers des garanties proposées.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat «responsable» en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Les tableaux de garanties seront annexés au présent accord simultanément aux recommandations établies par les partenaires sociaux à l'issue de la procédure d'appel d'offres.

Article 3

Versement santé

Mod. par Avenant 16 mars 2016, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT.

Article 3-1

Objet du «versement santé»

L'article L. 911-7-1 du Code de la sécurité sociale créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit «versement santé») afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs. Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

Article 3-2

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du «versement santé», sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 3, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du Code de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exclusivement du dispositif du «versement santé» et n'entrent pas dans le champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire.

Article 3-3

Conditions d'octroi

Pour percevoir le «versement santé», le salarié doit avoir souscrit un contrat «responsable» au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

Le «versement santé» ne peut en outre être cumulé avec le bénéfice d'une couverture :

— bénéficiant d'un financement public (couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale, aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale ou participation financière d'une collectivité publique),

— collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le «versement santé» par tout moyen en produisant à son employeur une copie du contrat d'assurance au titre duquel il est assuré ainsi qu'une attestation de l'assureur sur le caractère responsable du dispositif.

Article 3-4

Modalités de calcul

Le montant du «versement santé» est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du Code de la sécurité sociale (voir exemple 1).

En tout état de cause, les «versements santé» perçus par le salarié au sein de la même entreprise sur un mois civil d'activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs.

Exemple 1

À titre d'exemple, calcul du «versement santé» la contribution de l'employeur est forfaitaire et égale à 20 euros. Le salarié a un contrat de travail de 15 jours travaillés à temps plein journée de 7 H). Dans ce cas, le montant de référence est égal à 13,84 euros ($= 20 \times 7 \times 15/151,67$). Le coefficient de majoration sera de 125 % : le montant mensuel versé aux salariés sera donc de 17,30 ($13,84 \times 125 \%$)

(Source Circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale du 29 décembre 2015)

Article 4

Mise en œuvre de l'accord de branche

(Avenant 16 mars 2016, étendu)

Mod. par Avenant n° 2, 25 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C.

Article 4-1 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une période à durée indéterminée.

Article 4-1-1 **Révision et Dénonciation de l'accord**

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du Code du travail.

Article 4-1-2 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent que la commission de suivi complémentaire santé se réunira au moins deux fois par an pour établir un bilan de l'année écoulée et proposer des pistes d'amélioration ou de modification.

Article 4-2 **Entrée en vigueur et mise en œuvre de l'accord de Branche par les entreprises de la Branche**

Les entreprises disposant déjà, d'une couverture de remboursements complémentaires pour leurs salariés et pour les enfants à charge de leurs salariés sont considérées comme satisfaisant à la couverture minimum de branche, à condition que la répartition des cotisations appelées au titre de la couverture minimum de branche telle que définie par le présent accord à l'article 2, corresponde à celle précisée à l'article 1.1.5 et que le niveau des garanties soit équivalent, selon la situation réelle du salarié, à celui de la couverture minimum de branche du salarié avec ou sans enfants à charge. Ces entreprises disposent d'un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, pour se mettre en conformité.

Les entreprises dépourvues de couverture de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation à la date de signature de l'accord sont tenues d'appliquer les garanties de la couverture minimum de Branche, auprès de l'un des organismes choisis par les partenaires sociaux ou auprès de tout autre organisme assureur de leur choix, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties prévues par la couverture minimum de Branche et ce auprès de tout organisme de leur choix.

(Avenant n° 2, 25 sept. 2019, étendu) Le présent accord de branche s'impose aux accords d'entreprises, quelle que soit la date de leur conclusion, sauf si l'accord d'entreprise contient des garanties moins équivalentes.

Article 4-3 **Modification du cadre législatif ou réglementaire**

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

Annexe I - Tableaux des garanties

Mod. par Avenant n° 2, 25 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C.

Mod. par Avenant n° 4, 3 nov. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C.

(Avenant n° 4, 3 nov. 2020, étendu) Les niveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) lorsque celle-ci intervient (« Actes remboursés par la Sécurité sociale »). À défaut, les remboursements sont uniquement opérés par l'organisme de complémentaire santé (« Actes non remboursés par la Sécurité sociale »).

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables et qu'en tant que de besoin, la garantie se lit comme se conformant nécessairement auxdites conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes en secteur «non conventionné» sont opérés sur une base de tarifs réglementaires (tarif d'autorité), dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les actes opérés en secteur «conventionné».

Hospitalisation en établissement conventionné ¹		Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + Option 2	Base conventionnelle + Option 3*
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Frais de séjour		175 % BR	200 % BR	200 % BR	300 % BR
Honoraires ²	Praticien adhérent DPTAM*	195 % BR	220 % BR	220 % BR	525 % BR
	Praticien non adhérent DPTAM*	175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes non remboursés par la Sécurité sociale					
Forfait journalier hospitalier ³ - Par journée ou par nuitée		100 % DE	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Chambre particulière - Par journée ⁴ ou par nuitée		45 €	60 €	90 €	130 €
Lit d'accompagnant - Par nuitée		45 €	60 €	90 €	130 €
Allocation maternité ou adoption	En cas de naissance ou adoption				400 €
	En cas de naissance gémellaire				800 €

¹ Sont uniquement concernés les frais de médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie (hors chirurgie esthétique) en établissement hospitalier conventionné. En établissement hospitalier non conventionné, la prise en charge est limitée au remboursement du Ticket Modérateur (TM).

² Y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds.

³ Sans limitation de durée.

⁴ La chambre particulière par journée correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie avec admission et sortie le même jour (ambulatoire)

* DPTAM = Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maîtrisées : en adhérant à ces dispositifs (OPTAM ou OPTAM-CO en Chirurgie et Obstétrique), les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies avec la Sécurité sociale dans la convention médicale. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, il est possible de consulter le site internet annuaire.sante.ameli.fr.

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).

DE = Dépense Effective : il s'agit du montant total des dépenses engagées par l'assuré auquel est déduit le remboursement réalisé par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).

Soins courants ⁵		Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + Option 2	Base conventionnelle + Option 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Honoraires médicaux généraliste Consultation, consultation en ligne, visite	Praticien adhérent DPTAM*	100 % BR	150 % BR	220 % BR	400 % BR
	Praticien non adhérent DPTAM*	100 % BR	130 % BR	200 % BR	200 % BR
Honoraires médicaux spécialiste Consultation, consultation en ligne, visite	Praticien adhérent DPTAM*	195 % BR	220 % BR	300 % BR	450 % BR
	Praticien non adhérent DPTAM*	175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux	Praticien adhérent DPTAM*	150 % BR	170 % BR	170 % BR	250 % BR
	Praticien non adhérent DPTAM*	130 % BR	150 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes d'imagerie médicale + actes d'échographie	Praticien adhérent DPTAM*	100 % BR	145 % BR	170 % BR	350 % BR
	Praticien non adhérent DPTAM*	100 % BR	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes.		100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical : appareillage et prothèses médicales (Hors aides auditives et optique)		175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR

Soins courants ⁵		Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + Option 2	Base conventionnelle + Option 3
Frais de transport sanitaire : ambulance, taxi conventionné (Hors SMUR ⁶)		100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments	Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

⁵ Auprès d'un professionnel conventionné ou non.
⁶ SMUR : Service Médical d'Urgence Régional : il s'agit d'une 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.

Soins courants ⁷	Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + Option 2	Base conventionnelle + Option 3
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Médecines douces ⁸ : Acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricien, tabacologue (Sur présentation d'une facture originale)	2 consultations plafonnées à 30 €	3 consultations plafonnées à 30 €	4 consultations plafonnées à 30 €	5 consultations plafonnées à 50 €
Sevrage tabagique ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			50 €	100 €
Vaccin antigrippal ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			Frais réels plafonnés à 15 €	Frais réels plafonnés à 70 €
Contraception féminine ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			50 €	100 €
Équilibre alimentaire et produits diététiques ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			60 €	60 €
Ostéodensitométrie osseuse ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			50 €	100 €
Autres vaccins ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)			90 €	100 €
Assistance Santé	Oui	Oui	Oui	Oui

⁷ Auprès d'un professionnel conventionné ou non.
⁸ Par année civile et par bénéficiaire.

Dentaire ⁹		Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + option 2	Base conventionnelle + Option 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Soins et prothèses «100 % Santé»	Équipements «100 % santé»*	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (sans dépassement d'honoraires)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (avec dépassements d'honoraires)	150 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
	Inlay/onlay	150 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR

Dentaire ⁹		Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + option 2	Base conventionnelle + Option 3
Prothèses ¹⁰ Tarif maîtrisé	Dents du sourire ¹¹	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
	Dents de fond de bouche ¹²	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
	Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR	250 % BR
Prothèses ¹⁰ Tarif libre	Dents du sourire ¹¹	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
	Dents de fond de bouche ¹²	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
	Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR	250 % BR
Implantologie ¹³	Couronne sur implant : dents du sourire ¹¹	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
	Couronne sur implant : dents de fond de bouche ¹²	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
Orthodontie ¹⁴ - Par semestre de traitement et par bénéficiaire		250 % BR	300 % BR	350 % BR	450 % BR
Actes non remboursés par la Sécurité sociale					
Parodontologie - Par an et par bénéficiaire			200 €	300 €	300 €
Prothèses	Couronne et pilier de bridge sur dents non délabrées (vivantes) - Par année et par bénéficiaire	150 €	200 €	300 €	300 €
Implantologie	Racine et pilier implantaire - Par année et par bénéficiaire	500 €	500 €	500 €	800 €
Orthodontie ¹⁴	Au-delà de 25 ans : sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur - Par semestre de traitement et par bénéficiaire		250 % BR ¹⁵	250 % BR ¹⁴	350 % BR ¹⁵
<p>* 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 (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</p> <p>⁹ Auprès d'un professionnel conventionné ou non.</p> <p>¹⁰ Application d'un Plafond prothèse dentaire hors équipement «100 % Santé» : trois (3) prothèses, quelles que soient leurs natures, par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce plafond, la prise en charge est limitée à 125 % de la BR des frais de soins dentaires prothétiques (décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019).</p> <p>¹¹ Les dents du sourire correspondent aux dents n° 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43 et 44.</p> <p>¹² Les dents de fond de bouche correspondent aux dents n° 15, 16, 17, 18, 25, 26, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47 et 48.</p> <p>¹³ Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés dans la limite des prix limites de vente (PLV) et à tarifs libres.</p> <p>¹⁴ Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la Base de Remboursement de l'acte indiqué sur la ligne correspondant aux soins et prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.</p> <p>¹⁵ Dans ce cas, le remboursement opéré par l'organisme de complémentaire santé est réalisé par référence à la Base de Remboursement reconstituée de la cote «TO90».</p>					

Aides auditives ¹⁶		Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + Option 2	Base conventionnelle + Option 3
Aides auditives de classe I** (Équipements «100 % Santé»*)		100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Aides auditives de classe II** ¹⁷ - Par oreille	Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité ¹⁸	450 €	600 €	1000 €	1000 €
	Bénéficiaire à compter du 21 ^{ème} anniversaire				

Aides auditives ¹⁶	Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + Option 2	Base conventionnelle + Option 3
Accessoires et fournitures	TM	TM	TM	TM
<p>* 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 (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</p> <p>** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B. BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>TM = Ticket Modérateur : il s'agit de la 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).</p> <p>¹⁶ Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de quatre (4) ans dans les conditions précisées par la «Liste des produits et prestations» (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).</p> <p>¹⁷ Dans la limite de 1700 € (hors accessoires) par aide auditive (Ticket Modérateur et remboursement par l'assurance maladie obligatoire compris). Au minimum, remboursement de 100 % BR.</p> <p>¹⁸ La cécité se définit comme une acuité visuelle inférieure à 1/20^{ème} après correction.</p>				

Optique ¹⁹	Base conventionnelle	Base conventionnelle + Option 1	Base conventionnelle + Option 2	Base conventionnelle + Option 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Lunettes Monture + 2 verres ²⁰ de Classe A	Équipement «100 % Santé»* (Y compris examen de la vue par l'opticien)	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Lunettes Monture + 2 verres ¹⁹ de Classe B	Par verre Par monture	Voir tableau «Base conventionnelle»	Voir tableau «Base conventionnelle + Option 1»	Voir tableau «Base conventionnelle + Option 2»
Lentilles prescrites - Par année et par bénéficiaire		85 €	100 €	200 €
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Lentilles prescrites jetables ²¹ - Par année et par bénéficiaire		85 €	100 €	200 €
Chirurgie optique réfractive - Par œil		600 €	700 €	1000 €
<p>* 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 (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</p> <p>¹⁹ Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de seize (16) ans révolus. Renouvellement tous les six (6) mois pour les enfants de moins de six (6) ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les deux (2) ans à compter du 16^{ème} anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres).</p> <p>²⁰ Les verres sont définis par les codes «Liste des produits et prestations» (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).</p> <p>²¹ Pour les lentilles jetables acceptées, au minimum remboursement du Ticket Modérateur (TM) qui est la 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).</p>				

VERRES DE « CLASSE B » ET MONTURES (Montant total de la garantie, Sécurité sociale incluse)	BASE CONVENTIONNELLE		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3	
	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)
Par verre Unifocal, Sphérique								
Sphère de -6 à +6	70 €	40 €	80 €	50 €	90 €	60 €	115 €	75 €
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12	80 €	75 €	90 €	85 €	100 €	95 €	125 €	120 €
Sphère < -12 ou > +12	90 €	80 €	100 €	90 €	110 €	100 €	140 €	125 €
Par verre Unifocal, Sphérique-cylindrique								
Cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0	80 €	50 €	90 €	60 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	80 €	50 €	90 €	60 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	80 €	70 €	90 €	70 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Cylindre ≤ +4, sphère < -6	90 €	80 €	100 €	90 €	110 €	100 €	140 €	125 €
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0	100 €	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	150 €	140 €
Cylindre > +4, sphère < -6	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	165 €	150 €
Par verre Multifocal ou progressif sphérique								
Sphère de -4 à +4	130 €	105 €	140 €	115 €	160 €	125 €	200 €	155 €
Sphère de < -4 ou > +4	140 €	115 €	150 €	125 €	170 €	135 €	215 €	170 €
Par verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique								
Cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0	150 €	125 €	160 €	135 €	180 €	145 €	225 €	180 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8								
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8								
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0								
Sphère < -8								
Par monture								
Monture	80 €	60 €	100 €	75 €	100 €	100 €	100 €	100 €

Annexe II

Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Mod. par Avenant n° 4, 3 nov. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C.

Article 1

Choix des organismes assureurs recommandés

La Commission Paritaire de la branche des Bureaux d'Études Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseils retient à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assureurs dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, au titre de la Complémentaire frais de santé, les organismes assureurs suivants :

- Aésio ;
- Harmonie Mutuelle ;
- Malakoff Humanis Prévoyance.

Article 2

Société apéritrice

La Commission Paritaire de la branche des Bureaux d'Études Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseils choisit Malakoff Humanis Prévoyance en qualité de société apéritrice pour une durée de trois (3) ans. Au terme de cette durée, l'apérition pourra être reconduite à l'identique jusqu'au terme de la recommandation ou confiée à l'un des deux autres organismes recommandés cités à l'article 1^{er}.

Annexe III

Montant des cotisations

Mod. par Avenant n° 4, 3 nov. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C.

Mod. par Avenant n° 5, 21 févr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Avenant n° 7, 18 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Article 1

Régime de base conventionnel

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils recommande pour les tableaux des garanties du régime de base conventionnel figurant à l'annexe I du pré-

sent accord un montant de cotisations pour le régime de base obligatoire (base conventionnelle) de 50 € par mois. Ce montant de cotisation s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2021 et restera inchangé en 2022.

Article 2

Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

Mod. par Avenant n° 5, 21 févr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Avenant n° 7, 18 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

	Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
Régime Général (RG)	Base	52,00 €	45,50 €
	Option 1	12,50 €	11,00 €
	Option 2	28,50 €	24,50 €
	Option 3	55,00 €	49,00 €
	Base + option 1 obligatoire	62,50 €	56,50 €
	Option 2	16,00 €	13,50 €
	Option 3	42,50 €	38,00 €
	Base + option 2 obligatoire	76,50 €	70 €
	Option 3	26,50 €	24,50 €
	Base + option 3 obligatoire	103,00 €	94,50 €

	Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
Régime Local (Alsace - Moselle)	Base	34,50 €	30,00 €
	Option 1	12,50 €	11,00 €
	Option 2	28,50 €	24,50 €
	Option 3	55,00 €	49,00 €
	Base + option 1 obligatoire	45,00 €	41,00 €
	Option 2	16,00 €	13,50 €
	Option 3	42,50 +	38,00 €
	Base + option 2 obligatoire	59,00 €	54,50 €
	Option 3	26,50 €	24,50 €
	Base + option 3 obligatoire	85,50 €	79,00 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 62,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 42,50 €, soit 105,00 €.»

(Avenant n° 6, 14 déc. 2023, étendu)

	Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
Régime général (RG)	Base	55,00 €	48,00 €
	Option 1	13,00 €	11,50 €
	Option 2	29,50 €	25,50 €
	Option 3	58,00 €	50,50 €
	Base + option 1 obligatoire	66,00 €	59,50 €
	Option 2	16,50 €	14,00 €
	Option 3	45,00 €	39,00 €
	Base + option 2 obligatoire	80,00 €	73,50 €
	Option 3	29,00 €	25,00 €
	Base + option 3 obligatoire	109,00 €	98,50 €
Régime local (Alsace - Moselle)	Base	36,50 €	32,00 €
	Option 1	13,00 €	11,50 €
	Option 2	29,50 €	25,50 €
	Option 3	58,00 €	50,50 €
	Base + option 1 obligatoire	47,50 €	43,50 €
	Option 2	16,50 €	14,00 €
	Option 3	45,00 €	39,00 €
	Base + option 2 obligatoire	61,50 €	57,50 €
	Option 3	29,00 €	25,00 €
	Base + option 3 obligatoire	90,50 €	82,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 66,00 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 45,00 €, soit 111,00 €.

(Avenant n° 7, 18 déc. 2024, non étendu)

	Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
Régime général (RG)	Base	59,00 €	51,50 €
	Option 1	14,50 €	12,50 €
	Option 2	34,00 €	29,00 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	Base + option 1 obligatoire	71,00 €	64,00 €
	Option 2	19,50 €	16,50 €
	Option 3	54,50 €	46,50 €
	Base + option 2 obligatoire	87,50 €	80,50 €
	Option 3	35,00 €	30,00 €
	Base + option 3 obligatoire	122,00 €	110,50 €
Régime local (Alsace-Moselle)	Base	39,50 €	34,50 €
	Option 1	14,50 €	12,50 €
	Option 2	34,00 €	29,00 €
	Option 3	69,00 €	59,00 €
	Base + option 1 obligatoire	51,50 €	47,00 €
	Option 2	19,50 €	16,50 €
	Option 3	54,50 €	46,50 €
	Base + option 2 obligatoire	68,00 €	63,50 €
	Option 3	35,00 €	30,00 €
	Base + option 1 obligatoire	102,50 €	93,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 71 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 54,50 €, soit 125,50 €

Article 3 Option facultative «renfort hospitalisation»

Une option facultative «renfort hospitalisation» est proposée :

Option «renfort hospitalisation» *	Option «Non Responsable» (en complément du Socle ou des options)
Hospitalisation (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique) En établissement conventionné ou non (En établissement non conventionné, la prise charge est limitée au ticket modérateur) Actes remboursés par la sécurité sociale Honoraires (y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds)	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	-
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	+ 200 % BR
* Hors périmètre de mutualisation du régime.	

Cotisation :

Option «Renfort hospitalisation»	Régime Général et Alsace-Moselle
Salariés + enfant(s) à charge	1,75 €/mois
Conjoint	1,50 €/mois

La cotisation est financée à 100 % par le salarié.

Avenant n° 3 du 28 novembre 2019

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT / F3C.

Préambule

Par accord du 7 octobre 2015 modifié par les avenants du 16 mars 2016 et du 25 septembre 2019, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place une couverture collective en matière de frais de santé, obligatoire pour les salariés et leurs enfants à charge au sens de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'article 1.1.7 de l'accord précité dispose que les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés pour étendre les garanties de base obligatoires de la branche au conjoint à charge, au sens de la sécurité sociale, du salarié.

Après quatre années de mise en œuvre du régime, il s'avère que :

— Ce régime à adhésion facultative du conjoint à charge au sens de la sécurité sociale nécessite une revalorisation du montant de sa cotisation afin de maintenir le niveau de garanties défini dans l'accord du 7 octobre 2015.

— Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir de façon effective des actions de prévention pour les salariés et leurs ayants droit couverts par le régime Frais de santé de la branche.

C'est la raison pour laquelle les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ont décidé de modifier et de compléter l'accord modifié du 7 octobre 2015, comme suit :

Article 1

(Voir Accord du 7 octobre 2015, article 1.1.7)

Article 2

(Voir Accord du 7 octobre 2015, Annexe III, article 2)

Article 3

(Voir Accord du 7 octobre 2015, article 1.3.2)

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 5

Champ d'application - Durée - Entrée en vigueur - Formalités

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1^{er} août 2019. Il est convenu d'exclure les Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel de l'accord du 7 octobre 2015.

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé du budget conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Accord du 24 octobre 2023

[Étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC Média+ ;

CFE CGC FIECI ;

CGT FSE.

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise - ci-après ETAM -, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

— Les ETAM «assimilés cadres» (dits article 4bis de la Convention) ;

— Les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la Convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la

Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1

Catégories objectives

Article 1.1

Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres relevant des positions 1.1 à 3.3 de la classification Ingénieurs et cadres définie par la Convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 1.2

Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des positions 3.2 et 3.3 de la classification ETAM définie par la Convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 1.3

Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des positions 2.2 à 3.1 de la classification ETAM définie par la Convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 3 Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord national du 22 juin 1999

[Étendu par arrêté du 21 décembre 1999, JO 24 décembre 1999 et applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 19 janvier 2000, modifié par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000]

Mod. par Avenant 25 oct. 2007, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arr. d'extension.

Mod. par Avenant 1^{er} avr. 2014, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.⁽²⁾, applicable à compter d'un délai de 6 mois à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et pour les entreprises dépourvues d'accord, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe

(2) Arrêté du 26 juin 2014 :

Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

NOR : ETST1415392A

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 1^{er} avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 mai 2014 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 23 juin 2014,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 1^{er} avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.2 est étendu, sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc, 31 janvier 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un simple renvoi par le contrat de travail aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours est insuffisant.

Le premier alinéa du chapitre 2 est étendu, sous réserve qu'en vertu des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, l'accord ne fasse pas obstacle à ce que puissent être fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, dès lors qu'elles garantissent la protection de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 14 mai 2014, n° 12-35033).

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 juin 2014.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CFDT F3C.

Accord 28 avr. 2021, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC, CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu par arr. 12 juin 2024, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syntec ;

Cinov.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités partagées par tous les partenaires sociaux.

Les entreprises de la Fédération SYNTEC et de la CICF (Chambre des Ingénieurs Conseils de France) ont embauché plus de 40 000 personnes en 1998, dont plus du tiers des jeunes ingénieurs sortis d'écoles, toutes disciplines confondues. Elles ont l'ambition d'en embaucher plus de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des services dans l'économie, de la complexité croissante des technologies et de l'externalisation de plus en plus fréquente des prestations d'ingénierie, de conseil, de formation et de mise en œuvre.

Les métiers du Savoir, regroupés dans les Fédérations Syntec et CICF, ont ainsi la volonté de créer un nombre très important d'emplois, en particulier destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par leurs collaborateurs supposent une large part de création ou de conception qui implique une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et une très faible possibilité de substituer immédiatement un collaborateur par un autre au cours de sa mission.

De plus les métiers du Savoir, par essence mobiles et internationaux, sont confrontés à une concurrence mondiale et leurs coûts de production sont directement liés au coût et à la durée du travail. Les entreprises du secteur ne peuvent prendre le risque de détériorer leur compétitivité en alourdissant leurs coûts de production. En effet leur capacité à embaucher passe obligatoirement par le maintien de leur compétitivité.

La situation économique des entreprises de la branche est très contrastée, en raison de la diversité de leurs tailles et des secteurs d'activité dans lesquels elles opèrent. Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998, de mettre en œuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- augmenter le volume de création d'emplois en assortissant chaque fois que possible la réduction du temps de travail, d'embauches : les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises afin de mettre en place les solutions les plus adaptées. Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.
- développer la formation professionnelle des salariés en favorisant la mise en place d'opérations susceptibles d'accompagner leur évolution professionnelle.
- préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté.
- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année.
- diminuer le temps de travail des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

Ces mesures, au travers de l'instauration d'un horaire collectif de 35 heures et des modalités d'aménagement annuel du temps de travail proposées, doivent en effet permettre à une majorité de salariés de la branche de bénéficier d'une dizaine de jours de disponibilité par rapport à la durée conventionnelle actuelle, au delà de la garantie accordée sur le caractère chômé et payé des jours fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 H par semaine au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002 selon les cas, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils, et des sociétés de conseils.

Chapitre 1 Durée du travail

Article 1 Durée du travail effectif

Conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cas particulier de l'astreinte : l'astreinte concerne les plages horaires en dehors des horaires habituels de travail pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de l'employeur. Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte, que cette intervention ait lieu au domicile du collaborateur ou sur le lieu du projet fait partie intégrante du temps de travail effectif du salarié.

Article 2 Durée conventionnelle du travail

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures à compter de la date d'effet précisée au chapitre 11 du présent accord. Cette définition ne fait pas obstacle à des dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les accords ou les usages des entreprises.

Chapitre 2 Dispositions relatives aux horaires de travail

Article 1 Dispositions communes

Les entreprises de l'ingénierie, de l'Informatique et du Conseil offrent la particularité de compter une majorité de cadres, compte tenu des prestations intellectuelles de haut niveau qu'elles sont à même de proposer. Par ailleurs, les moyens bureautiques modernes font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle et le contrôle traditionnel des horaires de travail, par l'employeur. Cette évolution paraît rencontrer les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme propre, néanmoins compatible avec les contraintes de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées au personnel concerné, la référence à une mesure de temps exprimé en nombre de journées ou demi-journées de travail peut être plus adaptée que le calcul en heures et vient compléter utilement les dispositions légales (notamment les durées maximales légales qui continuent à s'appliquer).

Afin à la fois de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du temps de travail et de favoriser l'émergence de nouvelles organisations du travail dans les entreprises, les parties signataires conviennent de mettre à la disposition des entreprises les mesures ci-après, qui viennent compléter les articles 32 ETAM et IC de la convention collective :

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent accord voient leur durée hebdomadaire de travail réduite selon les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire seront obtenues notamment en réduisant l'horaire hebdomadaire puis en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

Si la réduction d'horaire est obtenue en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année, le salarié bénéficie de jours disponibles attribués au titre de la réduction du temps de travail. Cette solution peut s'accompagner, au plan de la gestion, de la création d'un compte de temps disponible (chapitre 5) permettant la matérialisation de la réduction.

tion effective du temps de travail et dont l'utilisation paraît adaptée aux variations de charge de travail des salariés de la branche.

Les parties signataires conviennent que les jours fériés sont non travaillés et payés. Lorsque l'activité de l'entreprise la fait travailler ces jours-là, ces derniers donnent lieu à récupération selon les dispositions conventionnelles ou établies par l'entreprise dans le respect des dispositions légales. Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir : les 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises conservent la faculté de modifier ou de maintenir l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise avant la date de signature du présent accord.

Trois types de modalités de gestion des horaires sont a priori distingués à l'initiative de l'entreprise :

- Modalités standard ;
- Modalités de réalisation de missions ;
- Modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

Les définitions de ces différentes modalités sont précisées dans les articles ci-après.

Pour relever des modalités de réalisation de missions, les personnels doivent tout d'abord répondre aux conditions d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lors de la mise en œuvre du présent accord sont informés des modalités qui les concernent après information, lorsqu'elles existent, des institutions représentatives du personnel. Les changements suivent l'évolution professionnelle du collaborateur et tiennent compte de leurs souhaits.

Article 2

Modalités standard

Sauf dispositions particulières négociées par accord d'entreprise, les salariés concernés par les modalités standard ont une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de travail effectif doit être telle que leur horaire annuel ne puisse dépasser l'horaire annuel normal. Ce dernier ressort à 1610 heures pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux chapitres 3 et 4). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1610 heures.

Ces modalités concernent les ETAM ; les Ingénieurs et Cadres peuvent également relever de ces modalités standard.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation annuelle présentée au chapitre 3), la rémunération de ces collaborateurs ne peut être inférieure au salaire brut de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué à la date de signature du présent accord.

Article 3

Réalisation de missions

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches,...) le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales, se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre 3).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, inter-contrats,...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancien-

neté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du Code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

Article 4 **Forfait annuel en jours**

Mod. par Avenant 1^{er} avr. 2014, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.⁽²⁾, applicable à compter d'un délai de 6 mois à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et pour les entreprises dépourvues d'accord, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe

(2) Arrêté du 26 juin 2014 :

Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

NOR : ETST1415392A

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 1^{er} avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 mai 2014 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 23 juin 2014,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 1^{er} avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.2 est étendu, sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc, 31 janvier 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un simple renvoi par le contrat de travail aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours est insuffisant.

Le premier alinéa du chapitre 2 est étendu, sous réserve qu'en vertu des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, l'accord ne fasse pas obstacle à ce que puissent être fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, dès lors qu'elles garantissent la protection de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 14 mai 2014, n° 12-35033).

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 juin 2014.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC FIECI ;

CFDT F3C.

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu par arr. 12 juin 2024, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syntec ;

Cinov.

Syndicat(s) de salariés :

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié, et ont adopté l'accord du 22 juin 1999 dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- Le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;
- Les dispositions de la charte sociale européenne du conseil de l'Europe du 18 octobre 1961 consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;
- Les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;
- Les dispositions de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989 stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la communauté européenne ;
- Les dispositions de la directive 1993/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993 qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- Les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997 mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;
- L'article 1134 du Code Civil.

Les parties signataires ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux, visant à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié, et entendent se référer dans le cadre du présent avenant :

- à la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17 alinéa 1 et 19 ne permettent aux États-membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;

Aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du Code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jour sur l'année.

Article 4.1 **Champ d'application**

Peuvent être soumis au présent article 4, les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés ainsi concernés doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de durée du travail, ils sont autorisés en raison de l'autonomie dont ils disposent à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps.

(Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu) Ils relèvent au minimum de la position 2.3 de la grille de classification des cadres de la Convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux (2) fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Article 4.2 **Conditions de mise en place**

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci. L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

-
- La nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
 - Le nombre de jours travaillés dans l'année ;
 - La rémunération correspondante ;
 - Le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jour sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Article 4.3

Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par accord d'entreprise, ou par usage et des absences exceptionnelles accordés au titre de l'article 29 de la Convention Collective Nationale.

Article 4.3.1

Année incomplète

L'année complète s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jour à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés) soit :

Nombre de jours à travailler = $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$

Dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Article 4.4

Rémunération

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

(Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu) Par dérogation au paragraphe précédent, le personnel classé en position 2.3 de la grille de classification des cadres doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 122 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

(Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu) Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à, selon le cas, à 120 % ou 122 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.

Article 4.5

Forfait en jours réduit

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4.3 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Article 4.6

Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

Article 4.7

Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le-la salarié-e sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Article 4.8

Garanties : Temps de repos/ charge de travail/ amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel

Article 4.8.1

(Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu) - Temps de repos

Les salariés ayant conclu d'une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient, au même titre que les autres salariés, des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire. À cet égard, ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimums consécutives, étant rappelé que l'amplitude quotidienne maximale de travail est de 13 heures.

L'employeur affiche dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'employeur veille à mettre en place un outil de suivi pour s'assurer du respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Article 4.8.2

(Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu) Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il ne peut cependant en être déduit qu'ils sont soumis par défaut à des journées de travail dont l'amplitude serait délimitée par les temps de repos minimums légaux rappelés à l'article 4.8.1 du présent accord.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail des salariés doivent permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié tient informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui reçoit le salarié dans les huit (8) jours et formule par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail du salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une (1) fois par an à la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du Comité social et économique (CSE) si elle existe, ou à défaut au CSE s'il existe dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle

Article 4.8.3 **(Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu) - Entretiens individuels**

Afin de se conformer aux dispositions légales et de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum une (1) fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de cet entretien sont évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié. Lors de cet entretien, le salarié et son employeur font le bilan des modalités d'organisation du travail du salarié, de la durée des trajets professionnels, de sa charge individuelle de travail, de l'amplitude des journées de travail, de l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de cet entretien est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de cet entretien annuel. Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Article 4.9 **Consultation des IRP**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la Base de données économiques et sociales unique.

Article 4.10 **Suivi médical**

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

Article 5 **Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos**

Indépendamment des modalités exposées ci-dessus, tout salarié à titre individuel a la possibilité de demander à son employeur de disposer d'un volume de jours de repos complémentaires en contrepartie d'une récupération du temps correspondant selon des modalités à définir par l'entreprise, les heures ainsi récupérées n'ayant bien évidemment pas la nature d'heures supplémentaires. Cette possibilité, fixée à un maximum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le collaborateur des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet accord ou un refus motivé est formalisé par un écrit de la part de l'employeur.

Une information semestrielle détaillée sera transmise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement pour permettre le suivi du dispositif.

Article 6
Cas du personnel embauché pendant la période de référence

Pour les modalités de réalisation de missions (articles 3 et 4), le nombre de jours travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

Chapitre 3
Organisation du temps de travail sur l'année

La contrepartie indispensable aux contraintes liées à la réduction du temps de travail est l'absolue nécessité de repenser fondamentalement les organisations en recherchant systématiquement une meilleure productivité globale, notamment grâce à une souplesse accrue, capable de faire face aux fluctuations d'activité structurelles ou occasionnelles ainsi qu'aux cycles de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

Article 1
modalités de la modulation

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau des différents projets gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre 2), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence.

Pour le personnel régi par les modalités standard et notamment pour le personnel ETAM, les dispositions convenues sont les suivantes.

- pour compenser les hausses et les baisses d'activités associées à la charge de travail de l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs bénéficiant de cette durée effective de travail de telle façon que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen se compensent avec les heures effectuées en sous-activité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.
- l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours.
- les heures effectuées pendant la période de modulation au delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre 4. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.
- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation convenue par accord d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, sauf dérogation, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 28 heures par semaine.
- seules les heures effectuées sur l'année, au delà de l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement ont la nature d'heures supplémentaires. Elles peuvent être payées, avec les majorations y afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre 4). Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.
- une comptabilisation mensuelle du temps de travail est opérée dans l'entreprise. Les entreprises qui mettent en œuvre la modulation instituée par le présent accord garantissent aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le volume annuel des heures travaillées est inférieur à l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

Article 2
Mise en œuvre

La mise en place dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail est effectuée après information des représentants du personnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du choix ainsi opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-2-1, en cours de période, le recours au chômage partiel est possible selon les dispositions légales en vigueur.

Chapitre 4

Heures supplémentaires

Article 1

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au delà de la durée conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Elles sont définies au chapitre 3 - Article 1 - dans le cas d'une modulation sur l'année.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. Cette disposition pourra être mise en œuvre sur le fondement d'un accord d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés et l'employeur devra solliciter l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. De tels repos peuvent s'imputer par contre au crédit du compte de temps disponible du collaborateur (chapitre 5) ou être pris selon les modalités définies par l'entreprise.

Article 2

Contingent d'heures supplémentaires

Lorsque les organisations du travail retenues dans les entreprises, en fonction des exigences du marché, conduisent à organiser le temps de travail sur l'année, les parties signataires conviennent que le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 90 heures par an et par salarié.

Ce contingent pourra être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans le cas où l'entreprise ne choisirait pas l'annualisation et son volume annuel de 1610 heures, les parties signataires conviennent que le contingent prévu à l'article 33 de la convention collective devra être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales.

Chapitre 5

Compte de temps disponible

Le compte de temps disponible (CTD) permet de matérialiser l'application de la loi du 13 juin 98 sur la réduction du temps de travail. Il peut être constitué pour tout salarié, quel que soit le mode retenu pour la comptabilisation de son temps de travail. Il peut être géré sur toute période de référence de 12 mois consécutifs (année civile, exercice comptable, période de congés payés). Les jours crédités au compte de temps disponible doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période.

Viennent s'imputer au crédit de ce compte :

- les jours disponibles nécessaires à l'application de l'accord : écart entre le nombre de jours normalement travaillés du salarié en fonction de ses droits à congés ou absences accordés par l'entreprise ou la convention collective (hors les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximal autorisé par accord d'entreprise ou par cet accord.
- les périodes de suractivité (tâches exceptionnelles accomplies pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions),
- les éventuelles conversions d'heures supplémentaires en repos équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce compte :

- la prise de jours de repos
 - à l'initiative du salarié pour le tiers des jours crédités,
 - à l'initiative de l'employeur (périodes d'inter-contrats à condition que le collaborateur ne soit pas présent dans l'entreprise ou récupérations en compensation des périodes de suractivité).
- certaines formations, définies comme des coinvestissements (chapitre 8)

Si une formation définie comme un coinvestissement n'est pas envisageable ou effectuée sur la période, la prise des jours se répartit pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, si les modalités de travail chez un client retiennent strictement une durée de 35 heures par semaine

et que les horaires de travail du collaborateur concerné sont aménagés en conséquence, le collaborateur travaillant sur une base de 35 heures ne peut plus bénéficier de jours disponibles supplémentaires : dans ce cas les jours disponibles nécessaires à l'application de cet accord sont progressivement débités, prorata temporis, pour l'annulation de ces jours sur la période annuelle de gestion (hormis les jours dont l'employeur et le collaborateur seraient convenus au titre de la formation de coinvestissement). Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

La gestion du compte de temps disponible sur une période plus longue que l'année, pour tenir compte de durées de projets supérieures à 12 mois, peut être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, établi avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail. Des modalités de fonctionnement du compte de temps disponible adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

Les jours inscrits au compte de temps disponible constituent une créance salariale. Le compte individuel est tenu mensuellement par l'employeur et est remis au salarié, sous forme d'un document individuel. Ce document précise quelle est la période de référence choisie par l'entreprise.

Un bilan sur le fonctionnement et l'utilisation du compte de temps disponible est communiqué annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ainsi qu'un rapport semestriel intermédiaire.

La prise des jours disponibles à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mois est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le compte de temps disponible d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise veillera à ce que 5 jours soient utilisés en récupération dans un délai de 2 mois, à une date à définir d'un commun accord.

Si à l'échéance de la période de référence le compte de temps disponible présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que le compte épargne temps (chapitre 6) peut également être alimenté par l'éventuel solde positif du compte de temps disponible.

Chapitre 6

Compte épargne temps

Un compte épargne-temps, prévu par l'article L. 227-1 du code du travail peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement. Il a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Les congés concernés peuvent être :

- des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congés pour création ou reprise d'entreprise...) ;
- des congés pour convenance personnelle ;
- des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive).

La mise en place d'un régime de compte épargne-temps, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, pour tenir compte des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir avec précision les modalités d'alimentation du compte (ainsi que son abondement).

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les parties signataires affirment par ailleurs leur accord sur la possibilité de l'externalisation de la gestion des montants individuels et de la création d'un compte épargne-temps de branche. Les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce système d'externalisation et de ce compte de branche feront l'objet d'un accord national, négocié avec les organisations syndicales dans les six mois suivant la signature du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un compte épargne-temps pour les entreprises ou établissements dépourvus d'accord et définira dans ce cadre les modalités d'alimentation du compte, notamment :

- report des congés payés dans la limite de 10 jours par an
- solde positif du compte de temps disponible
- prime d'intéressement dans les conditions définies par l'article L. 441-8 du code du travail
- etc...

Chapitre 7

Mesure du temps de travail effectif

L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif.

Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, soit par tout système de pointage.

Les règles et les modalités d'application dans les conditions prévues la loi et par le présent accord seront définies au niveau de l'entreprise. Ces documents constituent les éléments d'appréciation à la fois au sens de l'article L. 212-1-1 du code du travail et en cas d'horaire individualisé, au sens de l'article D. 212-21 du code du travail. En cas d'horaire individualisé et de document déclaratif, la récapitulation hebdomadaire est effectuée conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, le contrôle hiérarchique restant en général mensuel.

Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les tranches exceptionnelles d'activité et les dépassements d'horaires, accomplis à la demande de la hiérarchie, pour les personnels assujettis à un horaire collectif ou individualisé.

Chapitre 8

La formation

Les efforts de perfectionnement de formation professionnelle constituent une exigence forte pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaitée par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les parties signataires conviennent que la formation d'adaptation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise, dans le cadre du poste de travail, doit être incluse dans le temps de travail effectif.

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours et développement professionnel (par exemple acquisition d'une qualification complémentaire, progression professionnelle, extension du champ de compétences, reconversion...), les parties signataires sont désireuses de mettre en œuvre des dispositions capables de conduire à leur développement. Dans ce but elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un coinvestissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paie le coût du stage et l'opération est réalisée en partie en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50 % du temps correspondant à cette formation peuvent être imputés au débit du compte de temps disponible (ou au débit du compte épargne-temps s'il en existe un dans l'entreprise ou l'établissement).

Entrent dans le cadre de formations pouvant donner lieu à co investissement :

- les formations diplômantes ou homologuées par l'État,
- les formations validées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) comme coinvestissables,
- les formations validées sur saisine de la CPNE.

Des dispositions propres à l'entreprise ou à l'établissement peuvent être établies par voie d'accord avec les représentants des organisations syndicales signataires avant l'élaboration du plan de formation.

Chapitre 9

Le temps partiel

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 déc. 1999, JO 24 déc.) Pour tenir compte des exigences du marché et faciliter l'acceptation du temps partiel par l'employeur, il est convenu que le délai de prévenance pour modification du temps de travail sera d'au moins trois jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être portée à 33 % du temps de travail de base.

Par ailleurs les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

Chapitre 10

Droit à la déconnexion et obligation de déconnexion

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu par arr. 12 juin 2024, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syntec ;

Cinov.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Les salariés disposent d'un droit à la déconnexion. Conformément aux dispositions du Code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il se manifeste par :

- l'engagement de l'entreprise de ne pas solliciter le salarié pendant les temps de repos ;
- l'absence d'obligation du salarié de répondre aux sollicitations intervenant pendant les temps de repos ;
- l'assurance donnée au salarié de ne jamais subir de sanctions ou de reproches du fait de son absence de réponse aux sollicitations intervenant pendant les temps de repos et de ne pas voir encourager ni valoriser des comportements différents.

L'employeur adopte les mesures nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. Ces mesures sont définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue par le Code du travail. Elles sont communiquées par tout moyen au salarié concerné.

Une procédure peut également être créée afin d'alerter en cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des périodes de repos compte tenu des impacts la santé ou la vie personnelle du salarié, d'initier un échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique sur cette utilisation et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion de l'intéressé. Cette procédure peut être utilisée aussi bien par le salarié que par son supérieur hiérarchique.

Dans les entreprises de plus de deux-cent-cinquante (250) salariés, il est procédé à la nomination d'un référent à la déconnexion. Ce référent a pour rôle de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux enjeux de la déconnexion, et de diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte visée ci-dessus. Les outils nécessaires à la réalisation de ses missions seront mis à disposition par la branche.

Chapitre 11 (d'origine)

Application de l'accord

Article 1 **Date d'effet**

L'application de l'accord est subordonnée à son arrêté d'extension et sera possible à compter du premier jour du mois qui suivra la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet accord ne deviendra obligatoire dans les entreprises qu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail ou à celle, antérieure, de la mise en application de leur propre accord.

Dans les entreprises pourvues d'organisations syndicales représentatives, des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail seront engagées dès signature du présent accord.

Les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière.

Article 2 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Chapitre 11

Stipulations juridiques et administratives

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu par arr. 12 juin 2024, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syntec ;

Cinov.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Date d'effet - Durée de l'accord

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

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

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

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre «conditions de révision de l'accord» ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

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

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Chapitre 12

Suivi de l'accord

Mod. par Avenant 25 oct. 2007, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arr. d'extension.

Accord 28 avr. 2021, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC, CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

Les parties signataires confient à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord (*Phrase remplacée par Accord 28 avr. 2021, non étendu : «Les parties confient à une commission paritaire la charge de procéder au suivi et au bilan du présent accord, dans le cadre du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du Code du travail. Plus largement, cette commission a pour objet d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives, de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la Branche, de favoriser le paritarisme au sein de la Branche et de réaliser toute autre action y concourant »*). Cette commission prend la forme d'une association loi de 1901. Les statuts de cette association garantissent l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de la commission. Pour remplir sa fonction, elle bénéficie d'une collecte auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0,2 pour mille de leur masse salariale.

Annexe n° 1 du 7 décembre 2000

[Étendue par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001]

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 22 juin 1999, ont décidé, conformément aux dispositions du chapitre 10 dudit accord paragraphe 1 de revaloriser les rémunérations des positions 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres.

1) Modalités de la revalorisation

Cette revalorisation de la rémunération sera obtenue par une modification des coefficients associés à ces positions :

Position	Ancien Coefficient	Nouveau Coefficient
1.1	90	95
1.2	95	100
2.10	100	105
2.11	110	115

Il en résulte que les salaires minimaux bruts des Ingénieurs et Cadres de ces quatre positions seront dorénavant les suivants (valeur actuelle du point : 109 F) :

Position 1.1	Coefficient 95	10 355 F brut
Position 1.2	Coefficient 100	10 900 F brut
Position 2.1	Coefficient 105	11 445 F brut
Position 2.11	Coefficient 115	12 535 F brut

2) Date de mise en application

Le présent avenant sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté ministériel d'extension ou au plus tard le 1^{er} mars 2001.

Association d'Étude et de Suivi de l'Aménagement du Temps de Travail (ADESATT)

Accord du 29 mars 2000

[Étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000, applicable le mois suivant son extension, soit à compter du 1^{er} décembre 2000]

(Abrogé par Accord du 28 avr. 2021)

Mod. par Avenant 25 oct. 2007, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arr. d'extension.

Préambule

Mod. par Avenant 25 oct. 2007, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arr. d'extension.

L'accord National du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail confie à une commission la charge permanente de

procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord du 22 juin 1999. Cet engagement, prévu au chapitre 12 de l'Accord National, se matérialise par la création d'une association, loi de 1901.

Cette association, dénommée «ADESATT» bénéficie d'une collecte annuelle auprès des entreprises de la Branche d'un montant égal à 0,2 pour mille de leur masse salariale brute.

Compte tenu des moyens dont dispose l'ADESATT, cet outil doit être utilisé pour favoriser les relations paritaires au sein de la branche dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par le champ conventionnel.

Article 1

Accès des représentants des membres de l'ADESATT aux informations remises aux représentants du personnel et relatives à l'aménagement du temps de travail

Les représentants des membres de l'ADESATT bénéficient d'un droit d'accès permanent aux accords et documents des entreprises relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Ces documents sont ceux dont disposent les représentants du personnel présents dans l'entreprise.

Pour mener à bien leurs missions, les membres de l'ADESATT disposent d'un budget de suivi de l'accord défini annuellement par l'association.

Article 2

Rapports des membres de l'ADESATT à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale

Les organisations membres de l'ADESATT remettront annuellement et séparément un rapport à la Commission Paritaire Nationale. Ce rapport pourra suggérer aux membres de la Commission Paritaire Nationale d'ouvrir des négociations sur tout point relatif à l'aménagement du temps de travail.

Article 3

Accès des membres de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale aux Études et Recherches de l'ADESATT

Chaque organisation syndicale membre de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale bénéficie d'un droit d'accès aux Études et Recherches réalisées par l'ADESATT dans le cadre du budget Études et Recherches de l'association.

Article 4

Moyens des membres de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale pour instruire les Études et Recherches réalisées par l'ADESATT

Chaque organisation syndicale membre de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale bénéficie d'un budget défini annuellement par le budget d'Études et Recherches de l'ADESATT pour pouvoir prendre connaissance et prolonger les travaux de l'ADESATT dans ce domaine.

Article 5

Appui de l'ADESATT aux travaux de l'observatoire des métiers

Compte tenu de la mise en place d'un observatoire des métiers sur le même champ conventionnel que celui de l'accord du 22 juin 1999 ; l'ADESATT mettra à la disposition de l'OPIIEC (Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil) l'ensemble des études et recherches réalisées dont il dispose, afin de permettre aux partenaires sociaux membres de cette instance paritaire de fonctionner sur un même niveau d'information.

En outre, afin de favoriser la bonne complémentarité des institutions paritaires, l'ADESATT pourra contribuer, dans la limite d'une somme définie annuellement par le budget Études et Recherches de l'ADESATT, au financement des travaux et recherches relatifs à l'aménagement du temps de travail et à l'emploi.

Article 6

Montant des dotations budgétaires

Compte tenu du caractère variable du budget de la collecte annuelle prévue au chapitre de l'Accord National, les parties signataires conviennent que les budgets prévus par le présent avenant ne peuvent être fixés en valeur par le présent texte. L'ADESATT informera annuellement les parties signataires des montants des budgets prévus par le présent accord.

Article 7

Application, formalité de dépôt du présent avenant

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent accord. Le présent avenant est applicable dès le mois suivant son extension.

Statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et

congrès

Accord du 5 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 24 novembre 2001]

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Préambule

Les entreprises, définies dans l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, étendu par arrêté ministériel le 25 février 2000, entrent désormais dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseil et des sociétés de conseils.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement notamment face à une concurrence internationale de plus en plus forte.

Ces activités se déroulent autour de manifestations limitées dans le temps et l'espace obligeant les organisateurs, afin de répondre aux besoins du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Le Code du Travail prend en compte d'ores et déjà ces particularités en permettant, conformément à l'article L. 221-9, lequel renvoie à l'article R. 221-4-1 du Code du Travail, aux entreprises d'octroyer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, harmoniser des règles propres à assurer des garanties réelles aux salariés.

Ainsi, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Chapitre I Durée du travail

Chapitre 1 - Travail dominical

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

Les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail permettent aux entreprises d'organisation de foires, salons et congrès d'attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour les activités visées par l'article R. 3132-5 du Code du travail.

Le travail du dimanche est toutefois limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

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

Chaque salarié concerné bénéficie au minimum d'un (1) dimanche de repos par mois civil et de vingt-trois (23)

dimanches de repos par année civile ou sur une période quelconque de douze (12) mois, période servant de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année.

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et les jours fériés devront percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale de 1,25 % du salaire minimum hiérarchique correspondant à leur classification.

Chapitre 2 - Durée maximale journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif de 10 heures pourra être portée à 12 heures sur 6 jours consécutifs maximum, sous réserve du respect d'un temps de repos de 11 heures consécutives pouvant être ramenée à 9 heures sur 2 jours consécutifs maximum dans les conditions fixées par les articles D. 220-1 et D. 220-2 du Code du Travail.

Pendant les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, les opérations exceptionnelles et pour les salariés travaillant sur le site de la manifestation ou affectés à cette dernière, pour une durée journalière de travail effectif au moins égale à 10 heures, l'amplitude maximum de présence est égale à la durée journalière effective de travail réalisée plus une heure.

Chapitre 3 - Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

La durée hebdomadaire de travail effectif de 48 heures pourra être portée à 60 heures dans le cadre de la semaine civile et 60 heures sur une période quelconque de 6 jours consécutifs, dans la limite de 3 semaines consécutives pour chaque salarié concerné, conformément à l'article L. 212-7 du Code du Travail pendant les périodes de la manifestation (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

Chapitre 3 bis - Heures supplémentaires / repos compensateur

Il est rappelé que le chapitre 3 de l'accord national du 22 juin 1999 définit des durées hebdomadaires du travail maximales auxquelles il peut être toutefois dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les heures effectuées au-delà des plafonds définis par le chapitre 3 de l'accord national susvisé ou par des accords d'entreprise ou d'établissement y dérogeant, sont soumises aux dispositions des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du Travail dans les conditions suivantes :

- chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés est récupérée obligatoirement pour moitié (50 %). Le solde pourra, au choix du salarié, être récupéré ou être payé conformément à l'article L. 212-5-III du Code du Travail ;
- chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés supporte :
 - le repos compensateur obligatoire de 50 % prévu par l'article L. 212-5-1 du Code du Travail,
 - une majoration de salaire de 50 % (article L. 212-5-1 du Code du Travail) pouvant être prise au choix du salarié sous la forme d'un repos compensateur équivalent ou payée.

Le choix de la répartition sera défini pour une année.

Chapitre 4 - Durée minimale hebdomadaire

Par dérogation à l'accord national du 22 juin 1999, la modulation ne peut conduire, sauf accord d'entreprise ou d'établissement, à des semaines travaillées inférieures à 24 heures de travail effectif, sauf accord du salarié. En deçà de 24 heures travaillées par semaine, l'organisation du temps de travail s'opère par paliers de demi-journées de travail effectif.

L'organisation du temps de travail peut également comprendre des semaines non travaillées.

Chapitre 5 - Dépassement pour fin de prestation⁽¹⁾

(1) L'article 5 (dépassement pour fin de prestation) du chapitre I^{er} susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise, en cas de modification du programme de modulation, d'une part, le délai réduit qui serait appliqué dans ce cas, et, d'autre part, les contreparties en faveur des salariés. (arrêté du 15 novembre 2001)

Dans certains cas où la manifestation l'exige, la durée du travail telle que programmée ne peut pas être respectée. En effet, la technicité du personnel, la complexité des tâches, les relations privilégiées avec les clients qui reposent sur la confiance réciproque, rendent difficiles les permutations des salariés. Pour ces raisons, il apparaît nécessaire que les durées de travail programmées puissent dans certaines conditions être prolongées.

Ces dépassements ci-après dénommés "fin de prestation" s'envisagent dans la mesure où la modification de la programmation est le fait d'un tiers (client, fournisseur...) dans les conditions suivantes :

- pour achever une prestation qui ne peut être ni interrompue, ni poursuivie avec un personnel différent,
- pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et / ou du personnel et / ou du public.

Le temps additionnel réalisé pour fin de prestation devra s'inscrire dans le cadre des durées maximales autorisées visées au 1) et 2) ci-dessus.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation feront l'objet d'une compensation, conformément notamment à l'article L. 212-8 alinéa 7 du Code du Travail, qui s'appréciera au sein de chaque entreprise ou établissement par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cette compensation devra prendre la forme d'un droit à repos compensateur égal à 10 % de chaque heure de dépassement.

Il ne pourra y avoir plus de trois dépassements de l'horaire programmé par semaine civile dans la limite de 20 semaines calendaires par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas de modulation annuelle du temps de travail.

Chapitre 6 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'Inspecteur du Travail est fixé à 130 heures par année civile ; le contingent est ramené à 90 heures en cas de modulation *sauf accord d'entreprise* (termes exclus de l'extension par arrêté du 15 novembre 2001) ou application de l'article L. 212-6 du Code du Travail.

Chapitre II

(1)

(1) Le chapitre II (contrat de travail à temps partiel modulé) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du Code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les conditions dans lesquelles les horaires de travail sont notifiés par écrit aux salariés. (arrêté du 15 novembre 2001)

Contrat de travail à temps partiel modulé

Compte tenu de la variation d'activité des entreprises en cours d'année (du fait des manifestations) la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année, sous réserve que la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne sur un an la durée stipulée au contrat.

Le temps partiel modulé fait l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail et peut prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois.

Sont concernées par cette modulation de l'horaire hebdomadaire ou mensuel toutes les catégories de salariés dont l'horaire hebdomadaire de référence est au moins égal à 17 h 30.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit préciser notamment :

- la répartition des heures travaillées entre les journées de la semaine,
- les jours et / ou les demi-journées pouvant être travaillées.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative du salarié, la modulation des horaires de travail n'est possible que sur les périodes de la semaine fixées dans le contrat de travail ou l'avenant comme pouvant être travaillées, sauf accord exprès du salarié pour une modification de ces jours ou demi-journées travaillables.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative de l'employeur, l'organisation de la modulation est soumise à l'accord exprès du salarié.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire, sauf accord d'entreprise, à une durée de travail inférieure à 7 heures hebdomadaires ou 30 heures et 33 centièmes d'heures mensuelles sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins le tiers de l'horaire hebdomadaire moyen contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à une demi-journée.

La planification de l'horaire à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés au plus tard 8 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette planification donnera lieu à une information préalable de 8 jours avant sa date d'effet.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du Travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Sur l'année, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence :

- s'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, les heures accomplies au-delà de cet horaire moyen seront rémunérées au taux normal de référence et sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté.

Chapitre III

Le contrat d'intervention à durée déterminée (article L. 122-1-1 3^{ème} alinéa du Code du Travail)

Définition

Le collaborateur vacataire est celui qui participe à la réalisation d'un événement ou d'une manifestation par prestation à la vacation. L'emploi des collaborateurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du Code du Travail.

Conditions d'application

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs sans délai de carence dépasse 4 mois consécutifs. Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce, avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Dans les conditions prévues ci-dessous (chapitre 4), une succession de contrats d'intervention pourra déboucher sur un contrat de travail intermittent.

Contrat de travail

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure moyennant rémunération le concours d'un collaborateur vacataire pour la réalisation d'une prestation liée à une manifestation est réputé être un contrat de travail, dans la mesure où il lui est imposé la réalisation d'une tâche et les modalités d'exécution de cette tâche, ce vacataire étant placé ainsi dans un lien de subordination juridique.

Ce contrat de travail est appelé "contrat d'intervention". Il a pour objet l'exécution de tâches liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations. Ces tâches s'exercent dans des domaines aussi divers que l'installation générale, l'aménagement des stands, la décoration florale, la manutention, la restauration, l'animation, le nettoyage, le gardiennage, ...

Les contrats d'intervention sont par nature indépendants les uns des autres.

Prime d'intervention

Une prime d'intervention est versée, sauf proposition d'un contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat d'intervention, d'un montant égal à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Ce taux sera révisable dans le cadre d'une négociation entre les partenaires sociaux, en cas de modification du taux applicable aux indemnités de précarité des contrats à durée déterminée de droit commun.

Forme du contrat

Contenu

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par conséquent, il doit mentionner les éléments suivants :

- le nom du salarié,
- la fonction du salarié,
- la durée de l'intervention,
- la rémunération,
- la durée du travail,
- les conditions d'accès au contrat de travail intermittent,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et du fonds de prévoyance,
- l'indication de la convention collective.

Acceptation / refus

Le collaborateur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'intervention qui lui est proposé, sans avoir à justifier le motif. *En cas de refus, il doit notifier son refus avant la date prévue dans la proposition pour l'exécution des tâches prévues : faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.* (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 15 novembre 2001)

En cas d'acceptation, le collaborateur s'engage à fournir aussi à l'employeur une copie du certificat de la médecine du travail faisant état d'une aptitude à l'emploi et datant de moins de douze mois si le salarié est embauché par le même employeur et de moins de six mois si le salarié est embauché par un nouvel employeur (R. 241-48 du Code du Travail). Ce certificat doit dater de moins d'un an.

Chapitre IV

Le travail intermittent

Conformément à l'article L. 212-4-12, des contrats de travail intermittent pourront être mis en place dans les emplois correspondants à des tâches récurrentes liées à la tenue des manifestations (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et souvent effectuées par des personnels peu qualifiés (coefficient inférieur à 275).

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du Code du Travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées.

Le contrat de travail intermittent peut être proposé à tout salarié désirant bénéficier directement d'un contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué de manière régulière plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrats d'intervention tels que définis au chapitre 3 du présent accord, et ayant reçu au titre de ces interventions au moins huit bulletins de salaire mensuels sur une période de 12 mois consécutifs. La rémunération brute versée au cours de ces 12 mois consécutifs doit être au moins égale à 8 fois le montant de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle brute correspondante au coefficient 230 des ETAM.

Cette proposition peut être faite à l'initiative du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

Elle peut être faite également pendant la même période par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ; le salarié dispose alors d'un délai de quinze jours calendaires après première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, le silence gardé par le salarié pendant ce délai valant refus de la proposition. La réponse du salarié devra parvenir à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute proposition de l'employeur ou du salarié doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans le mois suivant la fin du délai de deux mois susvisés.

Le refus du salarié ou l'absence de réponse du salarié pendant le délai de quinze jours calendaires susvisé ou le silence du salarié pendant le délai de deux mois susvisé ne lui permet plus d'exiger l'accès au travail intermittent avant une nouvelle période de douze mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

Toutefois, à défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié pourra utiliser comme période de référence toute période de douze mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions initiales d'accès.

Le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 70 % du nombre d'heures travaillées au cours des douze mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent. Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de douze mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du Code du Travail. C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- date d'entrée,
- fonction,
- classification et coefficient,
- lieu de l'emploi,
- conditions d'essai,
- durée minimale annuelle,
- périodes travaillées *ou manifestations affectées*, (termes exclus de l'extension par arrêté du 15 novembre 2001)
- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes,
- les éléments de la rémunération.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération minimum conventionnelle à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage au 1/4 de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4 al. 2 du Code du Travail.

Ancienneté

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

Chapitre V

Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons

Cette classification a pour objet d'harmoniser les pratiques et de rendre effective la classification actuelle de la convention collective qui ne répond pas en l'état aux typologies d'emplois rencontrés chez les organisateurs des foires et salons.

Ainsi, la grille en annexe a pour objectifs :

- d'intégrer les critères classant de la convention collective en renvoyant aux positions et aux coefficients existants,
- de créer une grille de lecture commune permettant tant aux employeurs et salariés de se situer,
- d'intégrer les disparités existantes entre des entreprises de tailles différentes. Ainsi, il a été convenu, pour certains postes et sous réserve du niveau de sous-traitance, d'expliquer les écarts possibles de classification par l'utilisation d'intervalles dans lesquels la position inférieure correspond aux entreprises de moins de dix salariés permanents ou organisant moins de cinq manifestations commerciales.

Les positions et les coefficients de la grille de classification sont ceux de la convention collective Syntec. La détermination des salaires minimum se fait selon la méthode et avec les mêmes éléments de base que ceux prévus dans la convention collective Syntec.

Chapitre VI

Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) par les organisations syndicales de salariés et par les organisations d'employeurs, signataires de l'accord.

Elle aura pour mission la mise en place d'un observatoire relatif à la mise en œuvre dans les entreprises des dispositions du présent accord.

À cet effet, la commission se réunira une fois par an afin d'établir un bilan de l'application du présent accord, de recueillir ses difficultés d'application et le cas échéant de trancher toutes questions pouvant être soulevées.

Chapitre VII

Durée de l'accord - Révision - Dénonciation

Chapitre 1 - Durée de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature, soit à compter du 5 juillet 2001.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Chapitre 2 - Révision - Dénonciation

Les conditions de révision de dénonciation du présent accord sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Annexe

Grille de classification

Cadres

Positions	Fonctions
IC - Position 1.1 Coefficient 95	- Débutant assimilé à un ingénieur ou cadre ou - ETAM justifiant d'expériences réussies et de compétences acquises
IC - Position 1.2 Coefficient 100	- Cadre débutant possédant le niveau I ou II de l'Éducation Nationale
IC - Position 2.1 Coefficient 105 / 115	- Cadre d'au moins de 2 ans d'ancienneté de pratique du métier - Coordonne les travaux de non cadres - 105 : Moins de 26 ans - 115 : 26 ans au moins
IC - Position 2.2 Coefficient 130	- Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur - Pas de fonction de commandement à l'exception du personnel administratif immédiatement rattaché à la fonction
IC - Position 2.3 Coefficient 150	- Au moins 6 ans de pratique à un poste de cadre ou d'ingénieur - Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur - Position de commandement
IC - Position 3.1 Coefficient 170	- Initiatives et responsabilités sous les ordres d'un directeur général ou d'un directeur auquel il rend compte - Position de commandement
IC - Position 3.2 Coefficient 210	- Très larges initiatives et responsabilités - Oriente et contrôle le travail de ses subordonnés (cadres et non cadres)
IC - Position 3.3 Coefficient 270	- Très larges initiatives et responsabilités - Grandes compétences techniques et administratives - Coordination de plusieurs services - Management général

Grille de classification du collège cadre

Position	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Cadres de direction générale								
Directeur général*							****	****
Directeur général ad-joint						****	****	****
Secrétaire général				****	****	****	****	****
Secrétaire général ad-joint			****	****	****	****	****	
Cadres de directions opérationnelles								
Directeur de division						****	****	****
Directeur de salons								

Position	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Directeur / Commissaire d'exposition / salon					****	****	****	****
Directeur / Commissaire adjoint			****	****	****	****	****	
Cadres de directions fonctionnelles								
Directeur de département								
Administratif				****	****	****	****	****
Financier				****	****	****	****	****
Juridique				****	****	****	****	****
Ressources humaines				****	****	****	****	****
Commercial				****	****	****	****	****
Communication				****	****	****	****	****
Marketing				****	****	****	****	****
Technique / Logistique					****	****	****	****
Informatique				****	****	****	****	****
Directeur adjoint			****	****	****	****		
Fonctions communes								
Chef / Responsable de service	****	****	****	****	****			
Directeur de programme				****	****	****	****	****
Ingénieur études			****	****	****			
Chef de projet	****	****	****	****	****			
Attaché de direction	****	****	****	****				
Chargé de mission				****	****			
Secrétaire / Assistante de direction			****	****	****			
Cadres administratifs								
Chef comptable				****	****	****	****	****
Comptable	****	****	****	****	****			
Responsable administratif				****	****	****	****	
Contrôleur de gestion	****	****	****	****	****			
Juriste	****	****	****	****	****			
Cadre communication								
Attaché de presse	****	****	****					
Chef de fabrication	****	****	****	****	****			
Cadres informatique								
Analyste programmeur				****	****	****		
Cadres commercial								

Position	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Attaché commercial			****	****	****			
Coordinateur de salon / chef de produit			****	****	****			
Cadres technique								
Chef de sécurité	****	****	****	****				
Chef d'atelier		****	****	****				
Conducteur de travaux	****	****	****					
Cadres ressources humaines								
Chargé d'études en conseils en RH		****	****	****	****			
Chargé du développe- ment emploi		****	****	****	****			
Chargé des relations so- ciales		****	****	****	****			
Congrès - Spectacles								
Responsable de régie					****	****		
Administrateur de salles		****	****	****				

Ouvriers, employés, techniciens agents de maîtrise

Positions	Fonctions
ETAM - Position 1.1 Coefficient 200	- Le collaborateur exécute des opérations simples et répétitives selon des modes opératoires limités et prédéfinis, - Courte période d'adaptation. Niveau de formation à titre de référence : VI
ETAM - Position 1.2 Coefficient 210	- Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés, - Utilisation d'une technologie professionnelle. Niveau de formation à titre de référence : V bis.
ETAM - Position 1.3 Coefficient 220 à 230	- Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés et : - choisi les moyens d'exécution, - contrôle la conformité des résultats. Niveau de formation à titre de référence : V
ETAM - Position 1.4 Coefficient 240 à 250	- En plus de la position 1.3, le collaborateur assume : 1.4.1 : La coordination de paramètres variés nécessitant des ajustements en cours de réalisation, 1.4.2 : L'exécution de tâches annexes partielles, l'ensemble étant coordonné avec autonomie. Niveau de formation à titre de référence : V et IV.B
ETAM - Position 2.1 Coefficient 275	- Le collaborateur possède, sur un domaine particulier, la connaissance technique de méthodes et procédés et les met en œuvre à partir de consignes générales. Niveau de formation à titre de référence : IV
ETAM - Position 2.2 Coefficient 310	- En plus de la position 2.1, le collaborateur choisi la technique, la méthode ou le moyen approprié. Niveau de formation à titre de référence : IV
ETAM - Position 2.3 Coefficient 355	- En plus de 2.1 et 2.2, le collaborateur a pour mission de faire progresser ou évoluer les techniques, les méthodes ou les moyens utilisés. Niveau de formation à titre de référence : IV

Positions	Fonctions
ETAM - Position 3.1 Coefficient 400	- Le collaborateur maîtrise le mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dont il possède la pratique. Niveau de formation à titre de référence : III
ETAM - Position 3.2 Coefficient 450	- Le collaborateur maîtrise le mode de résolution d'un nombre important et varié de problèmes complets traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dont il possède la pratique. Niveau de formation à titre de référence : III
ETAM - Position 3.3 Coefficient 500	- En plus de 3.2, le collaborateur se doit de s'adapter à des problèmes techniques nouveaux. Niveau de formation à titre de référence : III

Grille de classification du collège ETAM

											Assimilés cadres	
Position	1.1	1.2	1.3.1	1.3.2	1.4.1	1.4.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Fonctions communes												
Assistante / Secrétaire débutante	****	****	****	****	****							
Assistante / Secrétaire expérimentée			****	****	****	****	****					
Assistante / Secrétaire confirmée					****	****	****	****	****			
Assistante / Secrétaire spécialisée							****	****	****	****	****	
Assistante / Secrétaire de direction							****	****	****	****	****	
Chef d'équipe								****	****	****	****	****
Attaché de service						****	****	****	****			
Chargé d'affaires							****	****	****	****	****	
Employé	****	****	****	****								
Dactylo		****	****	****	****							
Chef de poste							****	****	****			
Appariteur / Huis-sier	****	****	****									
Acheteur									****	****	****	****
Technicien polyvalent			****	****	****	****	****					
Accueil												
Agent d'accueil / Hôtesse	****	****	****	****	****							
Standardiste			****	****								
Guichetier	****	****	****	****								
Gestion comptabilité												
Agent comptable	****	****	****	****	****							
Comptable principal										****	****	****

											Assimilés cadres	
Position	1.1	1.2	1.3.1	1.3.2	1.4.1	1.4.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Caissier	****	****	****									
Aide comptable				****	****	****						
Comptable							****	****	****	****	****	
Contrôleur de gestion									****	****	****	****
Technique et logistique												
Employé spécialisé												
Manceuvre magasinier manutentionnaire	****	****	****	****								
Monteur d'exposition		****	****	****	****	****						
Agent d'exploitation	****	****	****	****								
Technicien de surface / Agent d'entretien	****	****	****	****								
Coursier	****	****	****	****								
Chauffeur	****	****	****	****	****							
Gardien - Concierge - Veilleur de nuit	****	****	****	****	****							
Poseur de mobilier		****	****	****	****	****						
Poseur de moquette					****	****						
Conducteurs de travaux						****	****	****	****	****		
Personnel de salle	****	****	****									
Contrôleur personnel de salle			****	****								
Lettreur				****	****	****						
Chef de chantiers										****	****	****
Technicien d'exploitation					****	****	****	****	****			
Employé qualifié												
Magasinier	****	****	****	****	****							
Agent d'entretien maintenance	****	****	****									
Agent en courant faible	****	****	****									
Peintre	****	****	****	****	****							
Plombier						****	****	****				
Dessinateur			****	****	****	****	****					

											Assimilés cadres	
Position	1.1	1.2	1.3.1	1.3.2	1.4.1	1.4.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Menuisier			****	****	****	****	****					
Serrurier	****	****	****	****	****							
Maçon				****	****	****	****					
Vitrier			****	****	****	****						
Employé hautement qualifié												
Décorateur						****	****	****				
Électricien	****	****	****	****	****							
Imprimeur							****	****	****	****		
Concepteur de stand							****	****	****			
Agent technique de climatisation								****	****			
Mécanicien								****	****			
Technicien en courant faible ou fort								****	****			
Dessinateur					****	****	****	****				
Technicien de maintenance et d'entretien			****	****	****	****	****					
Sécurité												
Agent de sécurité incendie	****	****	****	****								
Technicien sécurité incendie							****	****	****			
Commercial												
Chargé d'affaires								****	****	****	****	****
Prospecteur							****	****	****	****		
Technicien commercial								****	****			
Juridique												
Juriste junior								****	****	****	****	****
Communication												
Infographiste							****	****	****			
Relations publiques							****	****	****	****	****	
Chargé de presse							****	****	****			
Production publicité							****	****	****	****	****	
Assistante de fabrication			****	****	****	****	****					
Informatique												

											Assimilés cadres	
Position	1.1	1.2	1.3.1	1.3.2	1.4.1	1.4.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Agent de saisie	****	****	****									
Opérateur sys- tème					****	****	****	****	****			
Analyste pro- grammeur							****	****	****	****		
Programmeur						****	****	****				
Développeur							****	****	****			
Coordinateur sys- tème						****	****	****	****			
Attaché NTIC				****	****	****	****					
Webmaster				****	****	****	****					
DAO							****	****	****	****		
Qualité												
Responsable qua- lité									****	****	****	****
Congrès - Spectacle												
Machiniste	****	****	****	****	****							
Électricien de scène			****	****	****	****	****					
Employé "sys- tème interpréta- tion"			****	****	****	****	****					
Sonorisateur			****	****	****	****	****					
Opérateur de pro- jection						****	****	****				
Assistant régie spectacles										****	****	****
Régisseur général										****	****	****
Régisseur								****	****	****		
Restauration												
Barman	****	****										
Serveur	****	****										
Cuisinier				****	****	****	****	****				
Maître d'hôtel				****	****	****	****	****				

Cessation d'activité de certains travailleurs salariés

Accord du 27 mai 2002

[Non étendu, modifié par avenant n° 1 du 28 novembre 2002, non étendu⁽¹⁾

(1) Pour l'entrée en vigueur de l'accord du 27 mai 2002, voir l'article 7 modifié par l'avenant n° 1 du 28 novembre 2002, non étendu et par avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu⁽²⁾

(2) Signataires de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE/CGC/FIECI ;

CFTC/CSFV.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseils (SYNTEC) ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

La mise en œuvre des thèmes européens relatifs à la non-discrimination milite en faveur de l'emploi de tous les salariés indépendamment de leur âge et de leur sexe.

A cet effet, les partenaires sociaux reconnaissent l'apport dans les entreprises de la branche des compétences acquises par les salariés les plus âgés.

Il n'en demeure pas moins que doit être prise en compte l'aspiration des salariés ayant accompli des travaux pénibles, pendant une longue période, ou connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées aux changements technologiques rendus nécessaires par le maintien de la compétitivité des entreprises de la branche.

Dans cette mesure, la cessation anticipée d'activité constitue un dispositif proposé et accepté à la fois par l'entreprise et le salarié concernés ; elle répond à des nécessités contingentes, limitées dans le temps, et cohérentes avec la gestion prévisionnelle en entreprise des emplois et des compétences. L'accord est d'une durée de trois ans cependant que la population visée a pour vocation d'être gérée dans ce dispositif pour une durée plus limitée.

En priorité, les salariés visés sont âgés de 58 à 60 ans, et appartiennent à la catégorie des ETAM, des cadres techniques, des Ingénieurs et Cadres placés en positions 1 et 2, selon la classification de la Convention Collective Nationale.

L'accord d'entreprise précisera dans quelles conditions les Ingénieurs et Cadres classés en position 3 seront éligibles au dispositif.

De façon plus générale, ce dispositif transitoire ne fait pas obstacle au maintien en activité des salariés, au-delà de l'âge de départ ou de mise en retraite, notamment si le transfert des compétences n'a pu s'organiser harmonieusement.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2, L. 351-25 et L. 352-3 du Code du Travail et des décrets pris pour leur application relatifs au régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi. Il s'agit notamment des décret et arrêté du 9 février 2000 (JO du 10 février) et de la circulaire DGEFP du 10 octobre 2000.

Article 2 **Conditions générales d'application**

(Modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE/CGC/FIECI ;

CFTC/CSFV.

)

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

- qu'un accord d'entreprise au sens des articles L. 132-18 et suivants du code du travail, décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche,

- que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail,

- et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

(Alinéa résultant de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu)

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise, fixant pour la période retenue visée à l'article 7 le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider, au titre de l'assurance - vieillesse, les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

Article 3 **Champ d'application**

Le présent accord national s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée employés par une entreprise ou un établissement relevant, par son activité principale des activités définies par la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des Sociétés de Conseils, à l'exception des codes NAF 721Z, 722Z, 723Z et 724Z .

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

Article 4 **Conditions d'éligibilité au dispositif**

Chaque entreprise ou établissement concerné détermine, chaque année, après consultation des Instances Représentatives du Personnel, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles aux conditions fixées par le présent accord.

Dans les catégories éligibles, une attention particulière sera portée aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques de pénibilité, telles que travail posté, travail continu, travail itinérant, travail de nuit, ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies.

Un salarié n'entrant pas dans les catégories ainsi déterminées, mais satisfaisant aux conditions prévues aux alinéas 4.1 et 4.2, pourra cependant demander à bénéficier du dispositif. L'entreprise examinera la demande du salarié et quelle que soit sa situation, restera souveraine dans sa décision, au vu des perspectives d'emploi et après information des Instances Représentatives du Personnel.

4.1 **Condition tenant à l'âge**

L'entreprise fixe l'âge minimal pour accéder au dispositif de cessation d'activité. En tout état de cause, les salariés bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans. Il est précisé que chaque entreprise déterminera l'âge d'accès au dispositif en fonction de la durée évoquée ci-dessous 4.2, de façon à limiter le portage à une durée n'excédant pas 3 ans en général et 4 ans pour les salariés pour lesquels une attention particulière aura été portée dans les conditions de l'article 4, 2^{ème} alinéa.

4.2 **Conditions d'ancienneté**

Les salariés bénéficiaires justifieront d'une ancienneté de 8 ans dans la branche et de 5 ans dans l'entreprise ou

dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

4.3

Conditions de classification

L'entreprise précise dans quelles conditions les Ingénieurs et Cadres classés en position 3 sont éligibles au dispositif.

4.4

Autres conditions

La liquidation d'un avantage vieillesse, avant l'entrée dans le dispositif, ne s'oppose pas à l'accès au dispositif de cessation d'activité.

Les personnes qui bénéficient de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322-4 du Code du Travail, peuvent accéder à ce dispositif qui s'y substitue.

L'entreprise précisera, par accord collectif, les conditions particulières lui permettant d'évaluer la charge et la durée pendant laquelle les salariés potentiels bénéficieront du dispositif. Pour ce faire, le salarié fournira à l'employeur le relevé datant de moins de trois mois, faisant apparaître le nombre de trimestres validés par la CNAV au titre de l'assurance vieillesse.

L'entreprise rappellera les garanties attachées aux salariés gérés dans ce dispositif leur permettant de conserver leurs droits, lorsque l'entreprise est engagée dans une procédure collective.

Article 5

Procédure d'adhésion

(Modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE/CGC/FIECI ;

CFTC/CSFV.

)

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 4 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord d'entreprise ; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif ;

- l'entreprise s'oblige à remettre par écrit à chaque salarié un bilan des acquis sociaux et salariaux, dont le salarié bénéficie y compris la participation et l'intéressement accès aux œuvres sociales et la nouvelle situation où il se trouvera placé, l'objet de ce bilan étant d'éclairer le salarié avec exactitude sur les nouvelles conditions de rémunération et les garanties applicables ;

- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 6-3-2, et être assisté, s'il le souhaite, d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

(Alinéa résultant de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu)

À compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif, sauf disposition plus favorable prévue par accord d'entreprise. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et l'accord d'entreprise.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article 4 peut refuser l'offre de l'employeur. Ce refus ne peut entraîner son licenciement.

Article 6

Régime du dispositif de cessation d'activité

(Modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE/CGC/FIECI ;

CFTC/CSFV.

)

6.1

Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

6.2

Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient, pendant une période de 24 mois suivant son entrée dans le dispositif.

Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant l'expiration des 24 mois suivant l'entrée dans le dispositif, elle pourra se poursuivre.

L'interruption d'une période de reprise de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties entraîne le retour du salarié dans le dispositif, moyennant préavis d'un mois. Pendant les périodes de reprise de travail, tous les droits du salarié et notamment l'ancienneté sont conservés.

Dans tous les cas, le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et ne modifie pas le présent dispositif à son égard.

6.3

Ressources garanties

6.3.1

Montant de l'allocation

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité Sociale, auxquels s'ajoutent :

- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est inférieure ou égale à 12 mois, 65 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 12 et 24 mois, 60 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 24 et 36 mois, 55 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est supérieure à 36 mois, 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond.

6.3.2

Salaire de référence

(Alinéa résultant de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu)

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent, est fixé au douzième des rémunérations visées à l'article R. 322-7-2 du Code du travail, soient les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance-chômage, au titre des douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif, calculée selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance-chômage.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

6.3.3 **Revalorisation**

Le salaire de référence est revalorisé suivant le taux d'évolution de l'AS-FNE, tel que prévu par le décret du 9 février 2000

6.3.4 **Modalités de versement**

(Alinéa résultant de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu)

L'allocation est versée par l'entreprise.

Lorsque l'État participe partiellement aux allocations, l'entreprise assure le versement de l'allocation complète jusqu'au premier jour du mois qui suit le cinquante-septième anniversaire de l'intéressé ; l'allocation est ensuite versée par l'Assedic.

6.3.5 **Cotisations sociales**

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du Code du Travail (à ce jour CSG et CRDS).

6.3.6 **Justificatif de versement**

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

6.3.7 **Durée du versement**

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif, telle que précisée à l'article 6.6.

6.3.8 **Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur**

Tout salarié en cessation d'activité qui reprendrait une activité chez un autre employeur doit auparavant recevoir l'accord de l'employeur qui assure l'allocation. Il doit informer celui-ci de la rémunération perçue.

Le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, assurant au salarié une rémunération au moins équivalente.

Si cette rémunération n'est pas équivalente, le salarié bénéficie d'un maintien partiel du versement de l'allocation, de telle sorte que la somme de ces deux éléments lui assure l'équivalent de 80 % de son salaire de référence, et l'entreprise s'assure du respect de validation au titre de l'assurance-vieillesse des périodes pendant lesquelles le salarié cumule ces deux éléments.

6.3.9 **Participation et intéressement**

Conformément à la législation relative à la suspension du contrat de travail, les salariés en cessation d'activité sont exclus des répartitions des sommes issues de la participation et de l'intéressement, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

6.4 **Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite**

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ. Cet acompte ne peut être inférieur à 50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

6.5 **Couverture sociale**

Les salariés participant au dispositif de cessation d'activité acquerront des droits à la retraite complémentaire, sur la base des cotisations calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 6.3.2 et dans les conditions prévues

par l'Agirc et l'Arrco ; le salaire est calculé pour correspondre au temps de travail contractuel du salarié, sur la base de la moyenne mensuelle précédant l'entrée du salarié dans le dispositif, et revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3.3 du présent accord.

L'accord d'entreprise prévoit les conditions de maintien du personnel dans les régimes éventuels de retraite supplémentaire, de prévoyance, et de couverture de frais médicaux.

Lorsque les entreprises cotisent à des taux ou régimes supplémentaires (en application par exemple des articles 82 et 83 du CGI), l'accord d'entreprise prévoit les conditions de versement des cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives aux salariés et au personnel percevant le revenu de remplacement, l'accord prévoit les conditions du maintien des salariés en cessation d'activité dans le régime de prévoyance complémentaire.

De la même façon, dans les entreprises où existe un régime de prise en charge complémentaire des frais pharmaceutiques, médicaux et chirurgicaux, l'accord prévoit les conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

6.6

Sortie du dispositif

A l'initiative de l'employeur :

- Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du Code de la Sécurité Sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou au plus tard à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 20, 21 et 22 de la Convention Collective Nationale, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

(Alinéa résultant de l'avenant n° 2 du 11 septembre 2003, non étendu)

La liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel après l'entrée dans le dispositif, ou d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du Code du travail, entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

Article 7

Durée de validité de l'accord

(Rédaction résultant de l'avenant n° 1 du 28 novembre 2002, non étendu)

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles de la branche et, pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Il cesse ses effets de plein droit au 28 février 2005 ; aucune entrée ne sera possible dans ce dispositif au-delà de cette date, au titre du présent accord.

Article 8

Mise en application - Dénonciation

L'entreprise a l'obligation de présenter aux Instances Représentatives du Personnel un bilan annuel d'application de l'accord d'entreprise.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté, dans les six mois après son extension, à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi.

Dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés

Accord du 28 avril 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE - CGC - FIECI ;

CFDT ;

CGT ;

FO ;

CFTC/CSFV.

Article 1

Périmètre d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de code NAF 72.1Z, 72.2A, 72.2C, 72.3Z, 72.4Z et exclusivement au personnel indispensable aux prestations d'Infogérance, de Tierce Maintenance Applicative (TMA) et aux prestations nécessitant des bascules informatiques, amené à travailler un dimanche ou un jour férié pour des raisons de continuité de service au client.

Article 2

Dispositions financières

a)

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon la modalité «réalisation de mission avec autonomie complète» au sens du chapitre 2, article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail

Pour ces salariés, la journée ainsi effectuée est rémunérée, augmentée d'une majoration.

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux journalier du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.

b)

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon les modalités «standard» et «réalisation de missions» au sens du chapitre 2, articles 2 et 3 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail

Pour ces salariés, les heures ainsi effectuées sont rémunérées, augmentée d'une majoration.

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux horaire du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès publication au Journal Officiel du texte réglementaire autorisant le travail du dimanche.

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 132-10 du code du travail à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et présenté à l'extension auprès du ministère des relations du travail.

Observatoire paritaire de la négociation collective

Accord du 15 septembre 2005

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 7 avr., applicable à compter de son extension]

(Annulé et remplacé par Accord du 14 décembre 2017)

Préambule

La loi du 4 mai 2004 institue l'obligation de mettre en place au sein des branches un observatoire paritaire de la négociation collective.

Réel outil de suivi des négociations d'entreprise, la finalité de cet observatoire paritaire est d'instituer et pérenniser un contact étroit entre les partenaires sociaux de branche et la réalité des négociations et ce, afin d'adapter au mieux les dispositions conventionnelles.

Article 1

Compétence de l'observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire paritaire de la négociation collective est compétent pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale Étendue des Bureaux d'Études Techniques, Cabinets d'Ingénieurs - Conseils du 15 décembre 1987, modifiée.

Article 2

Missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective

L'OPNC a pour missions d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. Ce recueil concerne tant les accords conclus selon les nouvelles dispositions de l'article L. 132-2-2 que les accords conclus selon un des modes dérogatoires de négociation (article L. 132-26 du code du travail).

Article 3

Fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective

L'OPNC se réunit dans le cadre de la CPCCN.

À titre d'information, une synthèse récapitulative des accords recueillis, par thème, société et syndicats signataires sera transmise lors de chaque Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale à l'ensemble de ses membres.

Article 4

Recueil des accords d'entreprise et d'établissement

Concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt, les sociétés s'engagent à adresser tout accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les nouvelles dispositions de l'article L. 132-2-2 ainsi que les accords conclus selon un mode dérogatoire de négociation au titre de l'article L. 132-26 du code du travail à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Cet envoi sera effectué dans la mesure du possible par voie électronique aux adresses mail suivantes : «OPNC@syntec.fr» ou «OPNC@cicf.fr».

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi par voie postale devra être réalisé à l'intention du secrétariat de la Fédération Syntec, Affaires sociales ou de CICF Service Branche.

Article 5

Modalités de publicité de la création de l'observatoire paritaire de la négociation collective

Dans le cadre d'une convention avec le FAFIEC, les Fédérations Syntec et CICF s'engagent à informer l'ensemble de sociétés relevant du secteur de la création de l'Observatoire Paritaire Négociation et de leur obligation à transmettre leur accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 6

Réunion trimestrielle de l'OPNC

Une commission composée d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales patronales se réunira une fois par trimestre.

La première réunion se tiendra au plus tard dans les trois mois suivant le mois civil portant publication au journal officiel de l'extension du présent accord.

Cette commission aura notamment pour objet d'apporter des précisions sur les conditions techniques de la mise en œuvre du présent accord.

Article 7

Moyens de l'observatoire paritaire de la négociation collective

- Le secrétariat est assuré par la Fédération Syntec, Affaires sociales.
- Les fédérations Syntec et CICF acceptent la prise en charge financière des frais administratifs liés au fonctionnement de cet observatoire pour les 6 premiers mois sous réserve d'un volume de dépenses acceptable.
- À l'issue de ces 6 premiers mois, sur proposition de la commission, un avenant sera formalisé afin de définir le financement de cet observatoire.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord portant création de l'observatoire paritaire de la négociation collective

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Ses conditions de révision et de dénonciation sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Financement du paritarisme

Accord du 25 octobre 2007

[Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr.⁽¹⁾

(1) Pour son entrée en vigueur : voir art. 11.

]

Mod. par Accord 27 mars 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arr. d'extension.

Mod. par Avenant 11 févr. 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct.

Mod. par Avenant 19 juin 2018, étendu par arr. 25 nov. 2021, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE-CGT.

Mod. par Accord 28 avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC, CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

Préambule

Mod. par Accord 28 avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC, CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

Soucieuses de s'inscrire dans le cadre des nouvelles orientations en matière de paritarisme, les parties signataires souhaitent en favoriser l'application au niveau de la Branche en renforçant les dispositifs existants prévus par :

— l'accord de Branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail au sein de la Branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dans son chapitre XII qu'une commission aura «la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901», étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre 1999 de l'accord de Branche du 22 juin 1999 a considéré que «les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi dudit accord à une commission prenant la forme d'une association» et validé le principe de «la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du financement de cette commission» ;

— l'association ADESATT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cadre juridique à la commission de suivi instituée par l'accord de Branche du 22 juin 1999 précité ;

— l'accord de Branche du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme qui a actualisé les missions de l'ADESATT et modifié son titre pour en faire «l'Association D'Étude, de Suivi des Activités et des Transformations du Travail».

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent, par le présent accord complétant la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (ci-après la convention collective nationale), développer une négociation collective de qualité au sein de la Branche et promouvoir le dialogue social et paritaire au sein des structures relevant de la convention collective nationale.

Les parties signataires reconnaissent que l'objectif de promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la Branche sera favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les parties signataires souhaitent que l'ADESATT accueille en qualité de membre toute fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du Code du travail et organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du Code du travail dans le champ de la Branche professionnelle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil afin :

- d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives ;
- de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la Branche ;
- de favoriser le paritarisme au sein de la Branche ;
- et de réaliser toute autre action y concourant.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes

Article 1 **Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT**

Mod. par Accord 28 avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC, CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

La qualité de membre de l'ADESATT est obtenue par voie d'adhésion ; toute adhésion est subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir, dans le champ de la Branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du Code du travail ou d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du Code du travail ;
- avoir présenté une demande d'adhésion à l'ADESATT ;
- régler la cotisation annuelle ;
- avoir accepté l'intégralité des dispositions statutaires.

La demande d'adhésion est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au Président de l'ADESATT. L'adhésion est acquise lorsque les conditions précitées pour être membre de l'ADESATT sont remplies et constatées par l'Assemblée générale ordinaire ou par une Assemblée générale extraordinaire convoquée dans les deux mois suivant la notification de la demande d'adhésion.

La qualité de membre se perd par l'une des raisons suivantes :

- la perte de l'une ou plusieurs des qualités requises pour l'adhésion ;
- la démission notifiée par lettre recommandée adressée au Président de l'ADESATT ;
- la liquidation ou la disparition, pour quelque cause que ce soit, des personnes morales ;
- la radiation, pour non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale.

Article 2 (nouveau) **Élargissement des missions de l'ADESATT**

Mod. par Accord 28 avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC, CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

La volonté des parties signataires de développer le paritarisme au sein de la Branche nécessite que l'objet social de l'ADESATT soit élargi en conséquence, ce qui induit une modification des statuts de l'ADESATT qui devra intervenir dans les plus brefs délais à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, sans que l'énumération exposée ci-dessous soit exhaustive, les parties signataires conviennent de modifier l'objet social de l'ADESATT afin que cette dernière puisse exercer les missions suivantes:

— Au titre de l'observation des activités et transformations du travail, l'ADESATT a la capacité de se saisir des questions qu'elle juge pertinentes et de mener les études correspondantes ;

— Au titre des missions relatives au suivi d'accords, l'ADESATT doit notamment :

m fournir des informations sur les questions liées à l'application d'accords de la Branche aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale;

m identifier et formuler auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Branche toute proposition liée à l'application d'accords de Branche (notamment dans le cadre de la réalisation du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du Code du travail)

m permettre aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs de bénéficier des budgets nécessaires pour les études et le suivi d'accords.

— Pour favoriser le paritarisme au niveau de la Branche en assurant le financement des travaux de l'ADESATT, le montant annuel des contributions recueillies principalement au titre du développement du paritarisme permettra le financement :

m d'études et d'enquêtes ;

m du développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la Branche ;

m de la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises ;

m de la prise en charge de frais fixés conformément au budget défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive.

Article 2 bis Accès aux accords

Mod. par Accord 28 avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC, CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

Pour mener leurs missions, les représentants des membres de l'ADESATT s'appuient sur les accords d'entreprise dont l'objet entre dans le champ des travaux d'observation de l'ADESATT. Ces accords sont ceux publiés par le service public de diffusion du droit «Légifrance» et ceux communiqués à la Branche conformément à l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Article 3 Gestion des ressources de l'ADESATT

Mod. par Accord 27 mars 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arr. d'extension.

Mod. par Avenant 11 févr. 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct.

Mod. par Avenant 19 juin 2018, étendu par arr. 25 nov. 2021, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE-CGT.

Mod. par Accord 28 avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC, CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

3.1

Composition des ressources de l'ADESATT

Les ressources de l'ADESATT se composent :

- d'une contribution conventionnelle annuelle des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 d'un montant égal à 0,2 pour mille de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente sur la base de la DADS de l'année considérée ;
- (Accord 28 avr. 2021, étendu) d'une contribution annuelle des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil d'un montant égal à 0,2 pour mille de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dans la DSN au cours de l'année considérée
- des cotisations normales et exceptionnelles de ses membres qui sont fixées annuellement par l'assemblée générale de l'ADESATT ;
- des subventions qui pourraient être accordées à l'ADESATT par État, les collectivités publiques ou tout autre organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales, quelle qu'en soit la forme ;
- et de façon générale, de toutes recettes prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

3.2

Collecte des ressources de l'ADESATT

(Avenant 19 juin 2018, étendu) La contribution conventionnelle est collectée selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'ADESATT.

3.3

Mobilisation des ressources et des budgets de l'ADESATT

3.3.1

Budget annuel de l'ADESATT

Les ressources de l'ADESATT sont mobilisées et gérées pour financer les dépenses et actions définies dans le cadre de son objet social élargi selon une procédure budgétaire qui assure la transparence des sommes utilisées et qui garantit les règles du paritarisme dans l'affectation des moyens entre les membres.

À cette fin, un budget annuel sera voté en assemblée générale de l'ADESATT et sera réparti en quatre grandes enveloppes budgétaires distinctes :

1. Frais de fonctionnement de l'ADESATT ;
2. Frais de gestion de la collecte et du recouvrement de la contribution conventionnelle ;
3. (Accord 28 avr. 2021, étendu) frais d'études et de suivi d'accords ;
4. Budget affecté, sous la responsabilité de chacun de ses membres, au financement des actions liées au paritarisme.

3.3.2

Répartition des budgets affectés au financement des actions relatives au suivi de l'Accord National sur la réduction du temps de travail et des actions liées au paritarisme

(V. Accord 27 mars 2008 : annexe à l'accord du 25 oct. 2007)

(Accord 28 avr. 2021, étendu) Le total du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme est réparti à parts égales entre :

- d'une part, les membres représentant les fédérations professionnelles d'employeurs représentatives, et
- d'autre part, les membres représentant les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

3.3.3

(Accord 28 avr. 2021, étendu) - Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales d'employeurs

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe. La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 octobre 2013.

3.3.4

Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales d'employeurs

(Accord 28 avr. 2021, étendu) Les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le Président et le trésorier de l'ADESAT des modalités de répartition entre elles de la dotation qui leur est dévolue (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme). En cas de modification de cette répartition, les fédérations professionnelles d'employeurs, préviendront par lettre recommandée avec demande d'avis de réception cosignée des deux présidents fédéraux, le Président et le Trésorier de l'ADESAT, avant le 31 janvier de l'exercice concerné.

Article 4

Révision du Chapitre 12 de l'Accord National du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Les Parties signataires conviennent de réviser le Chapitre de l'Accord National du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de l'Accord National sur la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 demeureront inchangées.

Article 5

Révision de l'Accord National sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Les Parties signataires conviennent de réviser le Préambule de l'Accord National sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de l'Accord National sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 demeureront inchangées.

Article 6

Révision de l'Article 3 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987

Les Parties signataires conviennent de réviser le paragraphe 3 de l'Article 3 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 demeureront inchangées.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Évolution législative et/ou réglementaire

Les Parties signataires rappellent que le présent accord relatif au financement du paritarisme dans la branche a été négocié et conclu en considération, d'une part, des dispositions législatives et réglementaires relatives à la représentativité des fédérations syndicales de salariés au niveau national et au niveau de la branche en vigueur à la date de sa signature, et, d'autre part, de l'absence de toutes dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme de branche.

En conséquence, les Parties conviennent expressément de se réunir dans les trois mois de la publication d'un texte législatif ou réglementaire portant réforme des critères de représentativité des organisations syndicales de salariés au

niveau national et/ou au niveau de la branche afin de négocier de bonne foi l'adaptation du présent accord aux nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires.

De surcroît, les Parties conviennent expressément de se réunir dans les trois mois de la publication d'un texte législatif ou réglementaire mettant en place un système de financement du paritarisme de branche quel qu'en soit la forme. Les Parties conviennent d'examiner les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Dans l'hypothèse où ces nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises supérieur au montant en Euros correspondant à 0.2 ‰ (0.2 pour mille) de la masse salariale brute annuelle, le présent accord deviendrait caduc, lors de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

Dans l'hypothèse où les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises inférieur au montant en Euros correspondant à 0.2 ‰ (0.2 pour mille) de la masse salariale brute annuelle, les Parties s'engagent à se réunir dans un délai de trois mois afin de négocier de bonne foi un nouveau dispositif conventionnel de financement du paritarisme de branche en vue de compléter les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme, étant entendu et précisé que les Fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à négocier un accord qui aura pour effet, après extension, de maintenir l'effet contributif global des entreprises de la branche en matière de financement du paritarisme de branche, au titre à la fois des nouvelles dispositions légales et réglementaires et des nouvelles dispositions conventionnelles de branche ainsi négociées, à un niveau identique à celui actuellement prévu par le présent accord, soit à 0.2 ‰ (0.2 pour mille) de la masse salariale brute annuelle.

Article 9 **Dépôt**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des fédérations syndicales signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail :

- en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail,
- en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 **Extension**

Les Parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent accord dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du Code du travail.

Article 11 **Entrée en vigueur**

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion des trois avenants mentionnés aux articles 4, 5 et 6 du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Annexe à l'accord du 25 octobre 2007

Mod. par Avenant 11 févr. 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct.

Mod. par Avenant, 16 oct. 2013 étendu par arr. 18 mars 2014, JO 3 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndic(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FSE CGT ;

F3C CFDT.

Préambule

Les Fédérations professionnelles d'employeurs et les Fédérations syndicales de salariés ont unanimement exprimé leur volonté de négocier une annexe (« l'Annexe ») relative aux modalités de répartition de la dotation (« la Dotation ») dévolue aux Fédérations syndicales de salariés visée à l'article 3.3.2 de l'Accord National du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil.

La présente Annexe, qui est le fruit de cette négociation, complète et révisé l'Accord National du 25 octobre 2007 dans les conditions ci-après :

Article 1 **Révision de l'article 3.3.3 de l'Accord National du 25 octobre 2007**

(V. art. 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007)

La Dotation dévolue aux Fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de la présente Annexe.

Article 2 **Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés**

Mod. par Avenant, 16 oct. 2013 étendu par arr. 18 mars 2014, JO 3 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FSE CGT ;

F3C CFDT.

L'article 3.3.2 de l'Accord national du 25 octobre 2007 attribue aux Fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national une Dotation égale à 50 % du montant cumulé (i) du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'Accord National sur la réduction du temps de travail et (ii) du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme.

La Dotation est divisée en deux tranches⁽¹⁾ :

(1) Ces dispositions seront applicables à compter de la collecte de l'année 2014. Pour 2013, la Dotation sera répartie également entre Fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Tranche 1 : 40 % de la Dotation sera réparti également entre Fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Tranche 2 : 60 % de la Dotation sera réparti entre Fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national proportionnellement à leur représentativité dans la branche, en application des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5, et par l'arrêté du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue sociale fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale IDC 1486 et les pourcentages obtenus par chacune de ces organisations.

Article 3 **Sort des autres dispositions de l'Accord National du 25 octobre 2007**

L'Annexe à l'Accord National du 25 Octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme signée le 27 Mars 2008 est annulée par la présente annexe.

Les autres dispositions de l'Accord National du 25 octobre 2007 demeurent inchangées.

Article 4 **Dépôt**

La présente Annexe, établie en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, es fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail :

- en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail,
- en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 **Extension**

Les Parties signataires conviennent de demander l'extension de présente Annexe concomitamment à celle de l'Accord National du 25 octobre 2007.

Article 6 **Entrée en vigueur**

L'entrée en vigueur de la présente Annexe est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'Accord National du 25 octobre 2007.

La présente Annexe entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'exten-

Élections prud'homales du 3 décembre 2008

Accord du 20 décembre 2007

[Étendu par arr. 8 juill. 2008, JO 16 juill.]

Préambule

Les signataires du présent accord reconnaissent l'importance que revêtent les élections prud'homales et l'intérêt d'assurer aux électeurs et aux candidats les meilleures conditions possibles de participation à ce scrutin.

Article 1 Champ d'application

L'accord s'applique aux salariés relevant de la Convention Nationale des Bureaux d'Études Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils, Sociétés de Conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486).

Article 2 Inscription sur la liste électorale

L'employeur est en charge de la déclaration d'inscription sur les listes électorales.

Nul ne peut être inscrit sur plus d'une liste électorale prud'homale communale, plus d'un collège et plus d'une section. En cas d'appartenance aux deux collèges en raison de la double qualité d'employeur et de salarié, l'inscription est faite dans le collège correspondant à l'activité principale de l'électeur.

Sont inscrits dans la section «encadrement», quel que soit le code NAF/APE de l'établissement :

- les ingénieurs et salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;
- les salariés ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant un commandement par délégation de l'employeur ;
- les agents de maîtrise ayant une délégation écrite de commandement et les voyageurs, représentants et placiers.

Tous les autres salariés relevant de la branche définie à l'article 1, conformément aux codes NAF/APE concernés, ne peuvent être inscrits que dans la section «Activités Diverses».

Les entreprises mettront à la disposition des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, des délégués du personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux, à des fins de consultation et de vérification, les données relatives à l'inscription sur les listes électorales prud'homales de chacun des salariés pendant 15 jours, pour que les salariés puissent s'assurer que les renseignements sont exacts.

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, l'employeur déclare ses salariés par unité géographiquement individualisée.

Article 3 Protection des candidats

L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme ne saurait être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail (art. L. 514-2, C. trav.).

L'employeur ne peut justifier un licenciement ni par l'exercice des fonctions en tant que tel, ni par les perturbations que les absences du salarié, du fait de l'exercice de ses fonctions, créent au sein de l'entreprise. Un licenciement peut toutefois être prononcé pour un motif légitime étranger à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme, le licenciement est alors soumis à la procédure spéciale de l'article L. 412-18 du Code du travail. (art. L. 514-2, al. 2, C. trav.).

C'est ainsi que le licenciement en cours de mandat et dans les 6 mois qui suivent ou dans les 3 mois de la candidature à un tel mandat doit être autorisé par l'inspecteur du travail.

Article 4 Le scrutin

Le scrutin prud'homal aura lieu le 3 décembre 2008 et se déroulera de 8 heures à 18 heures (19 heures à Paris) pendant les heures de travail sans aucune retenue de salaire.

(§ exclu de l'extension par arr. 8 juill. 2008, JO 16 juill.) Le vote par procuration n'est pas permis pour les élections prud'homales, en revanche le vote par correspondance est facilité. Il est rappelé que peuvent voter par correspondance :

- les électeurs dont le lieu de travail est à plus de cinq kilomètres du lieu de vote,

-
- les électeurs qui travaillent en dehors des heures d'ouverture des bureaux de vote,
 - les électeurs qui ne peuvent se rendre à leur bureau de vote en raison de leurs activités professionnelles (par exemple routier en déplacement, personnel de sécurité),
 - les électeurs en congé régulier,
 - les électeurs qui ne peuvent pas se déplacer en raison de leur état de santé.

Les entreprises s'attacheront à fournir à leurs salariés, dans les meilleurs délais, l'information nécessaire relative au vote par correspondance en leur transmettant un document rappelant les dispositions présentées en annexe du présent accord.

Article 5

Vote électronique à Paris

Le journal officiel n° 170 du 25 juillet 2007 vient de publier le décret n° 2007-1130 du 23 juillet 2007 relatif à l'expérimentation du vote électronique pour les élections prud'homales de 2008 à Paris, ainsi qu'une délibération n° 2006-237 du 9 novembre 2006 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés portant avis sur les projets de décret en Conseil d'État et d'arrêté relatifs à l'expérimentation du vote électronique pour les élections prud'homales de 2008.

L'électeur ayant exercé son droit de vote par voie électronique n'est plus admis à voter, ni par correspondance, ni à l'urne. Trois semaines au plus tard avant la date d'ouverture du scrutin par voie électronique, le ministre chargé du travail informera les électeurs des modalités d'accès à ce système de vote.

Le vote par voie électronique s'exerce pendant une période définie par arrêté du ministre chargé du travail. Cette période prend fin au moins cinq jours avant l'ouverture du vote à l'urne.

L'électeur apte à voter par voie électronique reçoit la carte électorale, sur laquelle figurent les éléments permettant son identification.

Les entreprises parisiennes s'attacheront à fournir à leurs salariés, dans les meilleurs délais, l'information nécessaire relative au vote électronique. Les salariés seront autorisés à voter à partir de leur poste de travail informatique.

Article 6

Participation des salariés au scrutin

L'article L. 513-4 du Code du travail (alinéa 6) indique que «l'employeur est tenu d'autoriser les salariés à s'absenter afin de leur permettre de participer au scrutin. Cette absence ne peut donner lieu à aucune diminution de rémunération».

L'employeur a deux obligations qui découlent de cet article :

- autoriser ses salariés à participer au scrutin, c'est-à-dire s'absenter de l'entreprise le temps nécessaire pour se rendre au bureau de vote et exprimer leur suffrage ;
- ne pas diminuer la rémunération de ses salariés et prendre en charge les frais de déplacements.

Il revient aux entreprises de fixer les modalités pratiques de participation des salariés au scrutin de telle sorte que cette participation soit facilitée et la moins pénalisante possible pour le fonctionnement normal des services.

Elles pourront en particulier, prévoir que les salariés s'absenteront par groupes distincts en faisant en sorte qu'un planning soit organisé.

Les entreprises ou établissements occupant un grand nombre de salariés seront attentifs aux contacts que les autorités administratives compétentes prendront avec eux pour envisager toute solution destinée à favoriser le vote des salariés.

Article 7

Situation des salariés exerçant certaines fonctions liées au scrutin

L'employeur est également tenu de laisser aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre des élections prud'homales, en tant que mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 514-1. L'exercice des fonctions de mandataire de liste, d'assesseur, de délégué de liste, de membre d'un bureau de vote, ou de scrutateur, par un salarié, ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Le temps nécessaire à l'une de ses fonctions dans un bureau de vote lors des élections du 3 décembre 2008 donnera donc lieu au maintien de la rémunération.

Article 8

Durée

L'accord est conclu pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008.

Annexes

Conditions pour être électeur

Pour être électeur, il faut être âgé de 16 ans au moins et :

- exercer une activité professionnelle en tant qu'employeur ou salarié,
- ou être en contrat d'apprentissage,
- ou bénéficier d'un contrat entrant dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat d'adaptation, d'orientation etc),
- ou être en préretraite progressive ou en cessation d'activité de certains travailleurs salariés,
- *(Point exclu de l'extension par arr. 8 juill. 2008, JO 16 juill.) ou être involontairement privé d'emploi.*

Dans tous les cas, il vous faut relever (ou avoir relevé si vous êtes privé d'emploi) du droit du travail français. Il n'existe en revanche aucune condition de nationalité, sous réserve de remplir les autres conditions.

Enfin, il ne faut pas être privé de ses droits civiques par l'effet d'une décision de justice.

Comment voter par correspondance ?

— Remplir et signer la déclaration sur l'honneur figurant au dos de votre carte électorale, *attestant qu'au moins une des conditions pour voter par correspondance est remplie, et cocher l'une des cinq cases figurant sur le même volet de la carte correspondant à cette condition.* *(Termes exclus de l'extension par arr. 8 juill. 2008, JO 16 juill.)*

— *(Tiret exclu de l'extension par arr. 8 juill. 2008, JO 16 juill.) Signer l'attestation relative aux droits civiques figurant à l'intérieur de la carte.*

— Placer le bulletin dans l'enveloppe électorale sans la cacheter.

— Mettre cette enveloppe et la carte électorale dûment signée dans l'enveloppe T revêtue de la mention «Élection des conseillers prud'hommes - vote par correspondance».

— Remplir les mentions obligatoires sur l'enveloppe T, à savoir :

- le numéro du bureau de vote,
- l'adresse du bureau de vote,
- le numéro d'électeur,
- le collège et la section d'inscription.

Ces mentions figurent sur la carte électorale et sont importantes pour que le vote parvienne au bureau de vote concerné.

— Adresser cette dernière enveloppe, sans l'affranchir, au bureau de vote dont le votant dépend, suffisamment tôt pour que le pli y parvienne avant le jour du scrutin.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 27 octobre 2014

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

FIECI CFE CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contri-

buant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu. Les partenaires sociaux rappellent que la diversité des individus profite aux uns et aux autres que l'on soit salarié(e) ou entreprise.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la Branche ont engagé des négociations.

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 24 avril 2008. Ce nouvel accord met en place des dispositions innovantes notamment concernant le temps partiel, la promotion professionnelle avec la réduction du plafond de verre et l'ajout de nouveaux indicateurs de suivi.

Les finalités sont d'une part de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la Branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires constatent, que si un certain nombre d'entreprises ont déjà développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles identiques en matière d'embauché, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail, cette situation n'est pas généralisée à l'ensemble des entreprises de la Branche.

Si la proportion de femmes représente environ le tiers de l'effectif total de la Branche, il ressort des résultats de l'étude sociodémographique conduite en 2014 pour le compte de l'OPIIEC, que celle-ci varie de manière significative en fonction des secteurs d'activité et des métiers exercés :

- Études et conseil : 57 %
- Numérique : 30 %
- Ingénierie : 33 %
- Métiers de l'événementiel : 66 %.

Ces chiffres représentent des situations très diversifiées d'un métier à l'autre mais ne donnent toutefois pas d'indication sur la proportion des femmes qui est généralement plus importante sur les postes à dominante administrative sans que ce soit le résultat d'une quelconque volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.

Ces écarts résultent de motifs objectifs tels que l'aspect technique des principaux métiers de la Branche et la proportion plus importante des hommes issue des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.

Les signataires du présent accord constatent en outre sur les mêmes bases que des études conduites sur la Branche révèlent un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il ressort d'un comparatif établi par le CEREQ sur les salaires moyens des salariés à temps plein que, dans certains secteurs, le salaire moyen d'une femme peut représenter de 61 % à 75 % de celui d'un homme.

Soucieux de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes et d'augmenter la proportion des femmes travaillant dans la Branche, les partenaires sociaux ont signé en 2008 un accord et un guide paritaire en 2011 dédiés à ce sujet.

Les résultats de l'étude socio démographique menée en 2014 révèlent que la proportion des femmes constatée entre 2003 et 2014 a progressé de 6 points dans le secteur d'Études et conseil, de 2 points dans celui du Numérique, 7 points dans l'ingénierie et 8 points dans l'événementiel.

Conscients de la nécessité de poursuivre les efforts engagés, les partenaires sociaux souhaitent compléter les mesures mises en place en 2008.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement : où il faut veiller à supprimer la discrimination entre les femmes et les hommes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent auprès des filles dès les premières classes du collège ;
- la rémunération : où il faut supprimer les différences de traitement entre femmes et hommes à travail, et com-

pétences égales et notamment à l'issue des périodes de maternité ou d'adoption ;

— l'évolution professionnelle et la gestion des carrières où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité, congé parental ou d'adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces processus peuvent impliquer éventuellement des discriminations et constituer des freins à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directions des entreprises, les managers et les directions des ressources humaines en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des attitudes reprehensibles seraient avérées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 1144-1 du Code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du Code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus globalement, les entreprises veilleront à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser les managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des signataires est donc de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la Branche applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés pour ne pas les pénaliser au moment de la retraite.

Dans ce cadre et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la Branche, les signataires du présent accord mandatent l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (OPNC), créé par accord du 15 septembre 2005 pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet, et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

Afin que tous les salariés se sentent concernés par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) y compris aux salariés visés aux annexes de la Convention Collective.

Article 2

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3

Recrutement

La question de l'égalité professionnelle doit être examinée, dans le cadre d'une démarche intégrée, à chacune des étapes de gestion des ressources humaines. Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Article 3-1 **Les offres d'emploi**

Les recrutements organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats. Les entreprises veilleront à ce que dans la rédaction des offres d'emploi la mention femmes-hommes soit systématiquement insérée.

Article 3-2 **Suivi des candidatures et équilibre des recrutements**

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du Code du Travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les cabinets de recrutement externes auxquels les entreprises recourent doivent s'efforcer de proposer autant de candidatures féminines que masculines. Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à l'emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au candidat.

Article 3-3 **Actions auprès des universités et des écoles**

Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités...) et lors des forums afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous. Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et plus généralement dans le cadre des «relations écoles».

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser l'attractivité de nos métiers dans le cadre de leur relation école et université.

Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes seront encouragées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins.

Indicateur de suivi :

— nombre de forums auxquels l'entreprise participe

Article 3-4 **Action de formation et de sensibilisation des salariés participant au processus d'embauche**

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. À ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Article 3-5 **Processus de recrutement**

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les femmes et pour les hommes en retenant des critères de sélection identiques.

Les entreprises doivent proscrire toutes les questions susceptibles de se révéler discriminantes (ex : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate). Les critères de sélection du candidat doivent reposer sur la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et les compétences exclusivement.

Chaque année, dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes - et une fois par an sur demande du comité d'entreprise - les modalités de recrutement et de sélection des candidats lui sont communiquées.

Lorsque le vivier de recrutement ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Indicateur de suivi :

— la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches par catégorie réalisées sur une période d'un an

Article 4 **Rémunération à l'embauche**

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport «Égalité femmes-hommes».

Article 5 **Révisions de salaire**

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale est un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

À cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et des dispositions de l'article 13.1 et sous réserve de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi du 4 août 2014, n° 2014-873 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois. (Article L. 2242-5 du Code du Travail modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire ces écarts et en faire leur priorité.

Article 5-1 **Les classifications professionnelles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible de nos métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants, introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte. Ainsi, les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine sont moins bien valorisées conduisant à une rémunération plus faible.

Tous les cinq ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De plus, lors de cette négociation, l'accent sera mis sur une meilleure garantie de la prise en compte des compétences des salariés.

Indicateur de suivi (source OPNC) :

— nombre d'entreprises ayant renégocié leurs grilles de classification

Article 6 **L'évolution professionnelle - plafond et mur de verre**

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Dans un certain nombre d'entreprises de la Branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes notamment parmi les équipes de direction des entreprises. C'est ce que l'on appelle le plafond de verre. Parallèlement à cette notion se développe la notion de mur de verre qui signifie que les femmes qui parviennent à des postes à responsabilité, le deviennent dans des secteurs moins stratégiques

Les partenaires sociaux corréleront la notion de plafond de verre à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment, dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Les partenaires sociaux conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilités.

Les possibilités de mobilité externe dont l'importance est l'une des caractéristiques de la Branche et qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs personnels gérés majoritairement par les femmes sont également des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Indicateur de suivi (source OPNC) :

— nombre d'entreprises ayant évoqué la question du plafond de verre dans leur accord égalité professionnelle

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Indicateur de suivi :

— nombre de suivi individualisé mis en place pour les salariés à potentiel

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

Indicateur de suivi :

— La répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en les identifiant. Une attention particulière est apportée aux salariés à temps partiel.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorablement examinée. Dans le cas où le-la salarié(e) est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au-la salarié(e) par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sous un délai d'un mois.

Article 7

Formation professionnelle

La formation professionnelle est un des leviers permettant au-la salarié(e) de bénéficier d'une évolution professionnelle. Cet aspect ne doit pas être négligé.

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les partenaires sociaux veilleront lors de la réalisation de la note de politique de formation par les membres de la CPNE à faire référence à l'égalité professionnelle et de distinguer le genre dans le cadre des données.

Les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 23 octobre 2008 sont également à prendre en compte.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les six ans un bilan du parcours professionnel du-de la salarié(e) est réalisé par son employeur afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du-de la salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.

Article 7-1

Période de professionnalisation

En lien avec les orientations de la branche définies dans la note de politique de formation, les entreprises favoriseront le développement des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des femmes qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés dans le cadre de l'article L. 1142-4 du code du travail.

Article 7.1.1

Contrat en alternance

Les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats en alternance accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année le FAFIEC rendra compte des évolutions en

la matière à la CPNE.

Indicateur de suivi (source FAFIEC) :

— évolution de la proportion femme/homme des contrats en alternance

Article 7-2

Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNE pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article 3-4 du présent accord.

Article 8

Congé maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Il est rappelé que le congé maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du - de la salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle les femmes de retour de congé maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Des actions de sensibilisation spécifique du personnel des ressources humaines sur ces aspects précédemment cités seront réalisées annuellement.

Les entreprises prendront des engagements pour qu'en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lors de cet entretien le-la salarié(e) a également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle et il peut en résulter, si nécessaire, une formation ou des formations. De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à deux ans, le-la salarié(e) peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. En cas de refus, son employeur doit le motiver dans un délai d'un mois, tel que le prévoient les dispositions légales et réglementaires au jour de la signature du présent accord. Dans ce cas, le-la salarié(e) bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC et, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

Article 8-1

Grossesse de la salariée

— À partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée.

— À partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée.

Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.

— Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

L'employeur le formalise par écrit.

Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

Article 8-2 **Télétravail et grossesse**

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse, peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

Article 8-3 **Intéressement et distribution d'actions**

Les entreprises veillent à mettre en conformité leurs accords existants en application de loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces accords auprès de l'OPNC.

Article 9 **Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

L'articulation entre temps de vie personnelle et temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés, femmes ou hommes.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail tel que défini dans l'accord inter-professionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Les partenaires sociaux pourront dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie personnelle.

Article 9-1 **Renforcer la politique d'action sociale en faveur du développement des différents modes de garde**

Les parties signataires incitent les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise et notamment les comités d'entreprise ou d'établissement, à étudier annuellement et/ou lors de la signature d'un accord égalité professionnelle, les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés. Cela permet notamment de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âge, de garde ponctuelle des enfants malades et /ou de prise en charge des ascendants directs à charge.

Article 9-2 **Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas suffisamment utilisé dans la branche. Les entreprises veillent à la bonne application de la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est introduit une protection des salariés ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant, contre le licenciement pendant 4 semaines suivant le retour du salarié, sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Article 9-3 **Aménagement des horaires collectifs de travail**

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Chaque salarié(e) soumis 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-La salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les deux mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant.

Article 9-4 Temps partiel

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le-la salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le-la salarié(e).

Des entretiens individuels peuvent être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Afin de neutraliser les effets du temps partiel sur les droits à la retraite les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel. Dans cette logique, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits à la retraite que les salariés à temps plein.

Article 10 Élections professionnelles

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et suivants et L. 2122-1 et L. 2324-6 et suivants du code du Travail, appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

À cette occasion et lors de la mise en place des élections, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à trouver les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Également, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à l'article L. 4523-6 et L. 4613-1 et suivants du Code du Travail.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre, lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 11 Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. À défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du Code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes. À titre d'exemple, certains des indicateurs suivants peuvent servir de base à cette analyse sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion :

— la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période d'un an par catégorie

professionnelle ;

— la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période d'un an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période ;

— la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période d'un an et la répartition en pourcentage femmes/hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé(e)s recruté(e)s par l'entreprise ;

— la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;

Durée et organisation du travail

— données chiffrées par sexe :

— la répartition des femmes/hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;

— l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;

— la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;

— la répartition en pourcentage femmes/hommes en termes de risque professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches ;

Rémunérations

— la comparaison du salaire médian toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la médiane ;

— la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;

— le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;

Formation

— les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation ;

Conditions de travail

— la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;

— le suivi de la répartition en pourcentage femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Article 11-1

Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

Le décret 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

— Effectifs

Données chiffrées par sexe :

— répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;

— pyramide des âges par catégorie professionnelle.

— Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

— répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;

— répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

— Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

— répartition par catégorie professionnelle selon :

— le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

— Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.
- Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.
- Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon ;
- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon ;
- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments statistiques intègre si possible les caractéristiques de la Branche pouvant avoir une influence sur l'appréciation de l'égalité femme / homme selon la typologie de l'entreprise.

Article 11-2

Définition des catégories professionnelles

Pour l'application des dispositions légales visées aux articles 11 et 11-1 du présent accord, lorsque les effectifs de l'entreprise ne permettent pas d'avoir des valeurs significatives selon les positions de la classification de la convention collective, les entreprises peuvent définir - par voie d'accord d'entreprise - des «catégories professionnelles» par regroupement de positions de la convention collective sous réserve que chaque catégorie professionnelle ainsi définie contienne au plus 30 salariés et que les regroupements s'opèrent par continuité des positions de la convention collective.

À défaut d'accord d'entreprise il s'agit des positions telles que définies par les grilles de classification de la convention collective.

Article 12

Études et actions d'accompagnement de la Branche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires s'engagent à promouvoir au sein de l'OPIIEC, Observatoire Prospectif des métiers et des compétences de la Branche et de l'ADESATT, la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'OPIIEC des critères de mesure de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle.

Les parties signataires émettent le souhait que des actions destinées à la promotion de nos métiers auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme par exemple lors des parcours Découverte Professionnelle), puissent être poursuivies et soutenues dans le cadre de la taxe d'apprentissage.

La Branche réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif permettant non seulement de renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers mais aussi de rendre plus attractives les filières informatiques et scientifiques pour les jeunes et notamment pour les jeunes filles et jeunes femmes.

Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du Label Égalité pourra être mise en place sur la base par exemple d'un accord d'entreprise. Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 1143-12 et suivants du Code du travail les entreprises d'au moins 300 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle sur leurs propres sites d'information, dans leurs outils de communications et dans les accords de branche futurs signés.

À cet égard l'ADESAT sera chargée de réaliser un guide pratique Égalité femmes-hommes complétant le présent accord.

Article 12-1 **Études comparées sur la Branche**

Toutes les études conduites sur la Branche (OPIIEC, Rapport de Branche,...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des femmes et des hommes.

Article 12-2 **Étude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes**

Les signataires s'engagent à demander à l'OPIIEC, via la CPNE, et à faire réaliser par l'OPIIEC une étude tous les trois ans dont l'objet est d'étudier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche.

À l'issue de l'étude OPIIEC inscrite au plan 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les - hommes les partenaires sociaux décident de se revoir, six mois après le rendu de l'étude, pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Article 13 **Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale Femmes - Hommes au sein des entreprises**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires ont souhaité que les entreprises, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, et, sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables, s'engagent à mettre en place, en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques, à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension les dispositions suivantes :

Article 13-1 **Augmentations Individuelles faisant suite à un congé maternité ou d'adoption**

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le-la salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective, ancienneté et compétence équivalentes, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise. Le-la salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

Article 13-2 **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant accompagne l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément à l'article L. 1225-35 et suivants du Code du Travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimum versée par la Sécurité Sociale. Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation, à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature) sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 2 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs,

le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation minimum par la sécurité sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30^{ème} du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article 13-2 s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Les entreprises autorisent l'absence rémunérée pour suivi de trois examens médicaux du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par le PACS à la femme enceinte, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 14 **Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes dans les enquêtes diligentées par l'OPIIEC et l'ADESATT (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques) afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquelles il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, outre les accords relatifs à l'égalité femmes / hommes, les entreprises transmettront à l'OPNC les contrats d'égalité signés avec l'État ainsi que les labels obtenus. Un bilan de ces contrats sera fait annuellement, au cours du second semestre de l'année civile à la CPCCN.

Dans les trois mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, Un groupe de travail composé d'un représentant par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les actions prévues aux articles 12 et 14 du présent accord.

Article 15 **Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celle du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la Branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu, chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016, et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations du groupe de travail paritaire rattaché à la CPCCN institué par l'article 14 du présent accord.

Les conditions de dénonciation et de révision sont régies respectivement par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale. La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Participation de branche

Procès-verbal de constat de désaccord du 10 mars 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Suivant le calendrier de négociation convenu entre les parties lors de la CPCCN du 25 novembre 2009 et conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 3322-9 du Code du Travail issu de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, portant diverses dispositions d'ordre économique et social, une négociation pour la mise en place d'un système de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés de la Branche a été engagée par les organisations patronales lors de la CPCCN du 20 janvier 2010. Les échanges au cours des CPCCN des 20 janvier 2010 et 24 février 2010 n'ayant pas abouti à un accord, les parties conviennent d'établir un constat de désaccord.

Article 1

Dernier état des propositions respectives des parties

Les dernières propositions des parties sont les suivantes :

Article 1.1

Position des organisations patronales

Les fédérations patronales ont formulé les principes directeurs suivants pour mettre en place la participation de Branche :

- la subsidiarité de l'accord de Branche pour laisser un libre choix aux entreprises conformément aux dispositions de l'article L. 3322-9 du Code du travail ;*
- le libre choix de l'organisme financier donné aux entreprises ;*
- la répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires ; proportionnellement au salaire perçu dans la limite des plafonds réglementaires ;*
- l'application du calcul de droit commun.*

Article 1.2

Position des organisations de salariés

L'ensemble des organisations syndicales souhaitent un accord de participation s'appliquant à l'ensemble des salariés de la branche, une collecte organisée au niveau de la branche et une répartition égalitaire pour les salariés des entreprises ne disposant de système de participation.

Article 2

Constat de désaccord

Les organisations syndicales de salariés et les fédérations professionnelles SYNTEC et CICF constatant leur désaccord sur la mise en place d'un régime de participation dans la Branche prennent acte de ce que les négociations ne peuvent aboutir à un accord.

Chacune des parties signataires du présent constat de désaccord a la faculté d'en assurer la diffusion. Le présent constat de désaccord fera l'objet d'une publication sur les sites officiels des fédérations SYNTEC et CICF.

Emploi des salariés âgés

Procès-verbal de constat de désaccord du 21 avril 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FNPSE CGT.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, notamment l'article L. 2331-1 du Code du Travail, des négociations ont été engagées entre les partenaires sociaux le 15 juillet 2009 et ont fait l'objet de plusieurs réunions. Un accord national relatif à l'emploi des salariés âgés, joint en annexe, a été soumis à signature lors de la CPCCN du 24 mars 2010. Lors de cette réunion, les parties ont présenté leur position et ont débattu en fonction des arguments présentés par chacune d'elles. Ces échanges n'ayant pas abouti à un accord, les parties conviennent d'établir un constat de désaccord.

Article 1

Dernier état des propositions respectives des parties

Les dernières propositions des parties sont les suivantes :

Article 1.1

Position des organisations patronales

L'accord comprend deux parties : la première concerne la branche et la deuxième porte sur les entreprises de 50 à 299 salariés.

Le texte proposé à la signature comprend un objectif de progression du taux moyen d'emploi des salariés de 55 ans et plus fixé à 2 points en valeur absolue pour la Branche.

Des objectifs et des indicateurs de suivi appliqués aux entreprises de 50 à 299 salariés ont été par ailleurs prévus. Ces indicateurs de suivi sont les mêmes que ceux appliqués à la Branche et font l'objet d'un suivi annuel.

Un certain nombre d'entreprises ont signé des accords d'entreprises ou mis en place des plans d'actions parce qu'elles ne pouvaient s'appuyer sur un accord de branche seniors finalisé dans le temps imparti par la loi.

Compte tenu de ce contexte le collège patronal souhaite que l'accord de Branche soit supplétif et ne vienne pas se substituer aux dispositifs valides déjà en place.

En tout état de cause, les accords signés ou plans d'action mis en œuvre dans les entreprises sont limités dans le temps et à l'issue de 3 ans l'accord de Branche s'appliquera.

Article 1.2

Position des organisations de salariés

CGT, CFTC et CFDT souhaitent que leur soit transmis un état de la mise en place d'accords et plans d'action dans les entreprises de la Branche : nombre d'accords d'entreprises signés et validés par l'Administration, nombre de plans d'action valides.

FO souhaite un accord non supplétif et obligatoire pour toutes les entreprises de la Branche quels que soient les effectifs de l'entreprise et comprenant des critères précis mesurables. Elle considère que les conditions légales de validité de l'accord relatives aux objectifs ne sont pas remplies. Elle demande en outre que soit jointe au présent procès verbal sa déclaration liminaire.

La CFTC constate que le texte proposé n'a pas pris en compte les propositions qu'elle a présentées. Elle ajoute qu'elle ne souhaite pas un accord supplétif et ne signera donc pas l'accord.

La CGT déclare que pratiquement aucune de ses propositions n'ont pas été reprises dans l'accord et qu'elle ne signera pas l'accord.

La CFDT constate que si l'accord a supprimé l'un des deux points bloquant la négociation, elle s'interroge sur la nécessité du caractère supplétif de l'accord et demande une application de celui-ci au plus tard au 31 décembre 2010. La CFDT note cependant que pour la première fois la Branche prend en compte les négociations des acteurs locaux.

Article 2

Constat de désaccord

Les organisations syndicales de salariés et les fédérations professionnelles SYNTEC et CICF constatant leur désaccord sur la mise en place d'un accord de Branche sur l'emploi des seniors portés à l'ordre du jour de la CPCCN du 24 mars 2010 prennent acte que les négociations ne peuvent aboutir à un accord.

Chacune des parties signataires du présent constat de désaccord a la faculté d'en assurer la diffusion. Le présent constat de désaccord fera l'objet d'une publication sur les sites officiels des fédérations SYNTEC et CICF.

Santé au travail

Accord du 10 mars 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE/CGC/FIECI ;

CGT FO ;

CFDT/F3C ;

CFTC/CSFV ;

CGT.

Préambule

La préservation et l'amélioration de la Santé au Travail sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants.

Il est apparu que la détermination, par accord, des modalités permettant de structurer le dispositif de prévention des risques professionnels dans la branche et d'obtenir des éléments sur la définition, la constatation et les modes de traitement des problématiques liées à la Santé au travail, était nécessaire à la réussite de ce projet.

La santé au travail doit être appréhendée et traitée dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire, et dans le cadre d'une prise en charge collective.

Par cet accord, les organisations syndicales et patronales de la branche affirment leur volonté commune de conclure un accord collectif comportant deux volets distincts :

3 Un volet «relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels» qui s'inscrit dans le cadre de :

- L'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 13 septembre 2000 ;
- Le document unique institué par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 qui a adopté la directive européenne sur la prévention du risque professionnel.

3 Un volet sur la «prévention des risques psychosociaux», en vue de construire une démarche de bien être, d'efficacité au travail et de prévention visant à sensibiliser, diagnostiquer, identifier et quantifier le risque psychosocial dans la branche, qui s'inscrira dans le cadre de :

- La transposition le 25 août 2008 de l'accord européen du 8 octobre 2004 ;
- L'accord national 2004 interprofessionnel du 2 juillet 2008 étendu le 23 avril 2009 ;
- Du second plan santé au Travail 2010-2014 et du plan d'urgence sur la prévention des risques psycho sociaux du 9 octobre 2010.

Chapitre 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la Convention Collective Nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseil, société de conseil du 15 décembre 1987.

Chapitre 2

Objet de la négociation

Dans le cadre de la volonté commune des organisations syndicales et patronales de la Branche de conclure un accord collectif traitant de la Santé au travail et de la prévention des risques psychosociaux, le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail et un calendrier devant s'appliquer à toutes les parties.

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la santé au travail et la recherche du présent accord, affirment par la signature du présent accord leur volonté commune d'améliorer le

dispositif d'identification et de prévention des risques professionnels en matière de santé et de prévention des risques psychosociaux au travail.

Pour cela, les parties signataires du présent accord de méthode rappellent que :

3 la promotion du bien-être au travail est un enjeu majeur de santé pour les salariés, de performance pour les entreprises et un enjeu économique global pour la société ;

3 les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels perçus et vécus par les salariés comme portant atteinte à leur santé mentale et physique. Ils résultent d'une combinaison entre les dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle ;

3 en application des articles L. 4121-1 et L. 4122-1 du Code du travail, les responsabilités légales en matière de santé au travail relèvent de l'employeur dans le cadre de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que des salariés disposant de tous les moyens nécessaires mis à disposition par l'employeur ;

3 ainsi, le salarié doit recevoir une information spécifique, systématique, régulièrement mise à jour et renouvelée sur les dangers présents et les risques encourus, ainsi qu'une formation appropriée sur les méthodes de prévention et les moyens de protection disponibles, afin de devenir un acteur à part entière dans le processus de protection de la santé au travail ;

3 le salarié doit faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée dès lors que son activité professionnelle est susceptible de l'exposer à un risque pour sa santé, quels que puissent être les mesures de prévention et les moyens de protection mis en œuvre ;

3 l'amélioration des conditions de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière : direction, encadrement, médecins du travail, services de santé au travail, CHSCT (instance privilégiée d'échange d'informations, de consultation, de dialogue et de suivi) et ensemble des institutions représentatives du personnel, entreprises extérieures et salariés eux-mêmes ;

3 les rôles et compétences visés au précédent alinéa doivent s'exercer librement dans le respect de l'indépendance propre de chaque acteur, et plus particulièrement de celle dévolue aux services de santé au travail, notamment :

- l'employeur doit, pour sa part, veiller à la complémentarité effective de ces interventions et y apporter le degré de coordination requis ;
- le médecin du travail doit, par son expertise et par le plein exercice de ses prérogatives, apporter sa contribution à l'ensemble de cette démarche, et plus particulièrement à la coordination des différents intervenants ;

3 l'exigence de préservation de la santé des travailleurs est identique et répond aux mêmes critères pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures intervenant dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, ainsi que pour les travailleurs temporaires sous contrat auprès de l'entreprise utilisatrice ou des entreprises extérieures ;

3 dans un souci d'amélioration continue de la démarche de prévention, de suivi des risques professionnels pour la santé de tous les salariés et sur le fondement du plan de prévention des risques professionnels, les entreprises mettront en place des mesures visant à assurer un suivi de l'exposition de chaque salarié aux risques professionnels en fonction des emplois occupés au cours de sa carrière dans l'entreprise ou le groupe.

Ce dispositif a pour objectif de préserver l'intégrité physique et psychique des salariés, les parties signataires souhaitent dans cette perspective la recherche du niveau le plus élevé possible de protection de la santé au travail, aspect fondamental du progrès industriel et social, qui doit être intégrée à part entière dans l'activité professionnelle.

Cette démarche s'inscrit notamment :

- Dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 13 septembre 2000, plus particulièrement ses articles 2.1 et 2.2, précisant le rôle des branches professionnelles en matière de prévention des risques professionnels ;

- Dans le cadre du deuxième plan de santé au travail 2010-2014 qui pose notamment les objectifs suivants :

- 3 amélioration de la connaissance en santé au travail ;
- 3 poursuite de la prévention des risques professionnels ;
- 3 accompagnement des entreprises.

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux partenaires sociaux de la Branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de Branche constituant un socle sur lequel pourront s'appuyer les entreprises dans le cadre de la protection de la santé au travail et de la prévention des risques psychosociaux professionnels, en prenant en compte son contexte organisationnel, social et technique et en se donnant les moyens nécessaires à l'atteinte de ses objectifs.

Les parties signataires soulignent enfin que tout dispositif visant à protéger la santé au travail doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte les évolutions des connais-

sances médicales, scientifiques et techniques, les transformations de l'organisation du travail ainsi que les retours d'expérience.

Chapitre 3

Préparation et méthode

Afin d'aborder la négociation de l'accord sur la Santé au travail dans les meilleures conditions, les organisations syndicales et patronales décident que les différentes phases de préparation de la négociation seront les suivantes :

Titre 1 - Création d'une commission paritaire de la convention collective nationale restreinte dédiée à cet accord (CPCCN restreinte)

La CPCCN restreinte s'attachera à mettre l'entreprise au cœur de la réflexion et de ses actions de prévention, afin d'identifier et d'évaluer le risque au regard de son contexte (économique, RH, organisationnel).

L'objectif de cette CPCCN restreinte consiste à établir un état des lieux précis au sein de la Branche, permettant d'identifier dès à présent les éventuels risques existants.

Cette CPCCN restreinte devra ensuite travailler à partir des données récoltées dans le cadre du groupe de travail institué notamment pour l'étude diligentée par l'ADESSAT et des propositions des différents acteurs, afin de préparer une base pour la négociation de l'accord sur la Santé au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Cette CPCCN restreinte sera composée d'au maximum 2 représentants présents par organisation syndicale et de 10 représentants des organisations patronales, dûment mandatés.

Titre 2 - L'approche de cette CPCCN restreinte

Pour préparer les éléments nécessaires aux futures négociations, les membres de cette CPCCN restreinte s'attacheront à mettre l'entreprise au cœur de sa réflexion afin d'examiner les facteurs de bien être et d'efficacité au travail tout en identifiant et en évaluant le risque. Il s'agira de conjuguer les questions liées aux sphères :

3 Économique : exigence de rentabilité, état du marché, restructuration/réorganisation et position concurrentielle ;

3 RH : relation professionnelle, caractéristique de l'emploi, GPEC, politique de valorisation et gestion du changement ;

3 Organisationnelle : organisation du travail, outil de production, efficience du système et relation avec le client ;

3 Préventive : les indicateurs de santé, la prévention et ses acteurs.

Et à l'examen des contraintes sur le travail et la mise en exergue des situations générant symptômes et pathologies physiques ou liés aux risques psychosociaux.

Il sera également demandé à cette CPCCN restreinte de prendre en compte dans ses travaux des éléments suivants :

3 Recensement de l'existant dans la Branche : études, accords dans les entreprises ;

3 Étude des conditions nécessaire à la prise en compte de l'expression des salariés sur leur travail.

Titre 3 - Cadre de négociation de l'accord de branche

Pour permettre à cette CPCCN restreinte de préparer au mieux les éléments du futur accord, les parties signataires conviennent d'un cadre qui servira de base aux futures négociations, et à partir duquel cette CPCCN restreinte devra formuler des propositions.

Cadre du volet santé au travail :

Les parties signataires conviennent que le futur accord s'articulera autour de deux parties.

3 Une partie «politique» et de cadrage

- Cet accord affirme la volonté politique des acteurs sociaux de faire de la santé au travail et de la prévention des risques un axe d'action du dialogue social dans les entreprises ;

- Il rappelle le rôle et missions des IRP et les moyens mis à leur disposition ;

- Il précise

- les conditions d'amélioration du fonctionnement des CHSCT (par rapport à des spécificités de branche) et la formation des élus ;

- les conditions de recours à la sous-traitance et à l'intérim.

- Compte tenu de la spécificité de la branche il prévoit les conditions d'une bonne prise en charge des salariés chez un client.

3 Une partie plus «technique» sur les moyens développés au sein de la branche pour évaluer les risques et assurer un suivi ;

- Identification des risques spécifiques à la branche dans le cadre du suivi de l'accord par une instance plus

«transverse» d'analyse du travail dans la branche : l'OPIIEC ;

- La prévention de phénomènes non spécifiques à la branche

— Addictions... ;

- Le lien et la cohérence avec d'autres accords présents ou à venir de la branche.

Cadre du volet sur les risques psychosociaux :

Les signataires conviennent que pour construire une démarche de bien être et d'efficacité au travail, et en s'appuyant sur les travaux du groupe de travail paritaire, l'accord de branche s'articulera, notamment, autour des éléments suivants :

3 Identifications des facteurs de risques psychosociaux (dont le stress professionnel) propres à la branche ;

3 Mesures de prévention à mettre en œuvre ;

3 Mise en place d'une prévention des risques psychosociaux (dont le stress professionnel) par la négociation dans les entreprises de la branche, même celles de moins de 1000 salariés ;

3 Actions d'informations et de sensibilisations de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;

3 Formation à la prévention des risques psychosociaux (dont le stress professionnel) ;

3 La mise en œuvre d'un accompagnement spécifique pour les TPE-PME et les moyens donnés pour permettre cet accompagnement ;

3 La mise en place d'une commission paritaire de suivi et les conditions de fonctionnement ;

3 Mise en œuvre, au niveau de la branche, d'une expérimentation sur la mise en place de l'expression des salariés sur leur travail.

Titre 4 - Calendrier et signature

La CPCCN restreinte se réunira avant le 30 avril 2011 et fixera lors de cette première réunion son calendrier de travail.

Le projet d'accord validé par cette CPCCN restreinte sera soumis à la signature lors d'une CPCCN.

Chapitre 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 12 mois à compter de sa date de signature sans réserve.

À l'issue de cette durée, le présent accord cessera de plein droit de produire ses effets, sauf prorogation décidée par les parties.

Chapitre 5

Révision, dénonciation

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, pendant toute la durée de son application d'un commun accord entre les parties.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de trois mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet.

Chapitre 6

Dépôt

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Accord du 19 février 2013

[Étendu par arr. 23 oct. 2013, JO 1^{er} nov., applicable au 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC FIECI ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV.

Préambule

La préservation et l'amélioration de la santé au travail étant une priorité qui s'appréhendent dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire et dans le cadre d'une prise en charge collective, les partenaires sociaux de la Branche ont engagé des négociations encadrées par l'accord de méthode qu'ils ont signé le 10 mars 2011.

Avec cet accord de méthode, les partenaires sociaux ont souhaité que les employeurs de la Branche bénéficient d'un cadre leur permettant d'assurer leurs obligations de protection de la santé de leurs salariés et de prévention des risques physiques et psychosociaux.

Ces négociations ont abouti à la concrétisation de leur volonté d'agir à deux niveaux :

- La conclusion du présent accord de Branche, au regard des spécificités inhérentes aux métiers des entreprises de la Branche,

Et, parallèlement,

- La mise en œuvre d'actions paritaires complémentaires à l'accord de Branche :

m L'élaboration paritaire d'un document paritaire unique de Branche sur les risques professionnels diligentée par l'ADESATT. Les modalités d'information auprès des employeurs et des salariés afférentes au document unique de Branche seront confiées à un prestataire désigné paritairement ;

m L'élaboration paritaire d'un guide pratique paritaire relatif aux risques professionnels, physiques et psychosociaux, ayant des conséquences sur la santé au travail et rappelant :

- Les mesures contribuant à la « qualité de vie » au travail ;
- Les rôles et missions des CHSCT et des délégués du personnel ;
- Les principes et bonnes pratiques, dans le cadre de l'obligation générale de santé/sécurité de l'employeur régie par les dispositions légales et réglementaires ;

m L'élaboration et la diffusion d'un module de formation à la santé et prévention RPS effectué et dispensé par un organisme pour les entreprises de la Branche et disponible en e-learning. Si la formule e-learning ne peut pas être utilisée l'employeur met en place les dispositions permettant au salarié de se former.

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent que chaque organisation publie par l'intermédiaire de son site internet les résultats des études ADESATT, notamment le rapport du 3 mars 2011 relatif à la Santé au Travail.

Les partenaires sociaux considèrent que concernant les domaines ci-après listés, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles sont complètes et opératoires et qu'elles couvrent l'ensemble des risques et des mesures de prévention que l'employeur doit mettre en place :

- Évaluation des risques pris par les salariés sur leur poste de travail ainsi que leur gravité ;
- Recensement des dits risques ;
- Transcription, mise à jour et communication aux salariés et aux institutions représentatives du personnel compétentes des informations dans le document unique des risques professionnels ;
- Mise en œuvre et communication des mesures de prévention, utiles et nécessaires, du plan de prévention et du programme annuel de prévention (Papripact) permettant de bonnes conditions de travail ;
- Obligation de faire respecter les consignes de sécurité, et mise en œuvre des actions de prévention appropriées conformément au Document Unique et au Plan de Prévention ;
- Respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail ;
- Respect des dispositions relatives à l'organisation de l'entretien annuel pour tous les salariés.

Les partenaires sociaux, sans rappeler ces règles, conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans leur cadre, et qu'il appartient à l'employeur de les respecter.

Article 1

Prévention des risques dans le cadre de l'obligation générale de santé et de sécurité

L'employeur se fixe l'objectif d'identifier, au préalable, les facteurs de risques au moyen des indicateurs inscrits dans le document unique des risques professionnels qu'il établit (par exemple : absentéisme, arrêts maladie, enquêtes internes, taux des accidents du travail et maladies professionnelles, analyse des plaintes individuelles ou collectives, etc.).

La démarche étant nécessairement pluridisciplinaire : l'employeur y associe tous les acteurs de prévention de la santé et de la sécurité, y compris les salariés et la médecine du travail dont les avis sont par principe obligatoires.

Dans le cadre de son obligation générale d'information et de formation des salariés à la sécurité, inscrite en outre à l'article 6 du présent accord, les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit communiquer aux salariés les règles de sécurité contenues dans les différents documents ou dispositifs visant à assurer la sécurité des collaborateurs, notamment le Plan de Prévention, et contrôlera de leur mise en place effective, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord, en lien avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

En particulier, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) sera établi à partir de l'analyse des risques et de la mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'employeur se dote des moyens suffisants pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés, notamment dans le cadre des entretiens annuels permettant de contrôler les conditions de travail.

Article 2

Moyens du CHSCT

Les partenaires sociaux rappellent que les institutions représentatives du personnel compétentes doivent, par l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, concourir à l'amélioration de la politique de prévention des risques menée dans l'entreprise dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions dévolues aux membres du CHSCT, mais dans le cadre de leurs seuls moyens (sauf dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables).

Dans le cadre de ses prérogatives, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, veille au suivi de l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des salariés. L'employeur doit notamment l'informer et le consulter dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et rendre compte annuellement au CHSCT du nombre d'arrêts de travail dans son unité, en distinguant entre les accidents du travail des accidents de trajet.

Les entreprises permettent au CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, d'assurer efficacement sa mission en mettant à sa disposition des moyens de communication adaptés aux moyens de l'entreprise.

Article 2.1

Crédit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour le CHSCT et Plans de prévention

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi d'un ou plusieurs plans de prévention, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les entreprises accorderont à chaque membre titulaire du CHSCT :

- 5 heures par mois pour les entreprises de moins de 500 salariés;
- 8 heures par mois pour les entreprises de 500 à 999 salariés;
- 15 heures par mois pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ce temps, qui ne sera pas décompté des heures de délégation, n'est pas mutualisable entre membres du CHSCT et ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

Article 2.2

Coordination périodique des CHSCT des entreprises d'un même groupe ou d'établissements d'une même entreprise

En cas de présence de plusieurs CHSCT au sein des entreprises relevant du champ de la Branche au sein d'un même groupe ou au sein des établissements d'une même entreprise, des mesures de coordination des CHSCT sont mises en place.

L'employeur assurera, en sus des réunions ordinaires des CHSCT, la prise en charge des frais de transport, de restauration et du temps passé afférents à la conduite d'une réunion annuelle, sur convocation de l'employeur, traitant de sujets Santé/risques psychosociaux et entrant dans l'actualité de l'entreprise.

Article 3

Protection de la santé au Travail et prévention des risques dans le cadre de la durée du travail

Article 3.1

Dispositions communes

Les présentes dispositions se situent dans le prolongement des dispositions de l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail, qu'elles complètent.

L'employeur est garant de la bonne information de l'ensemble des salariés en matière de durée et d'horaires de travail.

L'employeur s'assure du respect effectif des droits à repos quotidien et hebdomadaire des salariés ainsi que des durées maximales journalières et hebdomadaires du travail auxquels sont soumis leurs salariés, selon les modalités d'aménagement de la durée du travail dont ils relèvent.

Eu égard à l'impact potentiel sur la santé et les risques psychosociaux au travail, les partenaires sociaux insistent sur le caractère impératif des dispositions relatives :

- au suivi de la durée du travail ;
- à la répartition de la durée du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ainsi que les conditions de modification ou les éventuels dépassements ;
- aux durées maximales du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, sur 12 semaines consécutives, annuelle) ;
- au travail de nuit ;
- au travail le dimanche et des jours fériés ;
- aux astreintes ;
- aux congés ;
- aux RTT ;
- à l'encadrement du télétravail, lorsqu'il est mis en place par l'employeur.

3.1.1

Trajets et déplacements

Les temps de trajets domicile/lieu de travail ou d'exécution du travail et le temps des déplacements professionnels s'apprécient au regard des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et de la jurisprudence en vigueur.

3.1.2

Suivi de la durée de travail

L'employeur s'assure que l'adéquation des moyens aux tâches confiées soit abordée lors de l'entretien annuel notamment en sensibilisant le management.

L'employeur met en place des réunions régulières de projet /service des salariés et du management afin de s'assurer de l'adéquation des moyens.

Ces réunions de services, organisées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires afférentes à l'expression des salariés, auxquelles sera associé le management, sont organisées, notamment, sur les questions de l'organisation du travail, les conditions de travail et de suivi de la mission chez les clients.

Une attention particulière est portée sur la question de la surcharge de travail, et fera l'objet d'une communication spécifique, notamment dans le cadre de ces réunions de service.

Le-la responsable hiérarchique assure le suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail du-de la salarié-e.

Le-la salarié-e tiendra informé-e son-sa responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas d'isolement professionnel du-de la salarié-e, le-la salarié-e a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son-sa représentant-e qui recevra le-la salarié-e dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte-rendu écrit.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés.

Lors de l'entretien individuel l'employeur considère les modalités et le temps de transport de l'intéressé-e, au regard de sa charge de travail.

L'employeur rappelle régulièrement par l'envoi de notes de service à tous les salariés, les règles en termes d'organisation et de durée du travail.

Article 3.2

Dispositions spécifiques aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète (forfait annuel en jours)

En application des dispositions de l'accord du 22 juin 1999, les salariés relevant d'un forfait annuel en jours ne peuvent pas travailler, hors dispositions spécifiques, plus de 217 jours sur l'année civile (hors journée de solidarité), compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté.

Les partenaires sociaux rappellent que la modalité des forfaits jours a été instaurée par l'accord de Branche du 22 juin 1999 sur la réduction du temps de travail au regard des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du Code du travail.

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

Ce suivi est établi par le-la salarié-e sous le contrôle de l'employeur.

Le décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire concerne également les cadres en réalisation de mission avec autonomie complète.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés permettront au-la salarié-e de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Lors de l'entretien annuel organisé à l'initiative de l'employeur, le-la salarié-e et son-sa responsable hiérarchique font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du-de la salarié-e, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours de repos (RTT et congés payés) pris et non pris à la date de l'entretien et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments abordés lors de l'entretien annuel est transmise au préalable au salarié.

Au regard des constats effectués, le-la salariée et son-sa responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte-rendu de l'entretien annuel.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 3.1.2 sont applicables aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

Article 4

Trajets et déplacements des salariés

Afin de favoriser les déplacements en transports en commun l'employeur, pourra notamment mettre en place une incitation financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport individuels ou collectifs.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel à la demande de l'employeur, les conditions d'utilisation et la prise en charge des frais engagés s'effectuera conformément aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et à la politique de l'entreprise.

Dans le cadre de l'utilisation de véhicules du parc automobile de l'entreprise, il appartiendra à l'employeur d'assurer les véhicules et de procéder au contrôle régulier de ceux-ci.

L'employeur se conformera en outre aux dispositions du titre 6 du présent accord relatif aux actions d'information, de sensibilisation et de formation en la matière.

L'employeur étudie et propose des modes alternatifs d'organisation du travail si le temps de trajet du-de la salarié-e ne lui permet pas de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié pourrait parcourir plus de 60 000 Km en moyenne sur 3 ans au volant d'un véhicule automobile, à titre professionnel, l'employeur s'engage à lui faire exécuter tous les 3 ans un stage de conduite (type Centaure, ou toute autre action du même type).

Article 5

Dispositions relatives à l'organisation du travail dans le cadre de la mission

Les partenaires sociaux rappellent que la mission doit être organisée dans le cadre d'un équilibre entre les enjeux économiques et managériaux de l'entreprise, l'obligation de santé-sécurité de l'employeur et la vie personnelle du salarié.

Article 5.1

Mission du-de la salarié-e chez le client

Dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Nationale, avant l'envoi d'un-e salarié-e en déplacement, l'employeur doit informer le-la salarié-e des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission peut être permanent ou ponctuel, mono-site ou multi-sites, pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des inter-

ventions ponctuelles ou récurrentes.

Il est établi par l'employeur qui informe le-la salarié-e des conditions de réalisation de sa prestation de travail. L'ordre de mission mentionne notamment les règles applicables en matière d'amplitude horaire, d'organisation spécifiques des congés, de santé et de sécurité adaptés.

Les partenaires sociaux considèrent que, le cadre contractuel de l'établissement de la relation avec le client peut être considéré comme l'occasion de rappeler l'exclusivité du lien hiérarchique rattachant le-la salarié-e à son employeur. L'ordre de mission mentionne ainsi nécessairement l'exclusivité du lien de subordination entre l'employeur et le-la salarié-e travaillant pour le client.

L'employeur doit en outre à cette occasion rappeler les bonnes pratiques ainsi que de la responsabilité sociétale des entreprises afin d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une information de l'ensemble des acteurs (employeur, salarié et client) est essentielle.

L'employeur pourra notamment inclure, avec l'accord du-de la salarié-e, dans les contrats-clients des dispositions permettant au-la salarié-e envoyé-e en mission chez le client de travailler dans de bonnes conditions. L'employeur s'assurera qu'un plan de prévention, établi conformément à l'article 6.2 du présent accord, pour toutes les missions de plus de 400 heures.

Durant de déroulement de la mission, les éventuelles conditions de réalisation particulières de celle-ci pourront notamment être portées à la connaissance du client.

L'employeur matérialise clairement le lien entre le-la salarié-e et le client par des réunions internes régulières, auxquelles doit participer le management, ainsi que, dans le cadre de l'entretien annuel, durant lesquelles seront abordés l'organisation du travail, les conditions de travail et le suivi de la mission, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lors de l'entretien individuel annuel, une attention particulière est en outre portée sur la relation entre le client et le salarié et, le cas échéant, les multi-missions.

L'employeur s'engage à organiser un suivi des salariés se trouvant sur plusieurs missions et de favoriser les déplacements en transports en commun, avec le cas échéant la mise en place d'une incitation financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport.

L'employeur devra fournir du matériel de travail adapté à tous les salariés, et le matériel le plus adapté possible aux salariés nomades, sur la base de l'avis du médecin du travail. Il procédera à une sensibilisation des salariés à l'utilisation de matériels de protection de la santé adaptés aux conditions particulières de l'entreprise et de l'emploi du-de la salarié-e.

Article 5.2

Mission à l'étranger

Les dispositions relatives à l'ordre de mission de l'article 5.1 doivent être respectées.

L'employeur doit aussi se conformer aux dispositions et arrêtés du Ministère de l'Intérieur et des Affaires Étrangères, aux circulaires pour les salariés à l'étranger.

Les frais d'assurance santé seront pris en charge en totalité par l'employeur dans le respect des conditions légales, conventionnelles ou d'accord d'entreprise.

Afin de pallier les risques dus aux manques de contacts et d'information des salariés éloignés, l'employeur s'engage à ce qu'un contact régulier avec les services de l'entreprise soit diligenté, par le biais, notamment, d'envoi d'information récurrente sur leur entreprise, mises à jour des intranets, envois de revues de presse sur la vie de l'entreprise.

Il est rappelé en outre que les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer des salariés, doivent se conformer aux dispositions légales et aux dispositions de la Convention Collective Nationale relatives aux conditions de l'ordre de mission à l'étranger, notamment :

- Transmettre ou permettre l'accès au-la salarié-e à toutes les préconisations relatives à la sécurité, à la conformité des vaccinations ;
- Informer le-la salarié-e sur les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à exercer et les prises en charge des traitements préventifs ainsi que sur les dispositions propres à assurer la sécurité physique du-de la salarié-e ;
- Transmettre à chaque salarié-e toute information utile concernant sa couverture de protection sociale ;
- Proposer un entretien avec le médecin du travail avant son départ ;
- Communiquer les coordonnées du centre médical en local.

L'employeur apportera toute information sur les pays de destination (culture, vie sociale, par la remise d'une fiche

d'information sur le pays-coordonnées des consulats et marche à suivre, notamment).

Article 6

Mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et de formation

Article 6.1

Information, sensibilisation et formation des salariés

Les partenaires sociaux considèrent qu'une sensibilisation du management est essentielle.

La prévention des risques des salariés doit être effectuée par l'employeur par tout moyen, comme l'affichage de messages dans l'entreprise ou la diffusion de notes de sensibilisation et pourra s'appuyer sur des outils tels que le plan de prévention, le règlement intérieur, le livret d'accueil ou les actions de formation.

L'employeur met en place une communication rappelant les mesures applicables en matière de santé et de sécurité. Des modules de formations seront envisagés dans le cadre de la mise en œuvre du document unique sur les risques professionnels.

L'employeur met en œuvre des actions de formation des salariés aux gestes et postures lorsque celles-ci seront demandées par le médecin du travail lorsqu'il le juge nécessaire.

Le règlement intérieur doit en outre notamment prévoir l'obligation pour le salarié d'assurer son véhicule pour une utilisation professionnelle.

Afin de maintenir son lien entre avec le-la salarié-e, l'employeur devra favoriser les travaux «en réseau», «communautés de métiers» ou «réseaux thématiques de métiers» permettant aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux mettront en place une action collective avec le FAFIEC destinée au management pour permettre à l'employeur d'assurer des actions notamment de «reconnaissance et qualité de vie au travail», de redynamisation du document unique, des actions de formation à l'attention du management afin de «conserver son efficacité dans les situations difficiles».

Article 6.2

Information, sensibilisation et formation des représentants du personnel

Une démarche complète et durable tendant à développer une culture santé et sécurité dans l'entreprise, une prise de conscience de la nécessité d'une action sur les facteurs organisationnels et psychosociaux et/ou relationnels, une information et la participation du personnel sont recherchées par l'employeur en collaboration avec ses partenaires (notamment le CHSCT).

L'employeur s'assure que les signataires du plan de prévention ont les compétences adéquates pour ce faire. Si nécessaire, il met en œuvre des actions de formation.

En complément des actions demandées par le médecin du travail et de ses obligations, l'employeur propose une formation de sensibilisation, de méthodologie, d'évaluation et de prévention des risques aux membres du CHSCT, au management et aux personnes en charge de la santé/sécurité dans l'entreprise, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

L'employeur confie au médecin du travail ou à des experts des conditions de travail (ergonomes) la réalisation d'une étude sur les postes de travail de l'entreprise.

L'employeur incite les membres du CHSCT ou à défaut les DP, dans le cadre d'une expertise, à participer aux portes ouvertes organisées par les services de santé. De son côté, l'employeur pourra s'impliquer dans les conseils d'administration et assemblées générales des services de santé au travail.

Article 7

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux décident la mise en place d'un suivi de l'accord organisé dans le cadre de l'OPNC et de l'ADESATT.

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale, de recueillir auprès de l'OPNC les accords d'entreprises relatifs à la santé et aux risques psychosociaux au Travail.

Ils conviennent de diligenter une étude triennale auprès de l'ADESATT, qui sera restituée à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale.

Dans les trois mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension un groupe de travail composé de deux représentants par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les conditions du cahier des charges de l'étude qui sera réalisée par l'ADESATT dans le cadre de son plan de travail.

Article 8

Dépôt, durée et extension

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au J.O.

Il est conclu pour une durée de trois ans à compter de la date de son entrée en vigueur. Les parties conviennent de se rencontrer dans les douze mois précédents l'échéance du délai de trois ans afin de déterminer autant que besoin, notamment à partir des remontées produites par la Commission de suivi, les évolutions possibles de l'accord.

Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Accord du 25 juin 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC FIECI ;

CGT FO ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

Fédération CGT des Sociétés d'Études.

Préambule

Pour être compétitives, les entreprises doivent faire évoluer en permanence leurs services avec, en corollaire, révolution des emplois et des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux de la Branche considèrent qu'ils peuvent contribuer à aider les entreprises dans la gestion des emplois, le développement des carrières et la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un contexte où les politiques d'emploi et de formation, tout comme l'attribution des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sont de plus en plus souvent décidées et mise en œuvre en Région, les partenaires sociaux de la Branche ont décidé en 2012 de créer, à titre expérimental, 2 Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP), en Nord Pas de Calais et Rhône-Alpes.

Sur la base des résultats positifs présentés par les deux Commissions Paritaires Régionales à l'issue de l'expérimentation, les partenaires sociaux décident de développer le dispositif dans chacune des Régions administratives issues de la loi portant Nouvelle organisation territoriale de la République.

Article 1

Définition et champ de compétences

Les partenaires sociaux décident de créer une Commission Paritaire Régionale Emploi et Formation Professionnelle (CPREFP) dans chacune des régions administratives issues de la loi portant Nouvelle organisation territoriale de la République de 2015, en cohérence avec les implantations et missions régionales du FAFIEC.

Chaque CPREFP agit dans le strict cadre de son champ régional de compétences.

Représentantes régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), les CPREFP mettent à ce titre en œuvre au plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de Formation Professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de ses missions la CPREFP assure les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi (par exemple les COPAREF, CREFOP, les conseils régionaux...).

Article 2

Composition

La CPREFP est constituée de :

-
- 1 titulaire et 1 suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la Branche ;
 - d'un nombre de représentants des fédérations patronales égal au nombre des organisations syndicales de salariés.
- Les désignations de ces représentants sont effectuées par les fédérations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la Branche.

Article 3

Fonctionnement

La CPREFP est présidée par le représentant du collège salariés ou la fédération patronale présidant la CPNEFP. La même règle s'applique à la vice-présidence.

La CPREFP se réunit dans le cadre de 3 réunions plénières et d'une réunion supplémentaire de cadrage la première année.

L'ordre du jour des réunions est arrêté paritairement.

Les décisions sont adoptées à la majorité issue de chaque collège.

Mandatés par leurs organisations, les participants à la CPREFP relèvent des dispositions de l'article 3 de la Convention Collective Nationale relatif au Droit syndical et à la liberté d'opinion.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par chaque organisation dans le cadre du financement du paritarisme.

Le FAFIEC assure, dans les limites fixées par son Conseil d'Administration, le secrétariat, l'organisation matérielle et l'appui opérationnel de la CPREFP, notamment la coordination, en fonction des partenariats, des comités de pilotage ou des groupes de travail paritaires adhoc.

Un compte rendu reprenant notamment les avis et décisions de la commission est rédigé par le secrétariat sous forme de projet et adressé à l'ensemble des participants à la réunion.

Les comptes rendus sont soumis aux membres de la CPREFP sous une semaine pour validation.

Le compte-rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, sous 10 jours.

Chaque compte rendu est transmis à la présidence de la CPNEFP dans le mois qui suit la réunion de la CPREFP.

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

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme «réunions paritaires» les réunions des instances paritaires de la Branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la Commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des groupes de travail ad hoc pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

Article 4

Missions

La CPREFP a pour missions de :

- Mettre en œuvre en régions les orientations de la CPNEFP ;
- Piloter l'ensemble des dispositifs régionaux validés par la CPNEFP et tout autre dispositif validé en CPNEFP et notamment la liste régionale de certifications éligibles au Compte Personnel de Formation qui est proposée au COPAREF ;
- Proposer ou susciter à la CPNEFP des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional en veillant à ne pas faire double emploi avec les études menées ;
- Examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la région afin de permettre l'information de la CPNEFP ;
- Étudier, en lien avec la GPEC, l'évolution de cette situation et l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi en vue de le préserver, en proposant, notamment, d'éventuelles actions d'adaptation et de sécurisation des parcours professionnels, qui seront soumises à la validation de la CPNEFP ;
- Contribuer à la réflexion de la CPNEFP en informant celle-ci des évolutions des activités et des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région, la CPNEFP pouvant faire à la CPREFP des recommandations et formuler des avis conformes ;
- Rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le déve-

loppement des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, dans leur région, et les présenter à la CPNEFP pour décision ;

— Suivre la mise en œuvre, des actions concourant à la qualification ou requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, dans le cadre de partenariats ;

— Rendre compte à la CPNEFP des rencontres notamment avec les pouvoirs publics, des engagements envisagés et des projets mis en œuvre ;

— Et plus généralement d'intervenir dans le cadre d'autres missions confiées par la CPNEFP.

Pour atteindre leurs objectifs, les CPREFP ont besoin de données socio-démographiques (nombre d'entreprises, nombre de salariés, répartition par niveau de formation et par secteur d'activités), et d'une vision prospective portant sur le territoire couvert. Pour cela elles s'appuient sur les travaux de portée nationale et régionale et plus particulièrement ceux de la Branche.

La CPNEFP transmet systématiquement aux Présidents et Vice-Présidents de CPREFP ses relevés de décisions ainsi que les études et travaux validés par elle.

Article 5 **Bilan des CPREFP**

Un bilan annuel des missions conduites est établi par la CPREFP et présenté au cours d'une journée, voyages compris, d'échanges entre les Présidents et Vice-Présidents des CPREFP et la CPNEFP

Article 6 **Caducité de certaines dispositions conventionnelles**

Le présent accord annule et remplace l'accord du 10 octobre 2012 portant création de deux Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation.

Article 7 **Entrée en vigueur**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au J.O.

Accompagnement des entreprises et développement de l'employabilité de leurs salariés dans un contexte de difficultés économiques

Accord du 16 octobre 2013

[Étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC FIECI ;

FO FEC ;

CFDT F3C ;

CFTC CSFV ;

CGT FSE.

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la Branche affectées par les circonstances exceptionnelles telles que mentionnées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Soucieux d'éviter d'éventuels recours à l'activité partielle dans une acception trop extensive, les partenaires sociaux souhaitent, en complément du rappel des dispositions légales, encadrer le recours à l'activité partielle, soit par des recommandations soit par des dispositions normatives.

L'activité partielle peut se traduire par un arrêt total ou partiel de l'activité dans les conditions décrites à l'article

1 du présent accord.

Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels du 6 février 2012 et du 11 janvier 2013, du plan de mobilisation décidé par l'État et les partenaires sociaux le 1^{er} octobre 2012, de l'article 16 la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et du décret n° 2013-551 du 26 juin 2013, de l'arrêté du 6 septembre 2013 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables, de l'instruction 2013-12 du 12 juillet 2013, les partenaires sociaux souhaitent ainsi appliquer des solutions adaptées au maintien dans l'emploi face aux difficultés conjoncturelles.

Dans ce cadre particulier, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Principes et généralités

L'application des dispositions du présent accord, relatives au placement des salariés en activité partielle, s'effectue, suite à une demande préalable à l'administration, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent que :

— Il est convenu que les mesures proposées doivent être d'une durée limitée dans le temps car elles visent à répondre à une situation conjoncturelle particulière. Prises à titre exceptionnel pour répondre à une situation exceptionnelle, elles ne peuvent devenir une référence obligée pour le traitement de situations aléatoires auxquelles les entreprises devraient habituellement faire face ;

— Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il tient compte notamment de la baisse ou de la suspension temporaire d'activité au regard de la conjoncture économique ;

— L'activité partielle constitue une mesure collective de modification des horaires de travail qui s'opère par la réduction du nombre d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine ou par une fermeture totale, mais temporaire, de l'unité de travail concernée ;

— L'objectif de la mise en place de l'activité partielle doit être notamment le maintien de l'emploi dans l'entreprise concernée ;

— Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment l'article L. 2242-15 du Code du travail, afin de permettre d'anticiper les évolutions résultant des options qu'elles auront prises, les entreprises donneuses d'ordres s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants concernant leurs orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, l'activité de ces derniers dépendants majoritairement du donneur d'ordre. Ces informations seront communiquées, sous, huit jours ouvrés à réception par la direction de l'entreprise, aux instances représentatives du personnel de l'entreprise.

— Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours sont exclus du champ d'application d'activité partielle en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture de la totalité ou d'une partie de leur établissement.

Les entreprises visées par le présent accord qui ont besoin de recourir à l'activité partielle pour pallier une réduction ou suspension d'activité résultant notamment de la conjoncture économique, le font en respectant les conditions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des mesures additionnelles de nature à améliorer la situation de leurs salariés sont décrites ci-après.

Article 2

Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle

Préalablement à leur demande de mise en œuvre de l'activité partielle, les entreprises relevant du présent accord prennent les dispositions suivantes de nature à limiter le recours à l'activité partielle.

Article 2-1

Consultation préalable et information des représentants du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires

2-1-1

Consultation des représentants du personnel

Avant la mise en activité partielle, les informations détaillées seront données aux institutions représentatives du personnel pour consultation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'avis du comité d'entreprise, à défaut de la Délégation Unique du Personnel ou des délégués du personnel, s'ils existent, sera versé au dossier d'instruction de l'Administration.

Lorsque des mesures de nature à affecter les conditions de travail le CHSCT doit être consulté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'absence de représentant du personnel, l'employeur doit informer les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle.

2-1-2

Information des représentants du personnel

La liste nominative des salariés concernés par l'activité partielle sera, après acceptation de l'administration, communiquée au comité d'entreprise sur les postes affectés par l'activité partielle.

En cas de modification des horaires collectifs de travail et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :

De communiquer cette information à l'inspection du travail ;

D'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise ;

D'en informer les organisations syndicales de l'entreprise et les représentants du personnel.

Article 2-2

Information des salariés

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, en cas de diminution collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement ou collectivement.

En tout état de cause, l'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...).

Article 2-3

Prise des soldes de jours de congés et de RTT

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises mettent en œuvre des dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT. Une information de l'existence éventuelle d'un fractionnement de son congé payé principal est donnée au/à la salarié/e.

Article 2-3-1

Les RTT

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés prennent les jours de RTT relevant du quota de l'employeur.

L'employeur pourra demander au/à la salarié/e de prendre les jours de RTT dont il peut disposer librement sans pouvoir toutefois le lui imposer.

Si l'accord d'entreprise ne prévoit rien ou n'existe pas, il convient d'appliquer l'usage ou l'accord atypique en vigueur dans l'entreprise.

Article 2-3-2

Les congés payés

Le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il doit notamment permettre au/à la salarié/e de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue d'activité partielle il doit les fixer après consultation des DP.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3141-16 du Code du Travail et par dérogation aux dispositions de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, le délai d'information du/de la salarié/e de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Après avis favorable des OP, s'ils existent, et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence peuvent être pris par anticipation.

Article 2-4

Dispositions générales applicables à l'activité partielle

Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que l'activité partielle ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À ce titre, il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter contrat ou inter chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise.

Ainsi, lorsqu'un/e salarié/e, dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter contrat ou inter chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté

économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation. Les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle.

Tous les salariés, en dehors des cas particuliers au sens des dispositions légales et réglementaires, ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle.

Les salariés en CDD ont le droit aux allocations d'activité partielle dans les mêmes conditions que les CDI.

Article 3 **Indemnisation de l'activité partielle**

Article 3-1 **Allocation prise en charge par L'État et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et indemnité conventionnelle**

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables. Le taux d'indemnisation est fixé par décret. L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur à ses salariés-es est égale à 70 % de la rémunération brute horaire.

Il est rappelé que cette indemnité est majorée lorsque le salarié choisit de suivre une formation pendant sa période d'activité partielle, notamment dans le cadre du plan de formation. Cette indemnité atteint alors 100 % de la rémunération nette antérieure du/de la salarié-e, suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3-2 **Indemnisation garantie**

Le salarié qui réduit ses horaires a la garantie de percevoir une indemnisation mensuelle au moins égale au SMIC.

Article 3.3 **Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle**

Les salariés admis par les pouvoirs publics au bénéfice du dispositif de l'activité partielle dans le cadre de l'article 2-3 et bénéficiant de l'indemnisation exposée à l'article 3-1 ont droit à une indemnisation complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur, calculée de telle sorte que la garantie de rémunération dont bénéficie le salarié/e soit, sauf exception définie par les dispositions légales et réglementaires, la suivante :

Article 3.3.1

Assiette de l'indemnisation conventionnelle complémentaire d'activité partielle et garantie de rémunération

L'assiette de l'indemnisation horaire conventionnelle complémentaire est la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elles sont inférieures, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de formation, la garantie de salaire est déterminée comme suit :

Assiette	Indemnisation garantie (*)
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) < 2000 €	95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2000 € et le plafond de la Sécurité Sociale	80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la Sécurité Sociale	75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle
(*) l'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.	

Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.

Ce minimum de 50 € calculé sur une base de période d'activité partielle de 151,67 h est automatiquement proratisé en fonction de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67 h.

L'indemnisation de l'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours s'effectue au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour rappel, les allocations spécifiques réglementaires et conventionnelles reçues au titre de l'activité partielle sont traitées socialement et fiscalement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Bilan d'Étape Professionnel**

Tout/e salarié/e positionné/e en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel quelle que soit son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une reconversion ou d'un approfondissement des compétences du/de la salarié/e.

Article 5 **Formation professionnelle**

En complément des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle et la GPEC, en particulier celles issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux décident des dispositions conventionnelles suivantes :

Les partenaires sociaux rappellent que, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les dispositifs de formation envisagés dans le cadre de l'activité partielle sont soumis à la consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

Les dispositions concernant la formation professionnelle ne s'appliquent qu'aux salariés admis au bénéfice de l'activité partielle.

Dans le cadre du plan de mobilisation décidé par l'État et les partenaires sociaux, de l'accord national du 10 octobre 2012 instituant des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pilotes, et d'un objectif de proximité avec les entreprises touchées par l'activité partielle, les partenaires sociaux examineront la possibilité d'une mise en place, par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi, en région, de dispositifs ayant pour objet la mise en œuvre, à ce niveau, des mesures prévues par le présent accord.

Pendant les heures chômées, les salariés placés en activité partielle bénéficient de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation, dans le cadre des taux déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La période de formation devra contribuer à faire en sorte que chaque salarié en activité partielle puisse à la sortie de celui-ci être en capacité de se positionner ou de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les cas d'activité partielle totale, les actions de formation ont lieu hors temps de travail.

Les entreprises qui demandent la prise en charge l'indemnisation des salariés, dans le cadre de l'article 3-1 du présent accord de Branche, proposent à chaque salarié/e concerné/e par les dispositions d'activité partielle un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans engagées dans la période d'activité partielle.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la formation professionnelle et de ses avenants de la Branche, les Actions Collectives Nationales de formation et les périodes de professionnalisation destinées aux salariés admis au bénéfice du dispositif d'activité partielle pourront être financées dans le cadre de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués pour la prise en charge des dispositifs de formation par le FAFIEC ne pourront être opposés au demandeur.

Afin d'être admis au financement de ces actions de formation les dossiers présentés par les entreprises sont examinés par les commissions du FAFIEC en charge de chacun des dispositifs de formation utilisés. Les commissions du FAFIEC décident d'accorder ou non la prise en charge sur la base de critères définis par le Conseil d'Administration du FAFIEC dans le cadre de ses prévisions budgétaires.

Les demandes d'accompagnement correspondant aux dispositions prévues par le présent article seront examinées dans le cadre d'une commission mixte (Professionnalisation et Plan) composée au minimum de 2 représentants de chaque collège émanant de ces deux commissions.

Dans ce cadre, les frais pédagogiques de formation seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur la formation pour les Actions Collectives Nationales de formation définies par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et à 100 % du coût réel pour les périodes de professionnalisation, les formations étant de préférence des formations donnant lieu à une certification, une qualification ou à un diplôme.

Les entreprises proposent aux salariés auxquels s'appliquent les modalités de prise en charge de formation prévues au présent article d'utiliser le solde de leurs heures de Droit Individuel à la Formation pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation, dans le cadre et dans le respect de l'accord formation de la branche et des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas possible d'anticiper la prise du Droit Individuel à la Forma-

tion.

Une attention particulière sera portée aux publics prioritaires conformément à l'accord de Branche formation en vigueur, ainsi qu'aux salariés ayant suivi un bilan d'étape professionnel.

Afin de s'assurer que les modalités de formation et les contenus pédagogiques envisagés répondent à de réels besoins au regard de la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, les partenaires sociaux décident que le Conseil d'Administration du FAFIEC, dans la limite de ses ressources financières, pourra confier à des prestataires extérieurs spécialisés dans le conseil en ressources humaines le soin d'accompagner les salariés des entreprises dans la détermination de leurs besoins en formation.

Les prestataires sélectionnés procéderont à :

- des bilans d'étapes professionnels ;
- l'élaboration de cursus de formation adaptés aux besoins des salariés concernés ;
- l'utilisation de dispositifs existants, tels que les Comités de pilotage, l'ensemble des études et outils mis à disposition par l'OPIIEC dans le cadre du dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, etc.

Les prestataires transmettent au FAFIEC un bilan quantitatif et qualitatif, dont la périodicité sera fixée dans la convention passée entre le FAFIEC et les prestataires.

Le FAFIEC met en œuvre une procédure d'évaluation du dispositif dont a bénéficié chaque salarié pour les actions de formation réalisées suite à un diagnostic réalisé dans le cadre du présent article.

Article 6

Conséquences de l'activité partielle

Les heures d'activité partielle ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre l'acquisition des droits à congés payés, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

Un/e salarié/e en arrêt maladie ne peut être mis en activité partielle. Un/e salarié/e mis/e en arrêt maladie dans sa période d'activité partielle relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement conformément à la Convention Collective Nationale.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du/de la salarié-e. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le-la salarié-e s'il-elle n'avait pas été placé(e) en activité partielle.

D'autre part, les entreprises pourront lors de la négociation annuelle obligatoire suivant la période d'activité partielle en cas de retour à une meilleure situation économique, prendre des mesures de nature à amortir les baisses de rémunérations subies du fait de l'activité partielle.

L'employeur ne peut procéder au licenciement économique du salarié/e ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC suite à une période d'activité partielle durant une période équivalente à 2 fois la période d'activité partielle, sauf liquidation de l'entreprise.

Article 7

Sortie de l'activité partielle

L'activité partielle ne peut s'étendre au-delà de la période couvrant le versement de l'allocation spécifique de l'État conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8

Rupture du contrat de travail

Un/e salarié/e positionné/e en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise.

À la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté.

L'employeur devra ainsi lever la clause de non concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le/la salarié/e était tenu/e.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au journal officiel.

Article 9-1

Révision et clause de revoyure

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 31 décembre 2016.

Article 9-2

Conditions de dénonciation

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de deux mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale. La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 10

Notification, dépôt et extension

Le présent accord est présenté à l'extension auprès du Ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord, qui ne peut faire l'objet de dispositions moins favorables par accord d'entreprise ou d'établissement relevant de son champ d'application, est déposé à la direction générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Prime de vacances

Avis de la commission nationale d'interprétation du 19 mars 1990

Sur l'article 31 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils, du 15 décembre 1987 «Prime de vacances», la commission a rendu l'avis d'interprétation suivant à l'unanimité :

I - L'article 31 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 prévoit l'attribution d'une prime de vacances à l'ensemble des salariés rentrant dans son champ d'application.

Le montant global des sommes devant être ainsi versées par l'entreprise à l'ensemble des salariés au titre de cette prime doit être «au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés» constatés au 31 mai.

Cependant, la commission paritaire de la convention collective n'a pas souhaité préciser les modalités de répartition de cette prime laissant ainsi à chaque entreprise, compte tenu des particularités de sa politique salariale, toute latitude en ce domaine. Ainsi, les entreprises peuvent-elles opter pour les solutions suivantes :

Soit diviser le 1/10^{ème} global par le nombre de salariés et procéder à une répartition égalitaire,

Soit procéder à une répartition au prorata des salaires avec majoration pour enfants à charge,

Soit majorer de 10 % l'indemnité de congés payés de chaque salarié.

Ces solutions n'ont qu'un caractère indicatif : toutefois, quelle que soit la solution suivie, les modalités d'attribution retenues par l'entreprise doivent être semblables pour l'ensemble des salariés et sont généralement applicables prorata temporis.

II - Enfin, l'alinéa 2 de l'article 31 apporte une possibilité d'atténuation importante à l'obligation conventionnelle développée ci-dessus en spécifiant que «toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et qu'elle qu'en soit la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances» si elles respectent les deux conditions suivantes :

— être au moins égale aux 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés,

— être versée pour partie entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Avis de la commission nationale d'interprétation du 7 janvier 1997

Sur l'article 31 «Prime de vacances» de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Études Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseils, du 15 décembre 1987, la commission Nationale d'Interprétation, à l'unanimité, émet les précisions suivantes :

— la période de référence pour l'attribution de cette prime est la période de référence pour l'acquisition des congés payés.

— le terme «congés payés de l'ensemble des salariés» s'entend à titre exclusif des congés payés de vacances.

— la masse salariale retenue pour le calcul de la prime de vacances ne saurait être réduite à celle que devrait verser l'employeur s'il appliquait strictement les minima conventionnels. En conséquence elle est calculée sur la masse globale des indemnités de congés payés réellement versée et constatée au 31 mai.

— la différence entre le salaire conventionnel et le salaire forfaitaire effectivement versé ne peut être assimilé à une prime de vacances.

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

Accord du 14 décembre 2017

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE-CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+.

La loi du 8 août 2016 instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Par le présent accord, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

Article 1

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'article 85 de la Convention Collective nationale des Bureaux d'Études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils intitulé «interprétation de la convention», l'accord du 20 juillet 2010 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise de moins de 200 salariés et l'accord du 15 septembre 2005 portant création de l'observation paritaire de la négociation collective.

1

Attributions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les missions suivantes :

Missions générales

- 1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (notamment sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps, etc...). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Missions d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention ou d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal d'un mois après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse électronique suivante : secretariatcppni@CCN-BETIC.fr. Le secrétariat informe de cette saisine les membres de la CPPNI dans les 8 jours.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Dans les deux cas, la CPPNI peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations par collège. Il sera diffusé sous forme de circulaire comme traduisant l'expression de la volonté paritaire. Si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé la question ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il faut envisager la révision de la convention collective.

2

Composition de la CPPNI

La Commission est composée paritairement de 2 collèges :

- Un collège «salariés» comprenant trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Ce nombre est ramené à deux lorsque la Commission se réunit sous forme de Groupe de travail et à un lorsque la Commission se réunit dans sa mission d'interprétation.
- Un collège «employeurs» comprenant le même nombre de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

La Commission est présidée par un représentant du collège patronal.

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour siéger et prendre position.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions de la CPPNI décidées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif, conformément à l'article 3 de la convention collective nationale.

(Al. ajoutés par Avenant n° 1, 31 mars 2022, étendu) Chaque organisation syndicale de salariés représentative au

niveau de la branche dispose de la faculté d'inviter une personne supplémentaire au sein de sa délégation.

Le collège patronal a la possibilité d'inviter autant de personnes supplémentaires que d'organisation syndicale représentative. Les organisations professionnelles d'employeurs composant le collège employeurs s'accordent sur la répartition du nombre de personnes supplémentaires pouvant être invitées au sein de chaque délégation employeurs.

Les organisations représentées au sein de la CPPNI indiquent au secrétariat de cette instance le nom de la personne ou des personnes invitées au sein de leur délégation. Le secrétariat informe ensuite l'ensemble des organisations représentées au sein de la CPPNI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les personnes invitées à participer aux réunions de la CPPNI ne sont pas habilitées à prendre position politiquement durant les réunions de la CPPNI, mais elles peuvent prendre la parole sur demande des représentants mandatés de leur délégation :

- pour informer les membres de la CPPNI sur les travaux techniques des groupes de travail instaurés par la CPPNI ou par d'autres instances de branche ;

- afin d'apporter un éclairage technique aux discussions.

Lorsqu'elles sont salariées, les personnes invitées bénéficient, pour participer aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dans les mêmes conditions que les autres membres de la CPPNI ayant la qualité de salarié.

3

Fonctionnement du secrétariat de la CPPNI

Le Secrétariat de la commission comporte deux missions :

- veiller à la bonne organisation des réunions de négociation et d'interprétation ;

- veiller à la collecte des accords d'entreprise et faciliter la rédaction du rapport annuel d'activité.

Ces missions sont assurées par le collège «employeurs».

Les convocations sont transmises aux membres de la CPPNI 8 jours à l'avance, accompagnées de l'ordre du jour.

4

Périodicité des réunions

La CPPNI se réunit au moins 8 fois par an. Celle-ci définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

5

Observatoire Paritaire de la Négociation Collective

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

Pour l'établissement de son rapport annuel d'activité, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprise conclus dans la branche à l'adresse électronique suivante : secretariatcppni@CCN-BETIC.fr

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, ont accès aux conventions et accords adressés à la CPPNI sous format électronique.

Le rapport comprend un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par Organisation syndicale concernée.

À travers ce rapport la CPPNI formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport annuel d'activité est élaboré de manière paritaire.

Article 2

Durée de l'accord, entrée en vigueur, clause de rendez-vous

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de trois ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

Article 3 Dépôt - Publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Accord du 30 janvier 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2020]

Mod. par Avenant 24 sept. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 25 sept. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Media+ ;

CGT FSE.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Dans les dernières années, les modalités d'organisation du dialogue social et les instances représentatives du personnel ont été profondément modifiées par les évolutions du droit du travail, par la Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et la Loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social.

Ces réformes, et parmi elles en premier lieu la création du Comité Social et Économique, nouvelle instance unique de représentation du personnel se substituant aux anciens délégués du personnel, comités d'entreprise et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, entraînent une diminution globale du nombre de détenteurs de mandats, accentuant ainsi la nécessité de gérer les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place de cette nouvelle instance.

Dans ce cadre, le présent accord vise à définir les garanties et les outils ouverts aux salariés de la branche détenteurs de mandats « lourds » impactés par les évolutions des instances représentatives du personnel afin d'organiser la poursuite de leur parcours professionnel. À ce titre les stipulations de cet accord s'appliqueront pour une durée déterminée, définie à l'article 6, suivant la période d'instauration du Comité Social et Économique dans les entreprises.

Chapitre I Champ d'application

Article 1 Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 Bénéficiaires

Mod. par Avenant 24 sept. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 25 sept. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT F3C ;

CFTC Media+ ;

CGT FSE.

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du mandat qu'ils occupent et au temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s).

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la date de proclamation des résultats des élections du premier Comité Social et Économique.

2.1 Catégories de mandats concernés

2.1.1

Les salariés exerçant un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, prenant fin au plus tard le 31 décembre 2019, sont visés par les stipulations du présent accord dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- Délégué syndical (article L. 2143-1 et suivants du Code du travail) ;
- Délégué syndical central (L. 2143-5 du Code du travail) ;
- Représentant de section syndicale (article L. 2142-1-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membre élu du Comité d'entreprise, du Comité d'établissement (anciens articles L. 2322-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membre élu du Comité central d'entreprise (anciens articles L. 2327-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membre du Comité de groupe (article L. 2333-1 du Code du travail) ;
- Membre du groupe spécial de négociation et membre du Comité d'entreprise européen (articles L. 2342-9 et L. 2343-5 du Code du travail) ;
- Représentant syndical au Comité d'entreprise et au Comité d'établissement (ancien article L. 2324-2 du Code du travail) ;
- Représentant syndical au Comité central d'entreprise (ancien article L. 2327-8 du Code du travail) ;
- Délégué du personnel (anciens articles L. 2312-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membre élu du CHSCT (anciens articles L. 2381-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membres de la délégation unique du personnel (anciens articles L. 2326-1 et suivants du Code du travail) ;
- Représentant syndical auprès du CHSCT (stipulation conventionnelle d'entreprise).

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent, par la voie de la négociation collective d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2

Les mandats ci-dessous, externes aux entreprises, sont également concernés par les stipulations du présent accord :

- Conseiller prud'hommes (article L. 2412-13 du Code du travail) ;
- Défenseur syndical (article L. 1453-4 du Code du travail) ;
- Membre du conseil d'administration d'une mutuelle (article L. 114-24 du Code de la mutualité) ;
- Membre du conseil d'administration d'une caisse de Sécurité sociale (article L. 231-2 du Code de la Sécurité sociale) ;
- Conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du Code du travail) ;
- Membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (article L. 23-111-1 du Code du travail).

2.1.3

Les salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la Convention collective

nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des stipulations du présent accord :

- Mandataires CPPNI (accord de branche du 14 décembre 2017) ;
- Mandataires OPNC (accord de branche du 14 décembre 2017) ;
- Mandataires CPNEFP (accord de branche du 30 octobre 2008 et ses avenants) ;
- Mandataires CPNEFP statuant en matière de PSE (accord de branche du 30 octobre 2015).
- Mandataires CPREFP (accord de branche du 25 juin 2015) ;
- Mandataires OPIIEC (accord de branche du 28 juillet 2003) ;
- Administrateurs ADESATT (accord de branche du 25 octobre 2007 et ses avenants) ;
- Mandataires ATLAS (Conseil d'administration, Bureau du Conseil d'administration, Sections paritaires professionnelles, Commissions paritaires transversales) (accord de constitution du 20 décembre 2018) ;
- Mandataires CPS Santé (accord de branche du 7 octobre 2015 et ses avenants) ;
- Mandataires CPS Prévoyance (accord de branche du 27 mars 1997 et ses avenants).

Le présent accord s'applique aux représentants des salariés et des syndicats disposant d'heures de délégation et détenteurs de mandats «lourds», dont le temps consacré à leur exercice est impacté par la mise en place du Comité Social et Économique, selon les conditions des articles 2.2 et 2.3 ci-après.

2.2

Temps consacré au mandat

Dans les entreprises de moins de cinq cents (500) salariés, les mandats dits «lourds» sont les mandats auxquels le salarié consacre, avant la mise en place du Comité Social et Économique, au moins 25 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les entreprises de cinq cents (500) salariés et plus, les mandats dits «lourds» sont les mandats auxquels le salarié consacre, avant la mise en place du Comité Social et Économique, au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mandats extérieurs à l'entreprise sont chacun pris en compte pour 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. En tout état de cause, l'ensemble des mandats extérieurs exercés sont pris en compte au maximum pour 20 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas particulier des salariés titulaires de mandats visés à l'article 2.1 du présent accord soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours, le mandat lourd est défini en fonction du nombre de jours de travail compris dans la convention individuelle de forfait et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du Code du travail.

2.3

Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de mandats «lourds» tels que définis ci-dessus, bénéficient des stipulations du présent accord de branche si, à la suite des premières élections du Comité Social et Économique, le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s) diminue et représente suite à cette diminution, selon la taille de l'entreprise, moins de 25 % ou bien moins de 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

2.4

Délai pour bénéficier de l'accord

(Avenant 24 sept. 2020, étendu) Pour bénéficier des stipulations du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1 et 2.2 devront saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 «dans les 12 mois» suivant le 1^{er} janvier 2020 ou suivant la proclamation des résultats de la première election du Comité Social et Économique si celle-ci a lieu après le 1^{er} janvier 2020 «et au plus tard le 31 décembre 2020» .

Dans tous les cas, le projet défini avec le salarié pourra se prolonger au-delà de cette échéance.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de ce délai, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, ou pour cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la suspension du contrat de travail, dans la limite de la durée de l'accord.

Chapitre II

Anticiper et préparer les fins de mandats «Lourds»

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de préparer l'avenir professionnel des salariés dont les mandats prennent fin ou lorsque le temps consacré à ceux-ci diminue du fait de l'instauration du Comité Social et Économique. Cette démarche doit être menée conjointement par le salarié et l'entreprise, afin d'identifier toutes les options pouvant se présenter au salarié porteur de mandat à l'issue de celui-ci (retour à un poste opérationnel au sein de l'entreprise, préparation d'une reconversion professionnelle,...).

Le présent accord met en place les garanties et les outils adaptés à ces différentes situations.

Article 3

Définition du projet professionnel

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

3.1

Entretien de repositionnement dans l'emploi

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent contribuer à leur réalisation.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des solutions potentielles. Un document écrit et daté expose ces éléments et décrit l'étape suivante à suivre par le salarié (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle...).

3.2

Bilan de compétences

Les salariés ont droit à un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du Code du travail, permettant notamment une analyse des compétences acquises lors de l'exercice du mandat.

Le niveau de prise en charge financière par la branche sera défini dans le cadre de la politique de formation de la branche décidée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences «ATLAS, Soutenir les compétences».

Cette prise en charge est conditionnée à un co-financement de l'entreprise.

Article 4

Mise en œuvre du projet professionnel

Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux reconnaissent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

4.1

Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un programme de développement des compétences liées au poste de travail du salarié pourra être défini conjointement avec l'employeur. Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cette fin, les salariés bénéficieront d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation en lien avec leur activité professionnelle (Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), parcours certifiants et Pro A). À ce titre et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront de conditions de prise en charge favorables dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences «ATLAS, Soutenir les compétences».

4.2

Projet de reconversion professionnelle

Considérant l'évolution constante et rapide des métiers de la branche, et certaines situations en fin de mandat pouvant rendre difficile un retour à l'activité professionnelle initiale, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre un dispositif adapté aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche volontaire de reconversion pro-

professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un projet de reconversion professionnelle pourra être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place pour soutenir le projet de reconversion professionnelle, intégrant :

- la définition du projet professionnel du salarié ;
- une évaluation des compétences à acquérir dans le cadre du projet professionnel ;
- la mise en œuvre d'un projet de formation adapté, et son ingénierie de financement au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié souhaitant construire un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

4.3

Instruction des projets de formation

Les projets de formation entrant dans les cadres définis ci-dessus, seront instruits par une instance paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dispositions définies par la politique de formation de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation devront respecter les critères suivants :

- le salarié est visé par les stipulations du présent accord ;
- le salarié et son employeur ont co-signé un document attestant de la date et de la tenue de l'entretien de repositionnement visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le projet de repositionnement du salarié ;
- en cas de projet de reconversion professionnelle, le salarié a réalisé au moins un entretien avec un opérateur de CEP ;
- le projet intègre les moyens financiers mobilisés pour la réalisation des formations, et les cofinancements prévus. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de reconversion professionnelle, la mobilisation du CPF de transition, constituent des critères déterminants lors de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fait de l'employeur, de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les six (6) mois suivant le 1^{er} janvier 2020 ou suivant la proclamation des résultats de la première élection du Comité Social et Économique si celle-ci a lieu après le 1^{er} janvier 2020, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des trois (3) mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement seront déterminés par la CPNEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences «ATLAS, Soutenir les compétences». La commission chargée de l'instruction des dossiers et ses modalités de recours à cette commission seront définies par la CPPNI.

Article 5

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Chapitre III Stipulations finales

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux (2) ans.

Article 7

Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base d'éléments chiffrés transmis par la commission chargée de l'instruction des projets de repositionnement dans l'emploi visée à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés ou l'opportunité de conserver des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit six (6) mois puis

douze (12) mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 8 **Conditions de révision**

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

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

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

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 9 **Conditions de dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six (6) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention collective nationale.

Article 10 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2020.

Article 11 **Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 12 **Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Accord du 27 juin 2023

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Préambule

La Loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social a créé le Comité Social et Économique, instance unique de représentation du personnel se substituant aux anciens délégués du personnel, comités d'entreprise et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. À compter du 31 décembre 2019, le nombre de détenteurs de mandats a donc diminué.

Le 30 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche signaient donc un accord à durée déterminée afin d'accompagner les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place de cette nouvelle instance. En septembre 2020, un avenant prolongeant le délai de saisine de la commission visée à l'article 4.3 a été conclu. Cet accord est arrivé à son terme le 29 janvier 2022.

Un certain nombre des salariés visés par cet accord et éloignés de leur métier d'origine sur une longue période, continuent à exprimer le besoin d'accéder prioritairement à la formation professionnelle et aux dispositifs de reconversion professionnelle. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réactiver le dispositif créé par l'accord du 30 janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Chapitre I Champ d'application

Article 1 Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du ou des mandat(s) qu'ils occupaient et au temps qu'ils consacraient à l'exercice de leur(s) mandat(s), avant la mise en place du Comité Social et Économique.

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la date de proclamation des résultats des élections du premier Comité Social et Économique.

2.1 Catégories de mandats concernés

2.1.1

Les salariés qui exerçaient un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, ayant pris fin au plus tard le 31 décembre 2019, ou, en cas de prolongation des mandats du Comité d'entreprise au-delà du 31 décembre 2019, à la date de proclamation des résultats des élections du premier Comité Social et Économique, sont visés par les stipulations du présent accord dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- Délégué syndical (article L. 2143-1 et suivants du Code du travail) ;
- Délégué syndical central (ou selon les entreprises : «délégué syndical national», «délégué syndical UES», «délégué syndical groupe»...) (L. 2143-5 du Code du travail) ;
- Représentant de section syndicale (article L. 2142-1-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membre élu du Comité d'entreprise, du Comité d'établissement (anciens articles L. 2322-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membre élu du Comité central d'entreprise (anciens articles L. 2327-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membre du Comité de groupe (article L. 2333-1 du Code du travail) ;
- Membre du groupe spécial de négociation et membre du Comité d'entreprise européen (articles L. 2342-9 et L. 2343-5 du Code du travail) ;
- Représentant syndical au Comité d'entreprise et au Comité d'établissement (ancien article L. 2324-2 du Code du travail) ;
- Représentant syndical au Comité central d'entreprise (ancien article L. 2327-6 du Code du travail) ;
- Délégué du personnel (anciens articles L. 2312-1 et suivants du Code du travail) ;
- Membre élu du CHSCT (anciens articles L. 2381-1 et suivants du Code du travail) ;

-
- Membres de la délégation unique du personnel (anciens articles L. 2326-1 et suivants du Code du travail) ;
 - Représentant syndical auprès du CHSCT (stipulation conventionnelle d'entreprise) ;

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent, par la voie de la négociation collective d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2

Les mandats ci-dessous, externes aux entreprises, sont également concernés par les stipulations du présent accord :

- Conseiller prud'hommes (article L. 2412-13 du Code du travail) ;
- Défenseur syndical (article L. 1453-4 du Code du travail) ;
- Membre du conseil d'administration d'une mutuelle (article L. 114-24 du Code de la mutualité) ;
- Membre du conseil d'administration d'une caisse de Sécurité sociale (article L. 231-2 du Code de la Sécurité sociale) ;
- Conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du Code du travail) ;
- Membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (article L. 23-111-1 du Code du travail).

2.1.3

Les salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des stipulations du présent accord :

- Mandataires CPPNI (accord de branche du 14 décembre 2017) ;
- Mandataires OPNC (accord de branche du 14 décembre 2017) ;
- Mandataires CPNEFP (accord de branche du 30 octobre 2008 et ses avenants) ;
- Mandataires CPNEFP statuant en matière de PSE (accord de branche du 30 octobre 2015).
- Mandataires CPREFP (accord de branche du 25 juin 2015) ;
- Mandataires OPIIEC (accord de branche du 28 juillet 2003) ;
- Administrateurs ADESATT (accord de branche du 25 octobre 2007 et ses avenants) ;
- Mandataires ATLAS (Conseil d'administration, Bureau du Conseil d'administration, Sections paritaires professionnelles, Commissions paritaires transversales) (accord de constitution du 20 décembre 2018) ;
- Mandataires CPS Santé (accord de branche du 7 octobre 2015 et ses avenants) ;
- Mandataires CPS Prévoyance (accord de branche du 27 mars 1997 et ses avenants).
- Mandataires CP-TPME (accord du 29 juillet 2020).

Le présent accord s'applique aux représentants des salariés et des syndicats disposant d'heures de délégation et détenteurs de mandats «lourds», dont le temps consacré à leur exercice a été impacté par la mise en place du Comité Social et Économique, selon les conditions des articles 2.2 et 2.3 ci-après.

2.2

Temps consacré au mandat

Dans les entreprises de moins de cinq cents (500) salariés, les mandats dits «lourds» sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du Comité Social et Économique, au moins 25 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les entreprises de cinq cents (500) salariés et plus, les mandats dits «lourds» sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du Comité Social et Économique, au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mandats extérieurs à l'entreprise sont chacun pris en compte pour 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. En tout état de cause, l'ensemble des mandats extérieurs exercés sont pris en compte au maximum pour 20 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas particulier des salariés titulaires de mandats visés à l'article 2.1 du présent accord soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours, le mandat lourd est défini en fonction du nombre de jours de travail compris dans la convention individuelle de forfait et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du Code

du travail.

Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de mandats «lourds» tels que définis ci-dessus, bénéficient des stipulations du présent accord de branche si, à la suite des premières élections du Comité Social et Économique, le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s) a diminué et représente suite à cette diminution, selon la taille de l'entreprise, moins de 25 % ou bien moins de 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

2.4

Délai pour bénéficier de l'accord

Pour bénéficier des stipulations du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1, 2.2 et 2.3 devront saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, soit avant le 30 septembre 2024.

Dans tous les cas, le projet défini avec le salarié pourra se prolonger au-delà de cette échéance.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de ce délai, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, ou pour cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la suspension du contrat de travail, dans la limite de la durée de l'accord.

Chapitre II

Accompagner les fins de mandats «lourds»

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de sécuriser les parcours professionnels des salariés dont les mandats ont pris fin ou lorsque le temps consacré à ceux-ci a diminué du fait de l'instauration du Comité Social et Économique. Cette démarche doit être menée conjointement par le salarié et l'entreprise, afin d'identifier toutes les options pouvant se présenter au salarié (retour à un poste opérationnel au sein de l'entreprise, préparation d'une reconversion professionnelle, ...).

Le présent accord met en place les garanties et les outils adaptés à ces différentes situations.

Article 3

Définition du projet professionnel

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

3.1

Entretien de repositionnement dans l'emploi

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent contribuer à leur réalisation.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des solutions potentielles. Un document écrit et daté expose ces éléments et décrit l'étape suivante à suivre par le salarié (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle...). Cet entretien complète l'entretien professionnel éventuellement réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise, conformément aux articles L. 6315-1 et L. 2141-5 du Code du travail.

Bilan de compétences

Les salariés ont droit à un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du Code du travail, permettant notamment une analyse des compétences acquises lors de l'exercice du mandat.

Le niveau de prise en charge financière par la branche sera défini dans le cadre de la politique de formation de la branche décidée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences «ATLAS. Soutenir les compétences».

Cette prise en charge est conditionnée à un co-financement de l'entreprise.

Article 4

Mise en œuvre du projet professionnel

Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux reconnaissent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

4.1

Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un programme de développement des compétences liées au poste de travail du salarié pourra être défini conjointement avec l'employeur. Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cette fin, les salariés bénéficieront d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation en lien avec leur activité professionnelle (Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), parcours certifiants et Pro A). À ce titre et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront de conditions de prise en charge favorables dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences «ATLAS. Soutenir les compétences».

4.2

Projet de reconversion professionnelle

L'évolution permanente et rapide des métiers de la branche, peut rendre difficile le retour à l'activité professionnelle des salariés ayant exercé un ou des mandat(s) lourd. Pour répondre à ces situations, les partenaires sociaux s'engagent à réactiver un dispositif adapté aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche volontaire de reconversion professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un projet de reconversion professionnelle pourra être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place pour soutenir le projet de reconversion professionnelle, intégrant :

- la définition du projet professionnel du salarié ;
- une évaluation des compétences à acquérir dans le cadre du projet professionnel ;
- la mise en œuvre d'un projet de formation adapté, et son ingénierie de financement au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié souhaitant construire un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

4.3

Instruction des projets de formation

Les projets de formation entrant dans les cadres définis ci-dessus, seront instruits par une instance paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dispositions définies par la politique de formation de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation devront respecter les critères suivants :

- le salarié est visé par les stipulations du présent accord ;
- le salarié et son employeur ont co-signé un document attestant de la date et de la tenue de l'entretien de repositionnement visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le projet de repositionnement du salarié ;
- en cas de projet de reconversion professionnelle, le salarié a réalisé au moins un entretien avec un opérateur de CEP ;
- le projet intègre les moyens financiers mobilisés pour la réalisation des formations, et les cofinancements prévus. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de reconversion professionnelle, la mobilisation du CPF de transition, constituent des critères déterminants lors de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fait de l'employeur, de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les six (6) mois suivant son entrée en vigueur, soit avant le 31 mars 2024, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des trois (3) mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement seront déterminés par la CPNEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences «ATLAS. Soutenir les compétences». La commission chargée de l'instruction des

dossiers et ses modalités de recours à cette commission seront définies par la CPPNI.

Article 5 **Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

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

Chapitre III **Stipulations finales**

Article 6 **Durée**

Le présent accord cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

Article 7 **Conditions de suivi**

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base d'éléments chiffrés transmis par la commission chargée de l'instruction des projets de repositionnement dans l'emploi visée à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit six (6) mois puis douze (12) mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 8 **Conditions de révision**

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

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

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

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 9 **Conditions de dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six (6) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'entraîne pas dénonciation de la Convention collective nationale.

Article 10 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2023.

Article 11 **Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail dans le cadre des dispositions

légales.

Article 12 Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Accord du 18 décembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et cessera de produire ses effets le 31 déc. 2030]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT.

Préambule

La pratique d'un dialogue social de qualité, centré sur les enjeux et les problématiques de l'entreprise et des salariés, constitue un levier de régulation sociale, contribue à la performance sociale des entreprises de la branche et participe à la construction d'un environnement professionnel équitable et propice à l'épanouissement des salariés et au développement économique des entreprises.

Dans les dernières années, les instances représentatives du personnel et leurs modalités d'organisation ont été profondément modifiées par les évolutions du droit du travail.

Pour les entreprises, ces réformes ont pu générer les impacts suivants :

- la modification du nombre de détenteurs de mandats ;
- dans les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, une limitation dans le temps du nombre de mandats, qui nécessite d'intéresser davantage de salarié à l'exercice du dialogue social afin d'assurer un renouvellement régulier des représentants du personnel dans les entreprises ;
- l'introduction de la représentation équilibrée qui introduit plus de mixité dans la représentation du personnel;
- l'enrichissement des prérogatives des acteurs du dialogue social.

Conscients, au regard des dernières évolutions, de la nécessité de développer et promouvoir le dialogue social et de garantir un renouvellement des représentants du personnel, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le présent accord, avec pour objectifs :

- la promotion du dialogue social au sein des entreprises de la branche;
- la mise à disposition des directions d'entreprises, des managers et des salariés, d'outils visant à améliorer la qualité du dialogue social au sein des entreprises ;
- l'équilibre et la fluidité des parcours des acteurs du dialogue social entre leur activité professionnelle et l'exercice des mandats ;
- la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice des mandats favorisant l'évolution professionnelle des acteurs du dialogue social ;
- et la sécurisation des parcours des acteurs du dialogue social.

En particulier, les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un ou plusieurs mandats successifs de représentant du personnel ou des syndicats n'affecte pas l'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats de représentants du personnel. Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux rappellent enfin les principes d'égalité d'accès des femmes et des hommes aux mandats syn-

dicaux et électifs, ainsi que l'équilibre des représentations par genre au sein des listes électorales établies en vue des élections professionnelles, tel que prévu par la Loi.

Article 1 **Bénéficiaires**

Les salariés bénéficiaires du présent accord doivent exercer un ou plusieurs mandats cités ci-dessous.

1.1 **Représentants des salariés et des syndicats**

Mandats au sein des instances d'entreprise

Sont visés par cet accord les membres des instances de dialogue social au sein des entreprises et les salariés désignés par les organisations syndicales pour les représenter.

Mandats au sein des instances de branche

Les salariés désignés par des organisations représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la branche indiqués ci-après bénéficient également des stipulations du présent accord :

- Mandataires CPPNI (accord de branche du 14 décembre 2017) ;
- Mandataires CPNEFP (accord de branche du 30 octobre 2008 et ses avenants) ;
- Mandataires CPREFP (accord de branche du 25 juin 2015) ;
- Mandataires OPIIEC (accord de branche du 28 juillet 2003) ;
- Mandataires ADESATT (accord de branche du 25 octobre 2007 et ses avenants) ;
- Mandataires ATLAS au sein du Conseil d'administration, du Bureau du Conseil d'administration, des Sections paritaires professionnelles, et des Commissions paritaires transverses (accord de constitution du 20 décembre 2018) ;
- Mandataires CPS Santé (accord de branche du 7 octobre 2015) ;
- Mandataires CPS Prévoyance (accord de branche du 27 mars 1997) ;
- Mandataires CP-TPME (accord de branche 29 juillet 2020).

Mandats au sein d'autres instances paritaires

Sont également visés les mandats de représentants de salariés, externes aux entreprises, notamment indiqués ci-dessous, à la condition que les salariés qui les détiennent aient informé l'employeur de leurs mandats :

- Conseiller prud'homme (article L. 2412-13 du Code du travail) ;
- Défenseur syndical (article L. 1453-4 du Code du travail) ;
- Conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du Code du travail) ;
- Membre du conseil d'administration d'une mutuelle (article L. 114-24 du Code de la mutualité) ;
- Membre du conseil d'administration d'une caisse de Sécurité sociale (article L. 231-2 du Code de la Sécurité sociale) ;
- Membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (article L. 23-111-1 du Code du travail) ;
- Membre de l'organe de gouvernance d'un organisme à but social et professionnel (ex : APEC, Unédic, Action Logement...) ;
- Membre du Conseil supérieur de la prud'homie et de ses commissions (articles R. 1431-1 à R. 1431-16).

Mandats définis par accord collectif d'entreprise

Un accord collectif d'entreprise peut permettre à des salariés occupant des mandats spécifiques à l'entreprise de bénéficier du présent accord de branche.

Prise en compte forfaitaire des mandats exercés au sein des instances paritaires de branche

Aucune heure de délégation n'étant associée à l'exercice des mandats au sein des instances paritaires de branche, ces mandats sont chacun pris en compte, pour l'application des articles 5 et 9, selon la méthode suivante : un mandat est équivalent, en heure de délégation, à 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. Les employeurs prennent en compte tous les mandats de branche exercés dans la limite de six (6).

1.2 **Représentants des employeurs**

Sont concernés, au titre des dispositions relatives aux formations communes des employeurs et des salariés, les représentants d'employeurs ayant la qualité de salariés et agissant dans le cadre du dialogue social en entreprise

et les personnes en situation de responsabilité hiérarchique des acteurs du dialogue social.

Les représentants des employeurs visés par les stipulations de l'accord sont définis par la direction des entreprises concernées.

Thème 1 - Reconnaître l'importance du dialogue social dans les entreprises et contribuer à son développement

Les partenaires sociaux reconnaissent que la pratique d'un dialogue social de qualité constitue un outil efficace de régulation sociale et contribue à la performance sociale des entreprises, et qu'il convient de le favoriser dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Ce développement implique la compréhension éclairée du fonctionnement et des enjeux du dialogue social : celle-ci est favorisée par la formation des partenaires sociaux afin qu'ils puissent exercer pleinement leur rôle.

Article 2

Formations liées à l'exercice du dialogue social

2.1

Droit à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié, notamment ceux appelés à exercer des fonctions syndicales, souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou de formation syndicale a droit, à sa demande, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L. 2145-5 du code du travail.

La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze (12) jours, ou dix-huit (18) jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, et les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Cette formation ne peut avoir lieu pendant une période de congés payés.¹

¹ Articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'importance de cette formation pour le développement et l'amélioration de la pratique du dialogue social dans les entreprises. Les employeurs mettent donc en place les conditions favorables à l'exercice de ce droit à la formation économique, sociale et syndicale par les salariés.

2.2

Formations communes aux salariés et représentants employeurs

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir les formations communes aux salariés et aux représentants de l'employeur relatives au dialogue social en entreprise²

² Article L. 2212-1 du code du travail.

, permettant de disposer d'un socle commun de connaissances et favorisant une compréhension partagée des règles et des enjeux de la régulation sociale. Ces formations communes concernent aussi bien les salariés en situation d'encadrement que les salariés détenteurs de mandats.

Une Action Collective Nationale (ACN) portant sur le rôle, les missions et la gestion des acteurs du dialogue social pourra être créée au besoin par les instances compétentes de branche et mise en œuvre par l'intermédiaire de l'opérateur de compétences (OPCO) Atlas. Cette ACN comprendrait des modules relatifs à la pratique du dialogue social, dont l'accès serait ouvert aussi bien aux managers qu'aux salariés détenteurs de mandats.

La durée de ces modules de formation ne peut s'imputer sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ces formations seront portées à la connaissance des entreprises de la branche par le biais d'une communication de branche.

2.3

Formation des membres du Comité Social et Économique

Formation économique

Conformément aux dispositions légales, dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, les membres titulaires du Comité Social et Économique (CSE) élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq (5) jours.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique

(CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq (5) jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- De trois (3) jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De cinq (5) jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés.

Le financement de la formation ainsi que les frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 3

Outils de promotion, de développement et d'accompagnement du dialogue social dans les entreprises

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés, les outils adaptés au développement et à la promotion du dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Ainsi, des outils à l'usage des directions d'entreprises, des managers et des services ressources humaines pour la gestion des représentants du personnel et syndicaux seront créés (ex : guides pratiques).

Les managers encadrant des salariés détenteurs de mandats pourront, à leur demande, être formés au rôle, aux missions et à la gestion des représentants du personnel et syndicaux par le biais de l'ACN (Action Collective Nationale) visée à l'article 2.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier ces outils et les moyens de leur développement dans un délai de douze (12) mois suivant la signature du présent accord de branche.

Thème 2 - Sécuriser l'emploi des acteurs du dialogue social

Les partenaires sociaux de la branche, reconnaissant le rôle et l'importance de la représentation des salariés et des syndicats, souhaitent réaffirmer leur attachement aux garanties légales suivantes.

Article 4

Non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent le principe de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du code du travail, selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou de représentant du personnel.

Article 5

Garantie d'évolution de la rémunération

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants des salariés et des syndicats au sein de l'entreprise disposant d'un nombre d'heures de délégation dépassant 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de leur rémunération dans les conditions suivantes.

Cette évolution salariale doit être au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Ceci s'applique en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorables.

Article 6

Accompagnement des acteurs du dialogue social

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, le déroulement de carrière des acteurs du dialogue social est identique à celui des salariés occupant une position équivalente.

Il est également rappelé que, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail, l'employeur prévoit, en faveur des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, les aménagements lui permettant de respecter son obligation de formation et d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées et rémunérées.

Thème 3 - Sécuriser les parcours professionnels des acteurs du dialogue social

L'exercice de mandats peut donner lieu à l'acquisition de nouvelles compétences ou connaissances relatives à la négociation collective et en lien avec des notions juridiques et comptables par exemple. Ces connaissances peuvent être reconnues par l'obtention de certifications. En parallèle, l'évolution constante et rapide des métiers de la branche conduit les entreprises de nos secteurs à être particulièrement vigilantes au maintien du lien avec la compétence «métier» des détenteurs de mandats et à leur actualisation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser l'actualisation des compétences des acteurs du dialogue social dans le but :

- d'encourager l'exercice de mandats et ainsi permettre une représentation conforme des salariés de la branche ;
- de faciliter le retour à un poste opérationnel des salariés à la fin de leur mandat ;
- d'inscrire les parcours professionnels des acteurs du dialogue social dans une démarche de maintien et de développement des compétences professionnelles par la mise en place d'outils et de dispositifs adaptés permettant aux salariés concernés de maintenir leurs compétences «métiers» durant et après l'exercice d'un mandat ;
- de faciliter la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, lorsqu'elles ont un lien avec l'emploi initialement exercé, en mettant en œuvre une ingénierie d'identification des compétences et de passage de certification correspondantes (processus d'inscription, préparation à la certification, financement). Par certification, les partenaires sociaux entendent soit des certifications existantes sur le marché et adressant des compétences transverses (ex. Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical), soit des certifications créées par la branche (ex. Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), parcours certifiants) adressant soit des compétences spécifiques aux métiers, soit des compétences identifiées dans le cadre d'un bilan de compétences.

Les salariés visés à l'article 1 du présent accord de branche bénéficient s'ils le souhaitent et à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

Article 7

Adaptation du poste de travail

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux représentants du personnel et des syndicats.

Cela donne lieu, dans le cadre de l'entretien de début de mandat mentionné à l'article 8, à une discussion sur les modalités d'adaptation de la charge de travail du salarié en fonction des contraintes liées à l'exercice de son mandat et du temps qu'il doit y consacrer.

L'adaptation de la charge de travail ainsi que des éventuels objectifs professionnels sont également abordés à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation susceptible d'être organisé au sein de l'entreprise.

Article 8

Entretiens professionnels au cours du mandat

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie au début de son mandat, à sa demande, et à la fin de son mandat d'un entretien.

Entretien au début du mandat

Les salariés visés ci-dessus bénéficient au début de leur(s) mandat(s), à leur demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel, mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, consacré à aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Entretien à la fin du mandat

Ces mêmes salariés bénéficient à la fin de leur(s) mandat(s), d'un entretien professionnel permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille (2 000) salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Accompagnement spécifique apporté par la branche

Les partenaires sociaux s'engagent à créer et mettre à disposition des acteurs du dialogue social de la branche des outils (guide pratiques, trames d'entretiens) permettant la conduite d'entretiens au regard des objectifs du présent accord et des dispositions de la loi.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier ces outils et les moyens de leur développement dans un délai de douze (12) mois suivant la signature du présent accord de branche.

Article 9

Définition et mise en œuvre du projet professionnel

Dans les conditions décrites ci-dessous, les salariés visés par le présent accord ont la qualité de public prioritaire de la branche pour l'accès aux dispositifs de formation et de certification en lien avec leur activité professionnelle.

Modalités de financement par la branche

À ce titre, et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront d'une prise en charge dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences ATLAS.

En l'absence d'accord de l'employeur pour financer le projet de formation du salarié, celui-ci pourra saisir la CPNEFP qui statuera sur l'opportunité et le montant de la prise en charge à allouer au financement de la formation envisagée.

Éligibilité au financement par la branche

Concernant les dispositifs décrits aux articles 9.2 à 9.5, la prise en charge prévue ci-dessus s'applique aux salariés bénéficiant d'un nombre d'heures de délégation au moins égal à 10 % du temps de travail sur une année.

Concernant le dispositif décrit à l'article 9.6, la prise en charge prévue s'applique aux salariés bénéficiant d'un nombre d'heures de délégation égal ou supérieur à 30 % du temps de travail sur une année.

9.1

Bilan de compétences

À l'expiration de leurs mandats, les bénéficiaires du présent accord peuvent réaliser un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail.

Ce bilan doit permettre une analyse des compétences en vue de l'identification de la trajectoire professionnelle appropriée et adaptée à leurs souhaits.

9.2

Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

En plus des actions de formation réalisées par le salarié en vue d'actualiser ses compétences en cours de mandat, un programme de formation et de certification sur les compétences liées à son poste de travail pourra être défini conjointement avec l'employeur à l'expiration du mandat.

Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise et des technologies utilisées.

9.3

Validation des acquis de l'expérience

Le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE permettant d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)).

Le salarié peut demander un accompagnement pour préparer son dossier de validation ou l'entretien avec le jury.

À condition de justifier d'une expérience professionnelle d'un an minimum avec rapport avec la certification visée, et d'avoir transmis une demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE, le salarié peut également bénéficier d'un congé pour préparer la VAE ou pour participer aux épreuves de validation. Ce congé ne peut pas être déduit des droits aux congés payés. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail consécutives ou non par validation.

9.4

Reconversion professionnelle

Les salariés peuvent s'engager dans un parcours de formation visant une reconversion professionnelle sur un métier de la branche.

La construction de ce projet de reconversion professionnelle peut donner lieu à un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

9.5

Certifications éligibles aux abondements Compte Personnel de Formation (CPF)

Les bénéficiaires du présent accord peuvent mobiliser leur CPF de manière autonome ou en accord avec leur employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur peut contribuer à la prise en charge du coût de la formation via une dotation ou un abondement.

Par ailleurs, les bénéficiaires du présent accord qui mobiliseraient leur CPF pour suivre des formations prioritaires pour la branche peuvent se voir attribuer un complément financier à hauteur du coût total de la certification (abondement) dans la limite d'un plafond défini par la CPNEFP de la branche.

9.6

Certification des compétences des représentants du personnel et des syndicats

Les représentants du personnel ayant exercé un mandat électif ou syndical peuvent obtenir un certificat attestant des compétences acquises dans ce cadre. Les compétences ainsi validées leur permettent d'acquérir des titres professionnels, selon des règles d'équivalence fixées par arrêté³

³ Article L. 6112-4 du code du travail ; arrêtés du 18 juin 2018 et du 19 janvier 2022 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi.

En vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel et des syndicats peuvent suivre des actions de formation, notamment de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences. Celles-ci constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par l'entreprise de la rémunération⁴

⁴ Article D. 6112-2 du code du travail.

L'obtention d'une certification par un représentant du personnel n'entraîne pas automatiquement droit à promotion professionnelle pour celui-ci.

Thème 4 - Stipulations juridiques et administratives

Article 10

Délai pour bénéficier de l'accord

Les représentants de salariés et syndicaux bénéficient des stipulations du présent accord à compter de la prise d'effet de leur mandat et jusqu'à douze (12) mois après son expiration, quelle qu'en soit la raison.

S'agissant des mandats procédant d'une désignation, la prise d'effet du mandat est celle indiquée par l'organisation syndicale à l'origine de la désignation ou à défaut, à la date de réception du courrier de désignation par l'employeur.

Article 11

Stipulations juridiques et administratives

11.1

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

11.2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2030. Les partenaires sociaux se réuniront au premier semestre de l'année 2030 pour examiner l'éventualité du renouvellement du présent accord.

11.3

Application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises dépourvues d'accord collectif ayant le même objet.

11.4

Conditions de suivi

La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises

de moins de cinquante (50) salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques pour ces entreprises. À cette fin, la CPPNI se réunit douze (12) mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci. Une étude visant à quantifier les personnes concernées par la mise en œuvre du présent accord sera lancée en 2027.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 11.5 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

11.5 **Conditions de révision**

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

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

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

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

11.6 **Conditions de dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six (6) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention collective nationale.

11.7 **Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail dans le cadre des dispositions légales.

11.8 **Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

11.9 **Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

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

Annexe 1

Fiche descriptive | Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

Certificateur

Ministère du travail du plein-emploi et de l'insertion

Résumé de la certification

Objectifs et contexte de la certification :

À travers l'exercice de leur mandat, qui réclame des connaissances et des aptitudes variées, les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples. La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement. Elle vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires. Elle peut permettre ainsi la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel dans une suite de parcours professionnel.

Pour le candidat :

- Chaque Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) transférable acquis facilite le positionnement sur une certification professionnelle en lien avec son expérience de mandataire et son projet de transition professionnelle ;
- Chaque CCP transférable acquis est un moyen de réduire un parcours de formation menant à une certification professionnelle ;
- Chaque CCP transférable acquis favorise une reconnaissance métier qui peut conforter la recevabilité d'une demande de VAE pour l'obtention d'une certification professionnelle ;
- Les conditions d'obtention des CCP transférables seront garanties et contrôlées par le ministère du Travail. En ce sens, les certifications délivrées seront un gage de validité des compétences déclarées.

Compétences attestées :

La certification est structurée en six (6) domaines de compétences transférables, rédigés à partir des compétences qui correspondent à l'exercice des mandats exercés en entreprise. Les domaines de compétences de cette certification sont dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) :

CCP «Encadrement et animation d'équipe» : Organiser et piloter l'activité d'une équipe ; Optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service ; Assurer la gestion opérationnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service ; Contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une structure.

CCP «Gestion et traitement de l'information» : Assurer la collecte, le traitement et la diffusion de l'information ; Rédiger des écrits professionnels en français et en anglais ; Assurer à l'oral l'interface entre le dirigeant et ses collaborateurs ; Classer des documents pour assurer une traçabilité de l'information.

CCP «Assistance dans la prise en charge de projet» : Contribuer à la mise en œuvre d'un projet ; Contribuer à une action de communication ; Organiser un événement ; Contribuer à la gestion de ressources humaines.

CCP «Mise en œuvre d'un service de médiation sociale» : Instaurer une relation avec les personnes et présenter un service de médiation sociale ; Identifier avec la personne les différentes composantes d'une situation ; Faciliter l'accès aux droits et aux services physiques et dématérialisés ; Rétablir la relation entre une personne et une structure ; Contribuer à la résolution de situations de tension ou de conflit ; Accompagner la personne dans la mise en œuvre de démarches ; Rendre compte de son activité Analyser sa pratique.

CCP «Prospection et négociation commerciale» : Prospecter un secteur pour recueillir des besoins et des informations ; Analyser des besoins et définir une proposition dans un domaine thématique ; Négocier une proposition dans un domaine thématique et conclure un accord ou une vente.

CCP «Suivi de dossier social d'entreprise» : Gérer des informations sociales d'entreprise ; Assurer des relations avec des salariés et des interlocuteurs internes et externes ; Traiter les événements liés au temps de travail du personnel.

Modalités d'évaluation :

Pour chaque CCP transférable, l'épreuve de certification est une épreuve appelée questionnement à partir de productions. Elle se déroule en 2 ou 3 parties en fonction du nombre de compétences à évaluer. Chaque partie donne lieu à la production par le candidat d'un écrit de 2 à 4 pages, élaboré en amont de la session. Cet écrit est présenté au jury pendant 10 à 15 minutes. Le jury questionne ensuite le candidat pendant 15 à 20 mn. Le candidat devra démontrer ses compétences acquises lors du mandat et sa capacité à les transférer vers des compétences professionnelles du métier visé. La totalité des compétences doivent être validées par le jury pour l'acquisition du CCP.

L'article L. 6112-4 du Code du Travail précise que «Après avis de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.»

À ce titre, la spécificité de cette certification est qu'elle réside essentiellement sur une validation par domaines de compétences (CCP) avec les parchemins correspondants et un livret de certification délivrés aux personnes certifiées

par les services du ministère du travail (DREETS).

Validation de la certification ou de l'habilitation

Possibilité de validation partielle : Oui

Périmètre de la validation partielle : La certification est composée de six (6) Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) qui peuvent être validés de façon autonome

Secteur d'activité

Références juridiques des réglementations d'activité :

- Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical NOR : MTRD1816141A

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/6/18/MTRD1816141A/jo/texte>

- Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi NOR : MTRD1816142A

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/6/18/MTRD1816142A/jo/texte>

Voies d'accès

Le cas échéant, prérequis à l'entrée en formation : Justifier de l'exercice d'un mandat de représentant de personnel ou d'un mandat syndical dans les cinq (5) années précédant la session d'examen.

Validité des composantes acquises :

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue		X	
En contrat de professionnalisation		X	
Par candidature individuelle	X		Le candidat est évalué par un jury composé de membres habilités par le certificateur dont au moins un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé ; Un membre issu d'une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées au certificateur pour l'ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification et pour la durée de validité de la certification.

Base légale

Date de décision	15 octobre 2021
Durée de l'enregistrement en années	5
Date d'échéance de l'enregistrement	15 octobre 2026

Pour plus d'informations

Statistiques :

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés par reconnaissance de l'expérience professionnelle
2020	47	0
2019	46	0
2018	16	0

Lien internet vers le descriptif de la certification :

Page dédiée sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/certification-mandates>

Liste complète des organismes préparant à la certification : <https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/services/edition/exportPartenaireSp/21680/true>

Certification(s) antérieure(s) :

N° de la fiche	Intitulé de la certification remplacée
RS4214	Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation : <https://certifpro.francecompetences.fr/api/enregistrement-Droit/refActivity/21680/288518>

Annexe 2

Cas pratiques | Droits accessibles aux acteurs du dialogue social

Les cas pratiques ci-dessous visent à expliciter les droits créés par le présent accord en fonction des mandats occupés et du temps passé à l'exercice de ceux-ci. Dans ces cas pratiques les salariés utilisent la totalité des heures de délégation associées aux mandats exercés. Les crédits d'heures plus favorables éventuellement prévus par un accord d'entreprises doivent être pris en compte pour déterminer le temps passé à l'exercice d'un mandat.

Cas n° 1

Le salarié est employé dans une entreprise de 50 salariés. Il travaille 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois. Il exerce son premier mandat d'élu titulaire au sein de la délégation du personnel au CSE, lui donnant ainsi droit à 18 heures de délégation par mois.

Les heures de délégation représentent donc 11,86 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat et pendant 6 mois après le terme de celui-ci (L. 2411-5 C. trav.) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 12 jours par an (L. 2145-7 C. trav.) ;
- un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours (s'imputant sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) (L. 2315-63 C. trav.) ;
- une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours, dont le financement, ainsi que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur (L. 2315-18 C. trav.) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (L. 2141-5 C. trav.).

En outre, en application de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :

- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (article 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle (articles 9.2, 9.3 et 9.4) ;

- un abondement au CPF sous conditions (article 9.5).

Cas n° 2

Le salarié est employé dans une entreprise de 250 salariés. Il travaille 38,5 heures hebdomadaires, soit 166,70 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- Délégué syndical, 18 heures par mois, soit 10,79 % du temps de travail ;
- Membre titulaire de la délégation du personnel au CSE, 22 heures par mois, soit 13,19 % du temps de travail ;
- Mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- Mandataire à l'Adesatt, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 33,98 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (L. 2411-3 C. trav.) ;
- l'utilisation de ses heures de délégation pour participer à des négociations de branche ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de la branche (hormis les heures de délégation supplémentaires octroyées à la section syndicale pour les négociations en entreprise) (L. 2143-16-1 C. trav.) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (L. 2145-1 C. trav.) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (L. 2141-5 C. trav.) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (L. 2141-5 C. trav.).

En outre, en application de la convention collective, le salarié aura droit à des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche (article 2.1).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (article 5) ;
- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (article 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (article 9.5).

Cas n° 3

Le salarié est employé dans une entreprise de 175 salariés. Il travaille 37 heures hebdomadaires, soit 160,21 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- Élu pour la seconde fois au sein de la délégation du personnel au CSE, 21 heures par mois, soit 13,10 % du temps de travail ;
- Mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- Mandataire à la CPNE-FP, 5 % du temps de travail ;
- Mandataire à l'OPIIEC, 5 % du temps de travail ;
- Mandataire d'administrateur de l'Opco Atlas, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 33,10 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 12 jours par an (L. 2145-7 C. trav.) ;
- une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 3 jours, dont le financement, ainsi que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur (L. 2315-18 C. trav.) ;

-
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (L. 2141-5 C. trav.) ;
 - un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (L. 2141-5 C. trav.).

En outre, en application de la convention collective, le salarié aura droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (article 2.1) ;
- des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche (article 2.1).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (article 5) ;
- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (article 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (article 9.5).

Cas n° 4

Le salarié est employé dans une entreprise de 5000 salariés. Il travaille 37 heures hebdomadaires, soit 160,21 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- Délégué syndical, 24 heures par mois, soit 14,98 % du temps de travail ;
- Représentant syndical au CSE, 20 heures par mois, soit 12,48 % du temps de travail ;
- Mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- Mandataire à la CPNE-FP, 5 % du temps de travail ;
- Mandataire à l'OPIIEC, 5 % du temps de travail ;
- Mandataire d'administrateur de l'Opco Atlas, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 47,46 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (L. 2411-3 C. trav.) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (L. 2145-1 C. trav.) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (L. 2141-5 C. trav.) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (L. 2141-5 C. trav.).

En outre, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à : des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche ;

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (article 5) ;
- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (article 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (article 9.5).

Cas n° 5

Dans ce cas, le salarié est soumis à une convention de forfait annuel en jours. Pour l'évaluation du temps passé à l'exercice d'un mandat par un salarié soumis à une convention de forfait annuel en jours, les heures de délégation doivent être regroupées en demi-journées. Une demi-journée de travail équivaut ainsi à quatre heures de mandat. Ce nombre de demi-journées rapporté au nombre de jours de travail prévu au contrat de travail du salarié permet de connaître la proportion du temps de travail passé à l'exercice du mandat.

Le salarié est employé dans une entreprise de 3000 salariés. Il travaille 218 jours par an. Il exerce le mandat et heures de délégations suivants :

- Délégué syndical, 24 heures par mois, soit 6 demi-journées par mois, ou 72 demi-journées par an.

Pour évaluer le pourcentage de temps passés en heures de délégation par an, il convient de ramener ce chiffre à 36 journées entières annuelles. Le rapport entre ce temps de délégation et le forfait annuel en jours du salarié indique que le temps de délégation représente 16,5 % du temps de travail du salarié $((36 \times 100) / 218 = 16,5 \%)$.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (L. 2411-3 C. trav.) ;

- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (L. 2145-1 C. trav.) ;

- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (L. 2141-5 C. trav.) ;

- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (L. 2141-5 C. trav.).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à :

- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (article 9.1) ;

- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle (articles 9.2, 9.3 et 9.4) ;

- un abondement au CPF sous conditions (article 9.5).

Commission Paritaire TPE et PME

Accord du 29 juillet 2020

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature]

(Voir également Avenant n° 1 du 14 décembre 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle du conseil, de l'ingénierie et du numérique (CINOV).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

Les TPE et PME représentent historiquement plus de 90 % des entreprises de la branche qui y exercent, à travers leurs salariés, l'ensemble des activités couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les récentes réformes de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite «Loi Travail» et des ordonnances du 22 septembre 2017 ont fait sensiblement évoluer les règles de la négociation collective, notamment dans le sens d'un renforcement du dialogue social d'entreprise.

En parallèle, les partenaires sociaux de la branche ont été invités à porter un regard spécifique sur les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre des accords soumis à extension.

Toutefois, les partenaires sociaux observent que le renvoi assez systématique à la négociation d'entreprise exclut, de fait, de nombreuses TPE-PME d'un accès possible à certains dispositifs, faute de pouvoir aisément organiser le dialogue social institutionnel en raison de leurs caractéristiques intrinsèques.

Or, ce sont les TPE-PME et leurs salariés qui ont, par essence, le plus besoin des services de la branche, de l'accès à des dispositifs mutualisés et à des outils et instruments juridiques facilitant leur adaptation aux évolutions conjoncturelles, qu'elles soient économiques, sociales ou sanitaires.

Conscients de ces singularités, les partenaires sociaux souhaitent créer une commission paritaire dédiée aux réflexions et aux propositions ayant pour vocation, de manière transversale et dans leur globalité, à appréhender les problématiques et attentes particulières des TPE-PME et de leurs salariés.

(Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Les travaux de la commission paritaire «TPE-PME» (dite, «CP-TPME») doivent nourrir l'ensemble des instances paritaires de la branche afin que celles-ci développent des actions spécifiques pour cette catégorie d'entreprises et de salariés. La commission a également pour mission d'assurer la mise en œuvre et le suivi général d'un dispositif d'activités sociales et culturelles de branche destiné aux entreprises de moins de 50 salariés et celles d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel pour cause de carence aux élections organisées dans l'entreprise (PV de carence).

Ils souhaitent également, par la mise en place de cette commission, faciliter le développement du dialogue social dans les TPE-PME.

Article 1

Détermination du champ territorial et professionnel

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

Le présent accord s'applique au plan national en France Métropolitaine et dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer, à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises de moins de 50 salariés et de celles d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel, visées par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (IDCC 1486).

Article 2

Objet de la Commission paritaire des TPE & PME

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

(Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Il est créé une commission paritaire dite CP-TPME ayant pour objet de proposer par ses travaux et avis consultatifs à l'ensemble des instances paritaires de la branche des orientations dédiées aux TPE-PME au sens de l'article 3 du Décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 et de réaliser la mise en œuvre et le suivi général du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche

(Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Ces orientations concernent notamment la politique sociale, emploi-formation, de protection sociale complémentaire et d'activités sociales et culturelles de la branche

Les avis consultatifs visent en particulier les projets d'accords soumis à extension qui doivent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail contenir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou justifier de leur absence.

D'une manière générale, la commission traite de tous les sujets qu'ont à connaître les partenaires sociaux en raison de la loi, de la réglementation, ou en opportunité.

Article 3
Compétences de la CP-TPME

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

La CP-TPME est compétente pour :

- A) Étudier, pour avis consultatif, l'impact sur les petites et moyennes entreprises :

m des projets d'accords de branche ;

m des projets d'orientations politiques de la branche en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'apprentissage et de protection sociale complémentaire.

- B) Suivre les évolutions législatives et réglementaires susceptibles d'impacter les TPE-PME dans le domaine social, de la formation et de la protection sociale complémentaire ;

- C) Initier et organiser des travaux de réflexion sur les besoins spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, en lien avec les instances d'observation de la branche ;

- D) Rendre des avis et propositions qui font l'objet d'une synthèse annuelle présentée aux instances paritaires concernées.

- E) (Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Réaliser la mise en œuvre et le suivi général du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche.

Dans ce cadre, la CP-TPME s'attache particulièrement à :

- Veiller à l'applicabilité des projets d'accord de branche aux TPE-PME ;

- Veiller à la présence, dans les projets d'accords soumis à extension, de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou à la justification de leur absence, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail ;

- Veiller à la prise en compte des spécificités des TPE-PME dans les orientations de la note politique formation-apprentissage et dans la définition des critères de prise en charge des actions de formation ;

- Veiller à la prise en compte des spécificités des TPE-PME dans le pilotage des régimes de protections sociale complémentaire de branche ;

- Promouvoir auprès des instances paritaires de la branche des pistes d'action spécifiques aux TPE-PME ;

- Promouvoir le développement du dialogue social au sein des TPE-PME ;

- Réaliser annuellement un bilan de son plan d'actions.

(Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Au titre du suivi général des activités sociales et culturelles de branche (ASCB), la commission est plus particulièrement compétente pour :

- Définir annuellement les orientations générales et priorités du dispositif ASCB ;
- Décider de l'engagement de la consultation destinée à référencer le ou les prestataires en charge de la mise en œuvre du dispositif ;
- Assurer la mise en œuvre et le suivi de la procédure de référencement ;
- Établir le cahier des charges de la consultation ;
- Réaliser le choix du ou des prestataires référencés et décider de la durée du référencement ;
- Assurer la contractualisation, par l'intermédiaire des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, avec le ou les prestataires référencés ;
- Établir un bilan annuel sur les prestations (suivre les niveaux de consommations et de qualité des prestations) ;
- Veiller à la promotion et au bon déploiement du dispositif par le ou les prestataires ;
- Assurer le suivi de la mise en œuvre du dispositif.

Article 4 **Composition de la CP-TPME**

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

La CP-TPME est composée paritairemment de deux collèges :

- Un collège «salariés» comprenant un représentant titulaire, et un suppléant, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche (chaque organisation syndicale est encouragée à mandater au moins un représentant employé dans une entreprise de moins de 250 salariés) ;

- Un collège «employeurs» comprenant le même nombre de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche (deux représentants au moins de chaque organisation étant dirigeant d'une entreprise de moins de 250 salariés).

La Commission est présidée par un représentant du collège patronal dirigeant une TPE-PME.

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour siéger et rendre des avis. Chaque organisation fait connaître au secrétariat de la commission le nom de ses représentants.

(Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour y siéger. Seuls les membres mandatés par une organisation signataire ou adhérente du présent accord disposent d'une voix délibérative.

Ne peuvent prendre part aux réunions ni aux délibérations en lien avec la procédure de référencement de prestataires pour le dispositif d'ASCB (phases de sélection du ou des prestataires) la ou les personnes en situation de conflit d'intérêts, de nature à influencer / altérer leur rôle impartial, objectif et indépendant ; ces personnes peuvent cependant être remplacées à l'initiative de l'organisation syndicale de salariés ou de l'organisation professionnelle d'employeurs dont elles relèvent.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des membres de la Commission exerce ou a exercé une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des cinq dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes, au sein des organismes candidats ou du groupe auquel appartiennent ces organismes.

Les membres de la Commission s'engagent à préserver la confidentialité des informations en lien avec la procédure de référencement relative au dispositif d'ASCB.

Chaque organisation fait connaître au secrétariat de la Commission le nom de ses représentants.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions sur convocation de la CP-TPME décidées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif, conformément à l'article 3 de la convention collective nationale. Ces salariés

bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2234-3 du Code du travail.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et dont l'un des salariés est mandaté par une organisation représentative pour participer aux travaux de la commission bénéficient de la prise en charge prévue par l'article L. 2232-8 du code du travail.

Article 5 **Fonctionnement de la CP-TPME**

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

Article 5.1 **Secrétariat**

Le fonctionnement de la CP-TPME s'appuie sur un secrétariat comportant deux missions :

- veiller à la bonne organisation des réunions et travaux prévus par l'article 3 du présent accord ;*
- veiller à la coordination avec les autres instances paritaires (réception et diffusion des projets examinés pour avis ; rédaction et diffusion des avis).*
- (Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Coordonner les informations pour permettre le suivi et l'évaluation des prestations fournies dans le cadre des ASCB.*

Ces missions sont assurées par le collègue «employeurs».

Les convocations sont transmises par le secrétariat aux membres de la commission au moins 8 jours ouvrables à l'avance, sauf circonstance exceptionnelle, et sont accompagnées de l'ordre du jour.

(Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Lorsqu'une question relative au dispositif d'ASCB est inscrite à l'ordre du jour, le ou les prestataires référencés peuvent participer à la réunion de la commission sur invitation du président.

Article 5.2 **Délibération de la commission pour avis consultatif**

Les avis consultatifs de la commission sont rendus à la majorité simple des voix dont disposent les Membres présents ou représentés, sous réserve que celle-ci soit issue des deux collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des deux tiers. En cas d'égalité, ou lorsque la majorité simple est acquise sans pouvoir entraîner une majorité qui résulte des deux collèges (majorité non paritaire), la décision sera considérée comme reportée et inscrite d'office à l'ordre du jour d'une autre réunion.

Un représentant peut disposer, en plus de sa propre voix, d'un pouvoir d'un autre représentant du même collège.

Article 6 **Relations avec les autres instances paritaires**

La CP-TPME est saisie pour avis consultatif, par les instances paritaires de la branche compétentes, des projets de travaux qu'elles souhaitent réaliser, ou des projets d'accords qu'elles souhaitent négocier, au minimum un mois avant la date de leur engagement ou discussion.

Selon l'instance concernée, l'avis sollicité porte :

- pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :*
 - m sur les projets d'accord ou d'avenant de branche ;*
- pour la commission paritaire nationale de l'emploi-formation professionnelle (CPNEFP) ;*
 - m sur le projet de note politique annuelle de formation et d'apprentissage*
 - m sur les projets de critères de prise en charge des actions de formation*
- pour la SPP ATLAS (décisions relatives aux entreprises de la branche) ;*
 - m sur les projets de critères de prise en charge des actions de formation*
- pour les instances d'observation (OPIIEC et ADESATT) ;*
 - m sur le projet de plan annuel d'actions.*

La saisine de la CP-TPME est opérée - au moyen d'une fiche ad hoc transmise au secrétariat - par la présidence de ces instances ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations qui y sont représentées, à laquelle est joint le projet concerné.

Article 7 **Réunions**

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CINOV.

Syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

Article 7.1

Réunion ponctuelle sur saisine d'une instance paritaire ou d'une organisation

Lorsqu'elle est saisie pour avis par l'une des instances paritaires citées à l'article 6 du présent accord, la CP-TPME se réunit par tout moyen dans les 15 jours ouvrables et rend à la suite son avis sous 8 jours ouvrables au plus tard.

Lorsqu'elle n'a pu rendre son avis dans ce délai, la commission est présumée avoir été valablement consultée.

Article 7.2

(Avenant n° 1, 14 déc. 2023, non étendu) Réunion périodique pour réalisation des travaux

Pour la réalisation des travaux de réflexion sur les besoins et actions spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, la commission se réunit par tout moyen sur convocation de la présidence, au moins une fois par trimestre, selon une fréquence définie en fonction de son plan annuel d'actions.

Pour la réalisation des travaux de réflexion sur les besoins et actions spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, ainsi que pour les travaux inhérents au dispositif d'ASCB, la commission se réunit par tout moyen sur convocation de la présidence, au moins une fois par trimestre, selon une fréquence définie en fonction de son plan annuel d'actions.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Par son objet, le présent accord créé une instance paritaire de branche d'échange et de réflexion dédié aux problématiques des TPE-PME, et portera un regard particulier sur la situation des entreprises de moins de cinquante (50) salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 9

Date d'effet - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Article 10

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 11

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires

du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord, peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective de branche.

Article 12

Dépôt et extension de l'accord

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

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

Article 13

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Avenant n° 1 du 14 décembre 2023

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIECI CFE-CGC ;

FEC - FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Media+.

Préambule

Les entreprises de la branche se doivent de développer des politiques de gestion des ressources humaines attractives et fidélisant leurs salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés (qui représentent 96 % des employeurs et 25 % des salariés de la branche) ne disposent pas des mêmes moyens en interne que celles à plus fort effectif.

En particulier, les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel ne peuvent aisément faire bénéficier leurs salariés des avantages conférés par les activités sociales et culturelles accessibles dans les entreprises dotées d'un comité social et économique.

Fort de ce constat, afin de permettre aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés et à ceux des entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel d'accéder à une offre d'activités sociales et culturelles, les partenaires sociaux ont souhaité apporter une solution par la mise en place d'un dispositif à adhésion volontaire.

Dans ce but, le présent avenant complète l'accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE & PME (dite «CP-TPME») à laquelle les signataires décident de confier la définition des principes généraux du dispositif, les modalités de sa mise en œuvre et de son pilotage.

Article 1er

Détermination du champ territorial et professionnel

1) L'article 1^{er} de l'accord du 29 juillet 2020 est modifié comme il suit :

(Voir Accord du 29 juillet 2020, art. 1er)

2) Le champ territorial et professionnel du présent avenant est identique à celui de l'accord du 29 juillet 2020 tel que modifié au paragraphe ci-dessus.

Article 2

Nature et objectif du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche

Les partenaires sociaux décident de mettre à la disposition des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent avenant un dispositif facultatif d'activités sociales et culturelles visant à l'amélioration des conditions de bien-être, de travail, de vie et de santé des salariés et de leur famille, désignés ci-après «les bénéficiaires». Ce dispositif peut prendre la forme d'un catalogue de prestations d'offres de services et d'activités ayant notamment pour objet de faciliter pour les bénéficiaires :

- L'accès à la culture ;
- L'accès à la pratique des activités physiques et sportives ;
- Le départ en vacances ;
- L'éducation et la garde des enfants ;
- Les loisirs ;
- Les services sociaux.

Le dispositif doit permettre au plus grand nombre de bénéficiaires, et sur l'ensemble du champ territorial visé à l'article 1^{er} du présent avenant, d'accéder à une pluralité de services et d'activités relevant de domaines différents.

Article 3

Mise en œuvre du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche

Le dispositif d'activités sociales et culturelles de branche («ASCB») doit être accessible sur l'ensemble du territoire national et à tous les salariés tels que visés à l'article 1^{er} du présent avenant. A cet effet, il est convenu de confier sa mise en œuvre à un ou plusieurs prestataires retenus par les partenaires sociaux au terme d'une procédure de référencement.

Cette procédure de référencement est réalisée au plus tous les 4 ans. Dans les 12 mois précédant le terme de la période de référencement, une évaluation de la qualité du dispositif est réalisée dans le cadre d'une étude confiée à l'ADESATT comportant notamment les résultats d'une enquête de satisfaction et les rapports d'utilisation du dispositif par les entreprises et salariés de la branche.

Article 4

Commission paritaire en charge des activités sociales et culturelles de branche

Les partenaires sociaux décident de confier l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi général du dispositif «ASCB» à la commission paritaire «CP-TPME». À cet effet, l'accord de branche du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME est modifié ainsi qu'il suit.

Article 4.1

Modification du préambule de l'accord du 29 juillet 2020

(Voir Accord du 29 juillet 2020, préambule)

Article 4.2

Modification de l'article 2 de l'accord du 29 juillet 2020

(Voir Accord du 29 juillet 2020, art. 2)

Article 4.3

Modification de l'article 3 de l'accord du 29 juillet 2020

(Voir Accord du 29 juillet 2020, art. 3)

Article 4.4

Modification de l'article 4 de l'accord du 29 juillet 2020

(Voir Accord du 29 juillet 2020, art. 4)

Article 4.5

Modification de l'article 5.1 de l'accord du 29 juillet 2020

(Voir Accord du 29 juillet 2020, art. 5.1)

Article 4.6

Modification de l'article 7.2 de l'accord du 29 juillet 2020

(Voir Accord du 29 juillet 2020, art. 7.2)

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Par son objet, le présent avenant a vocation à s'appliquer plus spécifiquement aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail. Les prestations entrant dans le cadre du dispositif de branche pourront néanmoins bénéficier aux entreprises de cinquante (50) salariés et plus dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Article 6

Date d'effet - Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Article 7

Conditions de révision de l'avenant

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

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

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

Ce nouvel avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent avenant.

Article 8

Conditions de dénonciation de l'avenant

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

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

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant n'emporte pas dénonciation ni de l'accord du 29 juillet 2020 ni de la convention collective convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (IDCC 1486) de branche à laquelle il se rattache.

Article 9

Formalités

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation.

Innovation et performance sociale

Accord-cadre du 22 octobre 2021

[Non étendu, applicable à compter de sa signature et jusqu'au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC FIECI ;

CFTC MEDIA+ ;

CGT-FO/Fédération des Employés et Cadres.

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent dans un cycle de négociations visant à contribuer à l'amélioration de la performance sociale des entreprises de la branche.

En effet, ils sont parfaitement conscients de l'impact positif, pour les entreprises et les salariés, de l'insertion par

le travail d'une plus grande diversité d'actifs et de la mise en place de conditions favorables au bien-être au travail. La diversification des recrutements, le partage de la valeur, la santé et la prise en compte des situations de vie particulières sont vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des entreprises.

Cette conviction justifie qu'au-delà des actions déjà menées par le biais de la négociation de branche¹

¹ Accord de branche du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux, accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 27 octobre 2014, accord de branche relatif à la complémentaire santé du 7 octobre 2015, accord de branche relatif à la formation professionnelle du 31 octobre 2019.

et de l'ADESATT²

² Études «Santé au travail, prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail» de juin 2020, «Handicap et emploi» de décembre 2018, «Déplacements professionnels et articulation temps de vie des salariés» de décembre 2020, «État des lieux de la Diversité en entreprise» de mars 2021.

dans ces domaines, les partenaires sociaux poursuivent leurs efforts par la construction d'une démarche cohérente de programmation des négociations relatives à la performance sociale des entreprises.

Au sein du présent accord-cadre, les signataires conviennent donc des thématiques de négociation que recouvrent l'innovation et la performance sociale, des objectifs à l'atteinte desquels devront contribuer ces négociations et du calendrier de négociations au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sur ces sujets.

Article 1

Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Chapitre 1

Champ thématique de l'innovation et de la performance sociale dans la branche des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

Article 2

Thématiques de l'innovation et de la performance sociale

Le présent accord-cadre traduit l'engagement des signataires d'accompagner les entreprises pour l'innovation et l'amélioration de leur performance sociale en fixant l'agenda de la négociation collective de branche sur les thématiques suivantes :

- la santé et la qualité de vie au travail ;
- la parentalité et les salariés ayant la qualité d'aidants familiaux ;
- l'inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique ;
- le partage de la valeur.

Article 3

Thématiques relatives à l'environnement

Les impacts du fonctionnement des entreprises de la branche sur l'environnement font pleinement partie des préoccupations des partenaires sociaux et feront donc l'objet de réflexions et de discussions indépendantes du cycle de négociation prévu par le présent accord, notamment dans le cadre de la négociation de «modernisation de la convention collective» dans ses dispositions relatives aux déplacements professionnels programmée à l'agenda social.

Les discussions autour de cette thématique devront viser à l'élaboration de stipulations conventionnelles ou de recommandations de Branche contribuant d'une part à la réduction des impacts préjudiciables sur l'environnement de la mobilité des salariés, de la transformation numérique et de la dépense énergétique notamment liée à l'occupation des locaux de travail et, d'autre part, à la promotion de bonnes pratiques en matière d'utilisation des outils de communication.

Ces discussions seront précédées d'un diagnostic préalable et partagé sur l'empreinte environnementale des pratiques au sein de la branche en matière de mobilité, de communication et d'usage des outils numériques.

Chapitre 2

Objectifs des négociations de branche en faveur de l'innovation et de la performance

sociale

Les partenaires sociaux s'accordent pour que les négociations de branche relatives aux thématiques de la performance sociale décrites ci-dessus poursuivent des objectifs simples et lisibles pour l'ensemble des acteurs de la branche.

Pour chacune de ces thématiques, les objectifs que se donnent les partenaires sociaux sont décrits ci-dessous. Ils pourront évoluer en fonction de l'actualité et de l'ambition renouvelée des partenaires sociaux au moment de chaque négociation.

Article 4

Santé et qualité de vie au travail

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la santé et à la qualité de vie au travail devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- prévenir les risques professionnels et ainsi éviter l'effet des coûts cachés de la santé dégradée ;*
- permettre à chaque salarié, quelle que soit l'organisation du travail mise en place au sein de l'entreprise, de travailler dans des conditions adaptées au bon accomplissement de sa mission et au maintien de sa bonne santé physique et mentale, notamment par le biais d'une meilleure prévention des risques psycho-sociaux ;*
- faire de la qualité de vie au travail un levier possible d'attractivité des entreprises de la branche ;*
- accompagner les entreprises dans la prévention du harcèlement et des comportements sexistes au travail ;*
- prendre en compte les spécificités attachées aux salariés dits en attente de mission, intercontrat, intermission ou interchantier.*

Article 5

Parentalité et aidants

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la parentalité et aux aidants devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- favoriser la meilleure conciliation des vies professionnelle et personnelle des parents salariés, notamment concernant les parents salariés « isolés » ;*
- faciliter le quotidien et la fluidité des parcours professionnels des salariés parents et des salariés ayant la qualité d'aidants familiaux.*

Article 6

Inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à l'inclusion et aux publics spécifiques devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- accompagner les entreprises, en considérant leurs spécificités (effectif, secteurs), à impulser des politiques de ressources humaines tenant compte des diversités sociales en respectant l'égalité, à tous les niveaux, sans discrimination et en assurant une plus large inclusion ;*
- insérer les jeunes, quel que soit leur niveau de qualification, afin d'améliorer leurs chances de réussite ;*
- faciliter le maintien en emploi des salariés expérimentés et des seniors, veiller à leur évolution professionnelle et salariale, en affirmant la volonté de favoriser le « bien vieillir » au travail ;*
- insérer les demandeurs d'emploi au sein des entreprises de la branche par la promotion de dispositifs de formation professionnelle permettant l'accès aux métiers de la branche ;*
- améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche et permettre leur maintien dans l'emploi ;*
- promouvoir les métiers de la branche auprès des femmes pour accroître leur taux d'emploi ;*
- favoriser l'engagement des entreprises dans la vie culturelle, éducative, économique et sociale du territoire et à des projets collectifs de territoire.*

Article 7

Partage de la valeur

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives au partage de la valeur devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- motiver davantage les salariés et les impliquer dans le partage des bénéfices et du profit intéressement, participation, épargne salariale... ;*
- faire preuve de transparence et réduire les déséquilibres de répartition des rémunérations.*

Ainsi, les partenaires sociaux examineront notamment l'opportunité de créer les conditions favorables à la mise en

place d'un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale et notamment d'intéressement au sein des entreprises de la branche.

Chapitre 3

Calendrier des négociations de branche

Article 8

Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations dont les objectifs sont décrits aux articles précédents selon le calendrier suivant :

Négociation relative à la qualité de vie au travail

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à la qualité de vie au travail, dont les objectifs sont décrits à l'article 4, au premier semestre 2022.

Négociation relative à la parentalité et aux aidants

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à la parentalité et aux aidants, dont les objectifs sont décrits à l'article 5 au second semestre 2022.

Négociation relative à l'inclusion et aux publics spécifiques

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à l'inclusion et aux publics spécifiques, dont les objectifs sont décrits à l'article 6, au premier semestre 2023.

Négociation relative au partage de la valeur

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative au partage de la valeur, dont les objectifs sont décrits à l'article 7, au second semestre 2023.

En fonction de l'actualité et de l'ambition partagée des partenaires sociaux à la date d'ouverture des négociations, les partenaires sociaux pourront décider de négocier plusieurs accords successifs par thème.

	2022											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Santé et qualité de vie au travail												
Parentalité et aidants												
	2023											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Inclusion et publics spécifiques												
Partage de la valeur												

Chapitre 4

Stipulations finales

Article 9

Date d'effet - Durée de l'accord

Le présent accord est applicable, à compter de sa signature, jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 10

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

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

Article 11

Dépôt et extension de l'accord

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

Article 12

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 13

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Interruption spontanée de grossesse

Accord du 13 décembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syntec ;

Cinov.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

Préambule

En France, une grossesse sur quatre se termine par une interruption spontanée de grossesse dans les vingt-deux premières semaines d'aménorrhée, et une femme sur dix risque de subir une interruption spontanée de grossesse au cours de sa vie. Chaque année, 200 000 françaises sont concernées.

Subir une interruption spontanée de grossesse est un évènement qui peut avoir des conséquences aussi bien physiques que psychologiques. C'est pourquoi, afin de mieux accompagner les salariés face à cette épreuve, les partenaires sociaux ont souhaité leur donner le droit de s'absenter quelques jours à l'occasion de sa survenance.

Article 1

Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2

Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant vingt-deux (22) semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux (2) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée

fournit un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement.

Sous réserve d'être également salarié d'une entreprise de la branche, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.

Article 3 **Stipulations juridiques et administratives**

Date d'effet - Durée de l'accord

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

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

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

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre «Conditions de révision de l'accord» ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

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

Conditions d'adhésion à l'accord

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

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Accord du 28 février 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNTEC ;

SINOV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC Media + ;

CFE-CGC FIECI ;

FO FEC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur souhait de combattre la violence et le harcèlement au sein des entreprises de la branche. C'est animés par cette volonté qu'ils ont engagé la négociation du présent accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les partenaires sociaux ayant conclu l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, affirmaient «que la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail».

Les derniers rapports du Haut Conseil à l'Egalité (HCE) sur l'état du sexisme en France¹

¹ Études Viavoice pour les rapports HCE 2023 et 2024 sur l'état du sexisme en France.

et une étude de l'OPIIEC parue en 2023 sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France, démontrent la persistance de ces phénomènes sexistes²

² Étude OPIIEC sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France, mai 2023.

. Il est rappelé que la branche des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils est composée de cinq secteurs d'activités (numérique, ingénierie, conseil, événementiel et traduction). La branche ne disposant pas de données statistiques concernant chacun de ces cinq secteurs, seuls les secteurs du numérique et de l'ingénierie seront évoqués au travers de l'étude OPIIEC citée ci-dessus.

Selon les derniers rapports du HCE, 46 % des femmes ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traitées au travail en raison de leur sexe et 22 % de femmes ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle. Spécifiquement pour les secteurs de numérique et de l'ingénierie, l'étude de l'OPIIEC démontre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à indiquer avoir été victime ou témoin d'agissements sexistes (41 % de femmes contre 18 % d'hommes dans le numérique, et 47 % de femmes contre 21 % d'hommes dans l'ingénierie).

Le rapport du HCE paru en 2023 explique également que les femmes ont tendance à sous-estimer les actes de harcèlement dont elles font l'objet par méconnaissance du cadre juridique. L'étude de l'OPIIEC démontre aussi qu'une majorité des salariés n'a pas évoqué la situation de sexisme ou de harcèlement au sein de l'entreprise. Lorsque l'entreprise a été alertée, les réponses apportées sont perçues par les femmes comme insuffisantes (28 % dans le numérique, et 20 % dans l'ingénierie) et 10 % des salariés indiquent que l'alerte n'a été suivie d'aucune réponse (10 % dans le numérique, et 16 % dans l'ingénierie). Dans le numérique comme dans l'ingénierie, les dispositifs de traitement et de suivi de situation de harcèlement ou agissement sexiste ne semblent pas bien identifiés ou connus des salariés : la moitié ne sait pas si ce type de dispositif existe dans l'entreprise.

Enfin, le rapport du HCE 2023 révèle enfin que 15 % des femmes ont déjà redouté voire renoncé à s'orienter dans les filières ou métiers scientifiques ou toute autre filière ou métier majoritairement composé d'hommes, surtout par crainte de ne pas y trouver leur place ou de s'y sentir mal à l'aise, mais aussi par peur du harcèlement sexuel pour 18 % d'entre elles. Un taux qui s'élève à 22 % pour les 25-34 ans. L'étude OPIIEC conclue également que le sexisme constitue un facteur d'abandon du métier, de l'entreprise voire du secteur d'activité pour les femmes.

Ces données révèlent donc plusieurs enjeux pour les entreprises de la branche. Premièrement, le faible nombre de femmes dans les secteurs d'activités de la branche est moins lié à un manque d'intérêt de leur part pour ces filières et ces métiers qu'à la permanence de représentations genrées et de freins pesant sur l'orientation professionnelle. Deuxièmement, la méconnaissance, aussi bien des entreprises que des salariés, du cadre juridique et de la gravité des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes freine la lutte contre ces phénomènes.

Conscients de l'impact néfaste des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail aussi bien sur la santé et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés, que sur l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux de la branche des Bureaux d'études techniques manifestent, par la conclusion du présent accord de branche, leur volonté de poursuivre l'ambition des négociateurs de l'ANI de 2010 consistant à renforcer la prévention de ces risques, et d'encourager la prise en compte de ces sujets au sein des entreprises de la branche.

Le présent accord de branche a donc deux ambitions :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de mieux prévenir ces phénomènes et les éliminer ;

- apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants les outils favorisant l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conscients de la spécificité de la branche et de la position de certaines entreprises comme sous-traitantes, les partenaires sociaux ont souhaité aborder cet aspect tout au long de l'accord de branche.

Thème 1 | Connaître le cadre réglementaire et institutionnel

Définitions et sanctions

Afin d'avoir une approche commune du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les partenaires sociaux rappellent les définitions contenues dans le code du travail et le code pénal.

Article 1

Le cadre réglementaire

Responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail

La notion de risque psychosocial n'est pas juridiquement définie. Elle est apparue à la suite du constat établi par des médecins et des psychologues que l'organisation du travail, indépendamment du comportement de la personne, peut nuire à la santé mentale du salarié.

Selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

À ce titre, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont donc des exemples de risques psychosociaux.

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise et doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs³

³ Article L. 4121-1 du code du travail.

. Dans ce cadre, les risques psychosociaux doivent être pris en considération. Dans le cadre d'événements organisés par l'employeur en dehors du temps et / ou du lieu de travail, les propos à caractère sexuel, les attitudes et agissements déplacés d'un salarié ne relèvent pas de sa vie personnelle⁴

⁴ Cass. soc. 19 octobre 2011 n° 09-72.672.

. De tels comportements sont donc constitutifs de fautes justifiant des sanctions disciplinaires.

Chaque travailleur est également tenu de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail⁵

⁵ Article L. 4122-1 du code du travail.

.

Définitions et sanctions

Selon l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, «le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et / ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.»

Les partenaires sociaux réaffirment par le présent accord que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont qualifiés de violences au travail lorsqu'ils sont commis dans le cadre professionnel.

Si, par cet accord, les partenaires sociaux de la branche souhaitent concentrer leurs efforts sur les mesures visant à combattre spécifiquement ces deux types de violence, ils affirment reconnaître l'existence d'autres violences morales et sexuelles potentiellement commises au sein des entreprises, telles que le harcèlement moral, les agressions sexuelles et le viol. Ils souhaitent à ce titre rappeler ci-dessous les définitions légales de ces infractions.

Enfin, les violences conjugales, comme tous types de violences sexistes, peuvent se répercuter sur l'emploi, la santé et la sécurité des travailleurs. Les victimes peuvent être orientées, notamment par voie d'affichage, vers le 3919, numéro national de référence pour l'écoute et l'orientation des victimes de violences. En fonction de leur situation, cet organisme oriente les victimes vers les associations locales ou nationales les mieux à même d'apporter une réponse ou un accompagnement.

Le harcèlement moral

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel⁶

⁶ Article L. 1152-1 du code du travail.

.

L'agression sexuelle

Les partenaires sociaux rappellent que constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise⁷

⁷ Article 222-22 alinéa 1 du code pénal.

.

Le viol

Les partenaires sociaux rappellent que tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol⁸

⁸ Article 222-23 du code pénal.

.

Harcèlement sexuel

Selon le code du travail⁹

⁹ Article L. 1153-1 du code du travail.

, «aucun salarié ne doit subir des faits :

I^o Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

Le harcèlement sexuel est également une infraction pénale puisque le code pénal¹⁰

¹⁰ Article No. 222-33 du code pénal.

en donne la qualification suivante : «I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

Le harcèlement sexuel recouvre par exemple des faits tels que des remarques répétées sur le physique ou la tenue, des contacts physiques non désirés.

Les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont passibles de sanction disciplinaire.

Par ailleurs, en cas d'action pénale devant le tribunal correctionnel, les faits de harcèlement sexuel sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende¹¹

¹¹ Article No. 222-33 du code pénal.

Ces peines sont portées à trois (3) ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende notamment lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à un état de grossesse est apparente ou connue de leur auteur;*
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur;*
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice;*
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.*

Agissement sexiste

L'agissement sexiste est légalement défini¹²

¹² Article L. 1142-2-1 du code du travail.

«comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

Cela recouvre par exemple des faits tels que des remarques et blagues sexistes, les incivilités à raison du sexe, le sexisme bienveillant, les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales, ainsi que la dévalorisation de la personne, de ses compétences, de son travail ou de son implication dans le travail sur des bases sexistes, pouvant entraîner des pratiques discriminatoires.

Selon L'institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), trois formes d'agissements sexistes sont distinguées, selon que ces agissements sont plus ou moins visibles, intentionnels ou explicites :

- Les agissements sexistes ouvertement hostiles, souvent associés au machisme et à la misogynie. Ils sont intentionnels, explicites, flagrants. Cette forme de sexisme est irrespectueuse, méprisante, et ne respecte pas les codes de civilité. Elle peut également viser la maternité ou les charges familiales.*
- Les agissements sexistes plus subtils, masqués, souvent sous couvert d'humour, pour éviter le jugement social.*
- Les agissements sexistes ambivalents voire bienveillants. Il s'agit d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes ou les hommes en leur attribuant des qualités positives. Cette forme de sexisme met en avant la supposée complémentarité des compétences féminines et masculines ou repose sur la présumée vulnérabilité des femmes. Il peut parfois se présenter comme du paternalisme infantilisant ou de la fausse séduction. Cependant, cette forme de sexisme renoue avec une division sexuée des rôles au travail. Les femmes*

s'écarter des stéréotypes de sexe sont alors perçues négativement.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont à distinguer des infractions pénales d'outrage sexiste et sexuel et d'agression sexuelle.

Outrage sexiste et sexuel

Selon le code pénal, constitue un outrage sexiste ou sexuel «le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.»

L'outrage sexiste et sexuel est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe¹³

¹³ Article R. 625-8-3 du code pénal.

. Il est puni de 3 750 € d'amende notamment lorsqu'il est commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;*
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;*
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;*
- En raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ;*
- Par une personne déjà condamnée pour la contravention d'outrage sexiste et sexuel et qui commet la même infraction en étant en état de récidive.*

Injure à raison du sexe

L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe¹⁴

¹⁴ Article R. 625-8-1 du code pénal.

. L'injure commise au moyen soit de discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou réunions publics, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre est punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende¹⁵

¹⁵ Article 33 de la Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

Discriminations

Il est rappelé que les individus ou groupes d'individus qui se trouvent dans des situations comparables ne doivent pas être traités de manière moins avantageuse simplement en raison d'une caractéristique particulière, telle que leur sexe notamment.

L'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappelle l'obligation du respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Cette discrimination est interdite par le code du travail¹⁶

¹⁶ Article L. 1132-1 du code du travail.

et par le code pénal¹⁷

¹⁷ Article 225-1 du code pénal.

Selon le code pénal¹⁸

¹⁸ Article 225-1-1 du code pénal.

, constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois (3) ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende notamment lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne.

Sanctions interdites et protection des lanceurs d'alerte

Il est rappelé, conformément aux dispositions du code du travail¹⁹

¹⁹ Article L. 1153-2 du code du travail.

, qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel²⁰

²⁰ Définis à l'article L. 1153-1 du code du travail.

, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet des mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique²¹

²¹ Mentionnées à l'article L. 1121-2 du code du travail.

Sont punis d'un (1) an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel²²

²² Article L. 1155-2 du code du travail

Les personnes mentionnées au premier paragraphe bénéficient de la protection des lanceurs d'alerte prévue par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique²³

²³ I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Acteurs et outils de la prévention et du traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail

Article 2 Les acteurs de l'entreprise

L'employeur

Il incombe à l'employeur une obligation générale de protection de la santé et de la sécurité des salariés²⁴

²⁴ Article L. 4121-1 du code du travail.

, ainsi qu'une obligation spécifique de prévention des faits de harcèlement²⁵

²⁵ Article L. 1153-5 du code du travail.

La prévention des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes s'inscrit dans le cadre, de manière générale, de la prévention des risques professionnels, et, plus précisément, de celle des risques psychosociaux. L'entreprise doit évaluer les risques susceptibles de favoriser ces faits ou ces agissements et prendre les mesures permettant de les éviter.

De manière complémentaire à cette évaluation, l'employeur a également une obligation d'information réglementaire. En effet, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal, comprenant les éléments constitutifs du délit de harcèlement sexuel, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. Un exemplaire de cet affichage figure en annexe au présent accord (annexe 3).

L'employeur a l'obligation de mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner²⁶

²⁶ Article L. 1153-5 du code du travail.

. Dès lors, il incombe à l'employeur qui a connaissance de faits pouvant caractériser un harcèlement sexuel d'engager, dans les deux (2) mois, une procédure disciplinaire en vue de les sanctionner²⁷

²⁷ Article L. 1332-4 du code du travail.

. Dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit vérifier la réalité des faits reprochés avant le prononcé de toute sanction. Au cours de la période pendant laquelle il vérifie la matérialité des faits portés à sa connaissance, l'employeur prend également toute mesure pour faire cesser l'exposition au harcèlement sexuel ou aux agissements sexistes. Ces mesures ne se substituent pas aux autres voies d'actions du salarié (dépôt de plainte, notamment).

Enfin, il convient de préciser qu'une forte proportion des entreprises de la branche a la particularité d'intervenir chez des clients en mode régie, en particulier pour effectuer des travaux d'assistance technique, induisant la pré-

sence régulière des salariés au sein des locaux des entreprises clientes de l'entreprise qui les emploie. Dans ce cas, le chef de l'entreprise prestataire reste responsable de la sécurité de son propre personnel. Il doit lui assurer la formation à la sécurité due par tout employeur à l'égard de ses salariés.

En cas de non-respect de ces obligations, la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur peut être engagée. La responsabilité de l'employeur peut également être engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure à l'entreprise lorsque celle-ci est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

Les salariés

Sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur précédemment rappelé, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail²⁸

²⁸ Article L. 4122-1 du code du travail.

Les salariés peuvent être témoins de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le temps et le lieu de travail et jouent à ce titre un rôle clé dans la résolution de ces situations. Les employeurs veilleront à faciliter le signalement de ces faits et à protéger les témoins.

Les services de ressources humaines

Les membres des directions des ressources humaines, lorsqu'elles existent, participent au renforcement de l'information des salariés sur les situations de harcèlement sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ils mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel. Enfin, ils constituent un relai des signalements de situations de harcèlement.

Le référent harcèlement

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes²⁹

²⁹ Article L. 1153-5-1 du code du travail.

Concrètement, ses missions peuvent notamment porter sur :

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes décrites à l'article 3 du présent accord ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête, organisation du travail pendant la phase d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne à la suite du signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Le référent harcèlement est informé de tout signalement de situation de harcèlement, sous réserve de l'accord de l'auteur du signalement et de la victime présumée.

L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise, bien que, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du Travail recommande que le salarié désigné référent soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise ou au service en charge de l'hygiène et de la sécurité s'ils existent³⁰

³⁰ Guide pratique et juridique du ministère du Travail «Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner».

Les salariés de l'entreprise sont informés du nom, des coordonnées et des missions du référent par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les représentants des salariés et des syndicats

En présence dans l'entreprise d'un comité social et économique (CSE) et / ou de représentants des syndicats (délégué syndical (DS), représentant syndical au CSE (RSCE) ou représentant de section syndicale (RSS)), si les membres de la délégation du personnel au CSE ou les représentants syndicaux constatent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, résultant de faits de harcèlement sexuel ou de toute mesure discriminatoire, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation³¹

³¹ Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

. Il s'agit du droit d'alerte du CSE.

Le CSE, lorsqu'il a été mis en place, désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Ce référent est désigné pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité³²

³² Articles L. 2314-1 du code du travail.

.
Les membres de la délégation du personnel au CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail³³

³³ Articles L. 2315-18 et L. 2315-9 du code du travail.

.
Les attributions de la délégation du personnel au CSE, s'exercent au profit des salariés mais également au profit de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur et aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur³⁴

³⁴ Article L. 2312-6 du code du travail.

.
Ainsi, en cas de harcèlement impliquant deux salariés d'entreprises distinctes, notamment dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, les salariés peuvent s'adresser au référent harcèlement de l'entreprise utilisatrice et / ou de l'entreprise prestataire.

Le CSE, lorsqu'il est mis en place dans une entreprise de 50 salariés ou plus, dispose de prérogatives supplémentaires :

- Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes³⁵

³⁵ Article L. 2312-9 du code du travail.

;

- Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et propose des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes³⁶

³⁶ Article L. 2312-9 du code du travail.

;

- Il peut nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle³⁷

³⁷ Article L. 2315-94 du code du travail.

.

Afin d'accomplir les missions attachées à leur mandat, les membres du CSE bénéficient mensuellement d'un crédit d'heures de délégation. Un élu du CSE peut accomplir des heures de délégation au-delà du volume d'heures lui étant attribué. Le dépassement doit alors être justifié par une circonstance exceptionnelle, définie par la jurisprudence³⁸

³⁸ Cass. Crim. 3 juin 1986 n° 84-94.424

comme :

- une situation inhabituelle ;
- nécessitant un surcroît de démarches et d'activité au regard des tâches habituelles ;
- motivée, notamment, par la soudaineté de l'événement ou l'urgence des mesures à prendre.

La Cour de cassation a admis que la mise en œuvre du droit d'alerte pouvait être qualifiée de circonstance exceptionnelle permettant le dépassement du crédit d'heure de délégation³⁹

³⁹ Cass. Soc. 29 avril 2009 n° 07-45.480.

.

Les sections syndicales éventuellement constituées au sein des entreprises, dans le cadre de la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés de l'entreprise, peuvent produire des publications, notamment pour favoriser le soutien aux victimes, libérer la parole et informer. Ces publications sont effectuées dans le respect des dispositions légales et des éventuels accords d'entreprises relatifs aux communications syndicales.

Article 3 **Les acteurs externes à l'entreprise**

Les entreprises clientes

En cas d'intervention de salariés au sein des locaux d'une entreprise cliente, le chef de l'entreprise prestataire et le chef de l'entreprise cliente se transmettent toutes informations nécessaires à la prévention des risques. En matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, il peut s'agir par exemple du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), des noms des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes s'ils existent et s'ils acceptent cette communication.

Les chefs d'entreprises procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités⁴⁰

⁴⁰ Article R. 4512-6 du code du travail.

. Lorsque des risques sont identifiés, un plan de prévention doit être établi en commun accord par les employeurs pour arrêter les mesures que chaque entreprise doit prendre pour prévenir ces risques. L'entreprise cliente est alors tenue d'assurer la coordination générale des mesures de prévention décidées par elle-même et par l'entreprise prestataire⁴¹

⁴¹ Article R. 4513-1 du code du travail.

.

Les services de l'inspection du travail

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, les services de l'inspection du travail peuvent intervenir par des actions de prévention en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Les SPST peuvent agir en amont des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. À ce titre, ils assistent les employeurs dans leur rôle de prévention des risques psycho-sociaux, notamment par des actions de sensibilisation des salariés et des employeurs aux phénomènes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ils participent éventuellement à l'évaluation des risques professionnels, à la réalisation d'actions de prévention ainsi qu'à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée.

Lorsqu'un salarié est victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il peut solliciter une visite auprès du SPST. Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut :

- déclarer une inaptitude si le maintien sur le poste est gravement préjudiciable à la santé du salarié et proposer des solutions dans le cadre des indications relatives au reclassement ;
- proposer à l'employeur du salarié concerné, des mesures visant à préserver sa santé.

L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions émises par le médecin du travail. En cas de refus, il fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite⁴²

⁴² Article L. 4624-6 du code du travail.

Les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)

Les CPRI sont instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze (11) salariés. Elles peuvent apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile notamment en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes⁴³

⁴³ Article L. 23-113-1 du code du travail.

.

L'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

L'ANACT et ses seize (16) délégations régionales ont pour mission d'aider les entreprises à définir leurs besoins, de diffuser les informations utiles et d'orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail.

Les syndicats de salariés

Dans le cadre de leur mission de défense des intérêts individuels et collectif des salariés, les syndicats peuvent accompagner les victimes dans leurs démarches et réaliser auprès des salariés des actions de formation et de sensibilisation relatives aux violences au travail.

Autres acteurs

Pour la prévention et le traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les entreprises et les salariés peuvent trouver un appui auprès d'autres organismes, «tiers de confiance», neutres et disposant de com-

pétences pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés. Il peut s'agir d'organismes de formation, de consultants externes, de lignes d'écoute psychologique, de psychologues cliniciens, de médecins, des opérateurs de protection sociale de branche, du Défenseur des droits, de la gendarmerie nationale ou de la police nationale, du site internet «arrêtons les violences» (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>), du service téléphonique «Violence femme info» (39 19), des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (<https://fncidff.info/>)...

Il est rappelé que le dispositif «Tiers Humain» mis en place dans le cadre du régime de prévoyance de branche peut être mobilisé par l'entreprise en vue de l'établissement d'un diagnostic conseil, notamment pour diffuser une culture d'entreprise qui concilie performance, épanouissement et prévention des risques professionnels.

Article 4 **Les outils internes à l'entreprise**

L'accord d'entreprise ou la charte

Le présent accord offre un cadre pouvant servir de base à des adaptations au sein d'un accord d'entreprise ou d'une charte. En effet, chaque entreprise est encouragée à faire du harcèlement sexuel et des agissements sexistes des sujets de réflexion collective et de dialogue social. Elles pourront ainsi déterminer les outils de prévention et de formation, ainsi que les procédures de signalement et d'enquête adaptées à leurs contraintes, par le biais d'une négociation avec les organisations syndicales le cas échéant.

Les entreprises non dotées d'un accord d'entreprise sur ces sujets sont encouragées à élaborer une charte relative aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ayant pour objectifs :

- de prévenir et d'éliminer le harcèlement sexuel et les agissements dans toutes les situations en lien avec le travail ;
- de mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes;
- de fournir aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes les moyens de s'informer et de se défendre;
- de permettre aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes de faire appel à une procédure de traitement de leur situation.

Dans les entreprises où un accord ou une charte est élaboré, les employeurs s'engagent à mettre en œuvre les mesures nécessaires afin de porter à la connaissance des salariés le contenu de cet accord ou de cette charte (exemples : réunions d'information, remise contre décharge, ...).

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler, dans le cadre de l'Adesatt, à la création d'une charte type qui sera mise à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Ce document comportera les obligations et recommandations applicables aux entreprises. Ce document listera également les actions décrites dans l'accord de branche pouvant être mises en œuvre dans les entreprises.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP est l'outil central de la démarche de prévention des risques psychosociaux. Il doit comporter un diagnostic détaillé des risques professionnels existant dans l'entreprise puis énumérer le plan de prévention des risques professionnels

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont des risques psycho-sociaux, qui concernent les femmes et les hommes au travail, et pouvant être générés par l'organisation et les relations de travail. Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels. Les partenaires sociaux de la branche rappellent à ce titre, que le DUERP doit être genré, c'est-à-dire que l'exposition aux risques professionnels doivent être évaluée en fonction du sexe des salariés. En effet, la loi précise que : «L'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe»⁴⁴

⁴⁴ Article L. 4121-3 du code du travail.

. Ces risques doivent être inscrits dans le DUERP et dans les actions de prévention, y compris pour le cas où ils interviennent dans les locaux d'une entreprise cliente.

L'élaboration par les employeurs d'un DUERP qui réponde à des critères de différenciation selon le sexe peut faire l'objet d'un accompagnement des entreprises par les organismes préventeurs habituels tels que les services de prévention et de santé au travail (SPST), l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact) ou encore l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

Le rapport annuel de prévention⁴⁵

⁴⁵ Article L. 2312-27 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport

annuel de prévention. Ce rapport est un document global sur les conditions de travail, la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs. Il comporte le registre des accidents du travail, des maladies professionnelles, mais aussi une évaluation des risques psychosociaux.

Ce rapport est présenté chaque année au CSE et à la CSSCT, s'ils existent, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés⁴⁶

⁴⁶ Article L. 4121-3-1 du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante (50) salariés, les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante (50) salariés, les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur, obligatoirement établi dans les entreprises de cinquante (50) salariés et plus, rappelle⁴⁷

⁴⁷ Article L. 1321-2 du code du travail.

:

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail ;
- l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Afin d'aider les entreprises à maintenir leur règlement intérieur à jour, l'annexe 4 au présent accord comprend les mentions obligatoires relatives au harcèlement et aux agissements sexistes devant figurer au règlement intérieur.

Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche⁴⁸

⁴⁸ Article R. 1321-1 du code du travail.

.

À défaut d'accord d'entreprise ou de charte relatif aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les entreprises sont encouragées à mentionner le présent accord de branche au sein du règlement intérieur.

Thème 2 | Prévenir le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail

Article 5

L'action de l'employeur en matière de prévention des risques psycho-sociaux

Comme indiqué à l'article 4 ci-dessus, les éventuels facteurs susceptibles de favoriser la survenance de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doivent être évalués et pris en compte au sein du DUERP.

Une fiche-outil relative à la méthodologie permettant d'intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans le DUERP est annexée au présent accord (annexe 2).

Afin de faciliter l'identification des facteurs de risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, la branche mettra à disposition un outil de diagnostic, que les employeurs pourront librement déployer au sein de leur entreprise. Le déploiement de cet outil, à une périodicité déterminée par l'entreprise doit permettre de mesurer le ressenti des salariés quant aux agissements sexistes, aux impacts sur la carrière ainsi que d'alimenter les dispositifs de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail.

Article 6

L'information et la sensibilisation des salariés

Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout salarié doit avoir la capacité d'identifier les situations qui les caractérisent et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur. Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil lorsqu'ils existent, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

Les employeurs informent les salariés sur les outils de prévention et les procédures de signalement et d'enquête existants dans l'entreprise. Cette information peut être intégrée au sein du contrat de travail ou bien faire l'objet d'une note remise aux salariés. Pour les nouveaux embauchés, cette information est donnée au cours de la période d'essai.

Il est également rappelé que dans les entreprises employant au moins 50 salariés le règlement intérieur doit contenir les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

En complément de cela, la branche mettra à disposition des entreprises des outils de sensibilisation des salariés :

- Une campagne de sensibilisation «clé en main» à déployer par les entreprises ;*
- Un questionnaire numérique anonyme, dépourvu de finalité statistique, que les entreprises pourront communiquer à leurs salariés afin de les sensibiliser et de questionner certains biais sexistes.*

Ces outils de sensibilisation ont vocation notamment à expliciter les responsabilités de chacun en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, à clarifier ce que recouvrent les notions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, à informer sur les conséquences de ces situations sur la santé mentale des victimes, d'aider l'ensemble des acteurs de l'entreprise à identifier les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes et à réagir.

Article 7

La formation des référents et des managers

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la sensibilisation et de la formation dans le cadre de la prévention du harcèlement dans l'entreprise et s'accordent sur la mise en place des actions suivantes.

Les référents harcèlement désignés au sein des entreprises de la branche suivront une formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, par exemple sous forme de MOOC. Cet outil de formation pourra être adapté aux besoins de la branche et mis à disposition dans les conditions déterminées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Les managers seront également formés de la même manière. Il reviendra alors à chaque entreprise de définir le niveau de management qu'il sera pertinent de former.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de mettre en œuvre des actions de sensibilisation et information à destination des autres salariés de l'entreprise.

Thème 3 | Traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Signalement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Article 8

La procédure d'alerte interne

Ne pas signaler le harcèlement sexuel dont on est victime conduit, le plus souvent, à une détérioration de la situation ainsi que de son état de santé physique et mentale. Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme.

Cependant, la victime présumée d'un harcèlement sexuel peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet notamment par crainte d'être isolée ou de subir des représailles de la part de son harceleur. Il est donc recommandé aux témoins directs de faits de harcèlement sexuel ou aux personnes à la connaissance desquelles ces faits ont été portés, de les relater auprès des responsables de l'entreprise chargés de leur traitement et/ou des représentants du personnel et des syndicats (DS, RSS, RS ou élus au CSE).

Comme cela a été rappelé à l'article 2 ci-dessus («Les salariés»), tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités. Cette obligation, qui est une obligation de moyens, implique notamment pour les salariés :

- d'être prudents et de ne pas se mettre en danger ;*
- de ne pas nuire aux autres personnes présentes sur son lieu de travail : collègues, clients, public ;*

- d'obéir aux consignes de sécurité édictées par l'employeur et dans le règlement intérieur.

En cas d'inaction, si la position hiérarchique et les fonctions d'un salarié dans l'entreprise le mettent en mesure d'agir voire lui imposent d'agir, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Les témoins jouent un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel et bénéficient à ce titre d'une protection juridique particulière comme cela est rappelé à l'article 1 ci-dessus («sanctions interdites»).

Afin d'inciter les victimes et les témoins de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes à signaler ces faits, et afin de protéger ces témoignages, il est recommandé aux entreprises de mettre en place une procédure «d'alerte» ou de «signalement» ou d'identifier la ou les personnes habilitées à recevoir ces signalements. Une procédure d'alerte doit permettre aux salariés d'identifier auprès de qui et par quels moyens ils peuvent signaler les faits dont ils ont été victimes ou dont ils ont été témoins. Afin que la procédure d'alerte mise en place au sein de l'entreprise soit efficace, elle doit être connue des salariés. Les entreprises veillent donc à faire connaître cette procédure au sein de l'entreprise. L'annexe 1 au présent accord détaille ce que peut contenir une procédure de signalement.

La procédure d'alerte est encadrée par les 4 principes suivants :

- la stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes concernées ou visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement est garantie ;
- le traitement de l'alerte est mené en toute confidentialité ;
- l'employeur traite le signalement de manière impartiale ;
- et y donne suite dans des délais appropriés.

Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE peut avoir pour conséquence d'enclencher la procédure du «droit d'alerte» prévue par le code du travail⁴⁹

⁴⁹ Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail.

. Une fois saisi par un membre de la délégation du CSE d'une atteinte d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

Il est enfin rappelé qu'en vertu de l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés qui incombe à l'employeur, toute personne qui signale des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes doit être entendue rapidement. Si l'analyse du signalement conclue à une situation à risque, l'enquête qui s'ensuit doit être menée dans les meilleurs délais.

Traitement des alertes

Article 9 **L'enquête interne**

Comme indiqué précédemment, dès lors que des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes, signalés dans l'entreprise, peuvent porter atteinte à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit prendre des mesures immédiates pour les faire cesser.

En cas de signalement de faits de harcèlement par un membre de la délégation du personnel au CSE, l'employeur mène donc, dans les meilleurs délais, une enquête interne permettant de connaître :

- la réalité des faits de manière objective ;
- la nature de ces faits ;
- l'ampleur et les répercussions des faits.

Outre l'ouverture obligatoire d'une enquête dans le cadre d'un droit d'alerte émanant du CSE, l'employeur, alerté de faits de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes dans son entreprise, est vivement incité à diligenter sans délai une enquête interne de la même manière. À cet effet, une trame est prévue en annexe du présent accord.

Si la loi ou l'ANI du 26 mars 2010 ne fixent pas les modalités de cette procédure (étapes, personnes à auditionner, personnes à impliquer dans l'enquête...), cette dernière doit répondre, a minima, aux principes suivants :

- Respect du contradictoire : l'ensemble des protagonistes doit être mis en mesure d'être entendu sur les faits signalés et de faire entendre ses témoins. Ils doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.
- Discretion : la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées doit être protégée.
- Confidentialité : les entretiens physiques menés dans le cadre de l'enquête doivent se tenir au sein de locaux permettant la confidentialité des échanges. En cas d'échanges écrits, les messages sont confidentiels. En cas de com-

munication de ces échanges à des personnes extérieures à l'enquête, il convient de procéder à leur anonymisation.

- **Transparence** : cette transparence s'applique vis-à-vis de la victime et du harceleur présumés. Ceux-ci doivent être informés des conclusions de l'enquête et, dans le cas où les faits de harcèlements sont avérés, des mesures prises pour qu'ils cessent et pour prévenir tout nouveaux faits de harcèlement.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à mener une réflexion autour d'une méthodologie d'enquête interne à mettre en place, en association avec les représentants du personnel ou syndicaux éventuellement présents au sein de l'entreprise ou d'autres organismes, « tiers de confiance », disposant de compétences sur ce sujet.

L'annexe 1 au présent accord propose une trame synthétisant les étapes susceptibles de jaloner le traitement d'une situation critique puis, le cas échéant, d'une enquête.

Lorsque l'employeur formalise une procédure d'enquête, à suivre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il informe les salariés de l'existence d'une telle procédure.

Le CSE est informé de toute situation d'urgence et de gravité⁵⁰

⁵⁰ Article R. 4514-1 du Code du travail.

. Ainsi, en cas de harcèlement impliquant des salariés d'entreprises distinctes dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, si un membre d'une des délégations du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, des faits de harcèlement sexuel, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation⁵¹

⁵¹ Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail.

. En cas de harcèlement sexuel à l'occasion de l'intervention d'un salarié au sein des locaux d'une entreprise cliente, l'employeur de la victime présumée se coordonne avec l'entreprise cliente afin de recueillir des éléments de faits.

Article 10

L'accompagnement individuel des salariés pendant l'enquête

La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés implique nécessairement de sécuriser la situation entre les victime et harceleur présumés dans la mesure du possible. À défaut, la présumée victime, si elle a un motif raisonnable de penser que la situation de harcèlement sexuel présumé présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, est en droit d'alerter son employeur et d'arrêter son travail en usant de son droit de retrait⁵²

⁵² Article L. 4131-1 du Code du travail.

. L'employeur, les managers et, le cas échéant, le ou les responsables RH doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail pendant le déroulement de l'enquête.

La victime présumée peut être orientée vers le service de prévention et de santé au travail si elle le souhaite.

Par ailleurs, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de mettre fin ou de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées, par le biais du télétravail ou de réaffectations temporaires si cela est possible.

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque pour la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête.

Sanctionner

Article 11

Les sanctions en cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste en entreprise

Comme indiqué précédemment, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner. En effet, « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »⁵³

⁵³ Article L. 1153-6 du code du travail.

Par conséquent, dès lors qu'une enquête conclue à l'existence d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, l'absence de sanction à l'encontre de son auteur, engage la responsabilité civile de l'employeur.

Sauf si les faits de harcèlement sexuel ont donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, l'employeur dispose d'un délai deux (2) mois à compter de la connaissance par l'employeur des faits reprochés pour engager des poursuites disciplinaires à l'encontre du harceleur. Ce délai imparti à l'employeur pour prendre une sanction disciplinaire

s'applique également, en cas d'agissements sexistes, à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance⁵⁴

⁵⁴ Article L. 1332-4 du code du travail.

Dans le cas où l'enquête ne conclut pas à l'existence d'un harcèlement sexuel, le salarié ayant dénoncé les faits ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire, sauf s'il a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce. En effet, l'impossibilité de conclure à l'existence ou l'absence de harcèlement peut notamment résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probants.

Les partenaires sociaux rappellent enfin qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet des mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Protéger et accompagner

Article 12

Sécuriser la relation de travail

L'employeur, les managers, et le ou les responsable(s) RH, s'ils existent, doivent accompagner la poursuite des relations de travail et éviter l'instauration d'un climat de défiance. En l'absence de harcèlement avéré, ils veilleront à accompagner le retour à une relation de travail normale et apaisée des salariés.

Lorsque des agissements sexistes se produisent, outre les victimes, tout le collectif de travail est touché de façon plus ou moins directe et importante. Afin d'aider les victimes et les collectifs de travail à faire face à ce type d'agissements de façon constructive, la mise en œuvre d'une procédure de médiation peut être mise en place à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'un salarié. Dans ce cas, le recours à la médiation et le choix du médiateur font l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur a pour rôle de s'informer sur l'état des relations entre les parties, de chercher à les concilier et de soumettre des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner que la médiation ne peut être utilisée entre le harceleur et la victime de harcèlement sexuel avéré. En effet, le harcèlement sexuel n'est pas un conflit pouvant trouver une solution amiable, mais une faute disciplinaire et une infraction pénale devant être sanctionnée.

Article 13

L'accompagnement des victimes

Chaque employeur portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. À ce titre, dans le cas où un acte de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est établi dans l'entreprise, l'employeur devra proposer la mise en place d'une cellule ou prise en charge psychologique à destination des salariés victimes, par exemple, via le service de prévention et de santé au travail (SPST). Le SPST est également compétent pour orienter les victimes vers tout professionnel de santé ou organisme compétent.

Dans le cas où une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est établie dans l'entreprise, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

En cas de dénonciation calomnieuse avérée, la personne qui en est victime peut bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

Les conséquences éventuelles d'un harcèlement avéré peuvent être prise en charge au titre de la législation sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Thème 4 | stipulations finales

Article 14

Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet - Durée de l'accord

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

Suivi de l'accord

Le baromètre triennal sur la santé au travail réalisé par l'Adesatt a pour buts :

- d'identifier et collecter des indicateurs permettant d'objectiver les risques auxquels sont soumis les salariés de la branche en matière de santé ;
- d'identifier les actions et dispositifs mis en place dans les entreprises pour prévenir les risques professionnels ;
- de mesurer la connaissance et l'appréciation portée par les entreprises et les salariés sur les actions mises en œuvre par la branche et dans les entreprises ;
- de proposer des pistes d'actions opérationnelles en réponse aux différents types de risque ;
- de réaliser un guide pratique restituant les enseignements de l'étude et valorisant les bonnes pratiques repérées au cours de la démarche ;
- et de favoriser la reconductibilité et la continuité de la démarche, à travers l'élaboration d'indicateurs utiles et mesurables.

Les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes seront intégrés à ce baromètre, qui sera présenté à la CPPNI. En fonction des résultats observés :

- le guide pratique mentionné ci-dessus dédiera une partie aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Outre la mise en valeur des enseignements de l'étude et des bonnes pratiques observées, il pourra contenir des développements pédagogiques permettant de mieux identifier les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes lorsqu'elles surviennent, de les traiter de manière appropriée et d'apporter l'accompagnement pertinent aux personnes impliquées. Ce guide sera mis à disposition sous format numérique. Les entreprises veilleront à sa diffusion auprès des salariés dans le cadre de leur politique de prévention. Ce guide contiendra le présent accord de branche.
- les signataires du présent accord étudieront l'opportunité de mener une réflexion autour d'un dispositif de signalement approprié pour les salariés de la branche, de la sensibilisation à destination des écoles et universités, de la création d'une commission santé ;
- discuterons de la nécessité ou non d'apporter des modifications au présent accord.

Conditions de révision de l'accord

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

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

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

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

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre «Conditions de révision de l'accord» ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

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

Conditions d'adhésion à l'accord

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

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. Certaines stipulations découlant d'obligations législatives ne concernent néanmoins que les entreprises de 50 salariés et plus.

Annexe 1

Trame synthétique | traiter un signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes et engager une procédure d'enquête

Une procédure de traitement des cas de harcèlement ou de sexisme a pour but de guider l'employeur, le personnel RH, les managers... pour réagir aux situations de sexisme et de harcèlement, les évaluer et correctement accompagner les personnes impliquées dans ses situations. Cette procédure permet également d'informer les salariés de l'entreprise sur leurs droits et la manière dont l'entreprise peut les accompagner.

Le contenu de cette procédure doit pouvoir répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les situations qui peuvent être signalées ?

Exemples : lorsqu'une personne pense être victime ou est témoin de propos ou de comportements ayant une connotation sexuelle, liés au genre d'une personne, pouvant être identifiés comme humiliants, dégradants ou offensants, ou laissant entrevoir des impacts négatifs sur la victime potentielle, sur des témoins, sur une équipe, sur l'entreprise.

- Avec quel outil est-il possible de procéder à un signalement ?

Exemples : lettre, mail, demande d'entretien, plateforme spécifique sur l'intranet de l'entreprise ...

- Qui est en charge de réceptionner le signalement et évaluer les situations lorsqu'elles sont signalées ? Quelles sont leurs coordonnées dans l'entreprise ?

Exemples : une personne du service RH, un référent harcèlement, le manager, l'employeur, une personne externe ...

- Comment sont évaluées les situations durant la phase d'écoute préliminaire permettant de déterminer si une enquête doit être lancée ?

Exemple : sur la base d'une grille d'évaluation permettant d'identifier rapidement les éléments correspondant à un comportement inapproprié et les critères de dangerosité d'une situation.

- Si la situation est évaluée à risque, existe-t-il des mesures conservatoires à mettre en place pour protéger la victime potentielle de la personne mise en cause ?

Exemples : mise en place du télétravail, réorganisation des tâches pour éviter les contacts entre les personnes impliquées, mise à pied conservatoire ...

- Qui est en charge d'accompagner et suivre la potentielle victime ? Qui est en charge d'accompagner et suivre la personne mise en cause ?

Exemples : le référent harcèlement nommé par la direction, ou bien celui nommé par le CSE, une personne du service RH ...

- Comment se déroule l'enquête une fois lancée ? Qui est en charge de cette enquête ? Qu'est-ce qui va être recherché dans cette enquête ? Qui peut être entendu ? Quelles sont les preuves qui peuvent être reçues ? Comment se déroulent les entretiens ? Comment la confidentialité de l'enquête et du contenu des entretiens va-t-elle être garantie ?

- À qui seront remises les conclusions de l'enquête ? Qui sera décisionnaire quant aux possibles sanctions prises à la suite de l'enquête ? Quel type de sanctions peuvent être prises ?

- Comment les conclusions de l'enquête et les possibles sanctions seront communiquées à la personne mise en cause, à la potentielle victime, aux témoins ?

Les principales étapes de la procédure de signalement et d'enquête.

Étape 1 : accuser réception du signalement.

Étape 2 : procéder à un premier échange avec la personne à l'origine du signalement.

Étape 3 : procéder à une première analyse des faits et déterminer si une enquête doit être lancée et à défaut, les mesures à mettre en œuvre afin de mettre fin au «conflit», à la situation problématique.

Étape 4 : préparer la procédure d'enquête.

- Éventuellement, constituer une commission d'enquête.
- Éventuellement, associer le CSE s'il existe.
- Éventuellement, organiser les missions de la commission d'enquête.
- Éventuellement, organiser la poursuite de la relation de travail pendant l'enquête.

Étape 5 : enclencher la phase d'enquête.

Procéder à l'audition de :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les éventuels témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Étape 6 : clore la phase d'enquête

- Rédiger le rapport d'enquête.
- Éventuellement, faire signer le rapport d'enquête par l'ensemble des membres de la commission d'enquête, si une telle commission a été constituée.
- Communiquer le rapport à la direction.
- Informer la victime et le harceleur présumés des conclusions de l'enquête.

Étape 7 : si le rapport d'enquête conclut à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel.

- Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel.
- Accompagner la victime.

Étape 8 : si le rapport ne conclut pas à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel.

- Éviter la mise en place d'un climat de défiance.
- Organiser la poursuite de la relation de travail des salariés concernés.

Annexe 2

Guide | intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du DUERP

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail. Le sexisme n'est pas qu'une question de comportement et d'individu. C'est également une question d'organisation et d'engagement collectif au niveau de l'entreprise. D'où l'importance de l'identifier et de l'évaluer dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et de mettre en place un plan d'action.

Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

La loi pour l'Égalité réelle du 4 août 2014 précise désormais dans le code du travail que «l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe».

Cette fiche-outil décrit la démarche à suivre pour analyser les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans l'entreprise, et inscrire cette évaluation dans le DUERP pour mener des actions de prévention. Elle précise les étapes, les fondamentaux de la démarche ainsi que les points de vigilance pour prendre en compte les risques qui concernent les femmes et les hommes au travail.

Étape 1 : Installer une démarche globale, participative et pluridisciplinaire

Selon la taille de l'entreprise la démarche peut inclure la mise en place de groupes de travail ou de réunions d'échanges avec les travailleurs et travailleuses. À ces groupes peuvent être conviées par exemple la Carsat, l'Inspection du travail, le Service de Prévention et de Santé au Travail, la démarche peut inclure la mise en place de (encadrement, salariés, membres élus du Comité Social et Economique (CSE) et / ou de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) s'ils existent).

Étape 2 : Apprécier la situation de l'entreprise face aux risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel

Les questionnements à avoir pour apprécier la situation de l'entreprise vis-à-vis des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel peuvent être les suivants :

- Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?
- Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?

- Des documents internes évoquent-ils ces sujets ?

Exemple : règlement intérieur, DUERP, Accord qualité de vie et des conditions de travail.

- Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?

- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés ? d'horaires atypiques (soir, nuit, week-end) ?

- Les rapports professionnels sont-ils très ou peu hiérarchisés ?

- Les difficultés relationnelles peuvent-elles s'exprimer facilement ?

Étape 3 : Vérifier que le DUERP est construit par unités de travail

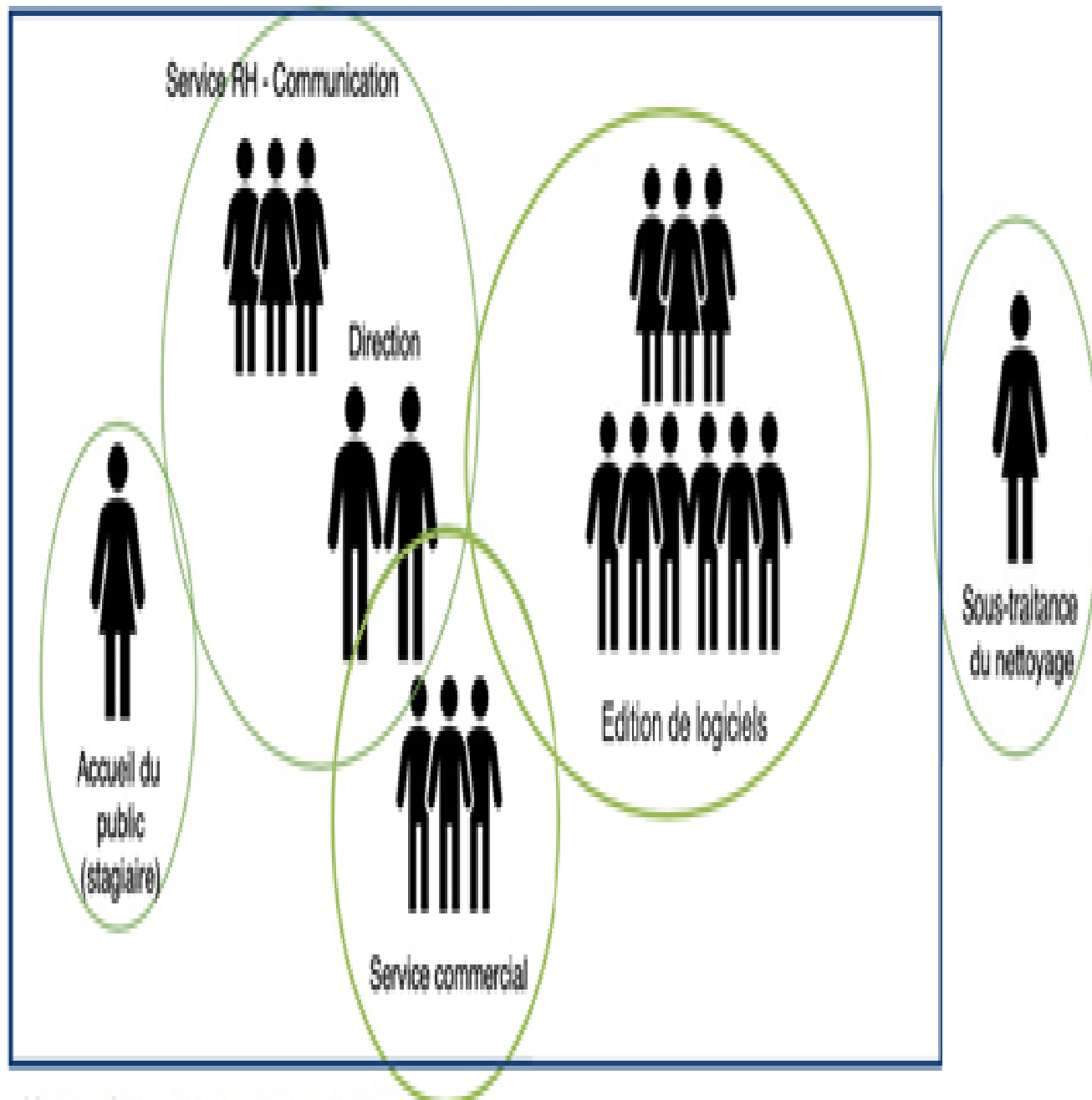
La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En synthèse, le «découpage» de l'entreprise en unités de travail doit être fait de sorte qu'il rassemble les salariés qui réalisent des tâches similaires et qui sont soumis aux mêmes risques (activités de bureau, activités nomades...). La définition des unités de travail est donc propre à chaque entreprise, à ses activités et à son organisation.

L'évaluation des risques doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (article L. 4121-3 du code du travail). C'est pourquoi le nombre d'hommes et le nombre de femmes de chaque unité de travail devrait être comptabilisés.

Exemple d'une PME d'édition de logiciels de 5 unités de travail

7 femmes et 11 hommes



L'entreprise Unités de Travail (UT)

Étape 4 : Évaluer les risques pour chacune des unités de travail

C'est à cette étape que le DUERP produit une évaluation des risques différenciée pour les femmes et les hommes pour chaque unité de travail.

Il s'agit de réaliser un inventaire des risques présents au sein de chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (par exemple : risques physiques : travail sur écran, sièges inadaptés ; risques psychosociaux : stress...) en faisant apparaître les femmes et les hommes concernés.

Exemple d'un DUERP construit par unités de travail

Pour un cabinet de conseil en RH et recrutement de 26 salariés (19 femmes et 7 hommes) et 2 salariés d'entreprises

sous-traitante (1 homme et 1 femme).

UNITE DE TRAVAIL Sous-traitance nettoyage / surveillance	NOMBRE DE PERSONNES : 2 1 femme, sous-traitance nettoyage 1 homme, sous-traitance poste de surveillance					Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023
UNITE DE TRAVAIL Direction administration	NOMBRE DE PERSONNES : 4 4 femmes, CDI – Temps plein					Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023
UNITE DE TRAVAIL Consultants conseil RH et recrutement	NOMBRE DE PERSONNES : 22 15 femmes dont 2 CDD – 3 temps partiels 80% 7 hommes, CDI – Temps plein					Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023
TACHES	EXPOSITIONS AUX RISQUES	MESURES DE PREVENTION EXISTANTES	ATMP	NIVEAU DE PRIORITE Fréquence, gravité	PISTES DE SOLUTION	

Étape 5 : Conduire la démarche d'analyse

1. Utiliser les unités de travail définies au sein du DUERP et construites en intégrant les femmes et les hommes pour chacune d'elle.
2. Choisir l'unité de travail qui sera la plus significative du point de vue de l'exposition aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel, selon les critères présentés ci-après :
 - Les conditions d'emploi : statut d'emploi (CDI, stagiaire, alternance, personnel d'entreprises sous-traitance...), évolutions salariales possibles, ...
 - Les conditions de travail : nature des activités de travail, prescription du travail, contraintes de temps, de délai, de qualité, niveau d'autonomie, poste en situation de travail isolé, activités d'accueil, activités en relation avec le client...
 - Les conditions liées à l'organisation du travail : temps de travail et de pause, modalités d'évaluation du travail, appuis organisationnels et professionnels possibles, niveau de décision...

-
Les conditions liées au dialogue social : fluidité du dialogue social, possibilité d'échange avec le N + 1, avec le RH...

3. Pour l'unité de travail retenue, choisir une à deux situations de travail les plus significatives de l'exposition, en intégrant le degré de mixité dans le choix des situations.

4. Analyser les conditions du travail et d'emploi de la situation de travail du salarié par des temps d'entretien, d'observation du travail, d'analyse des documents internes (fiche de poste, organigramme, procès-verbal des réunions du Comité Social et Economique (CSE) et / ou de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)).

5. Présenter ces résultats et ces propositions d'action de prévention au groupe de travail éventuellement mis en place, afin de les enrichir de leurs observations, qualifier collectivement la gravité du risque, valider la nature des actions de prévention.

Il est possible de transmettre ces informations au Service Prévention et de Santé au Travail, à la Carsat et à l'Inspection du travail pour leur information et leurs propres actions.

6. Formaliser les résultats et propositions d'action au sein du DUERP.

7. Mettre en œuvre les actions de prévention définies.

Exemples de mesures de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

<i>Cultiver un climat de coopération plutôt que de compétition</i>	<i>Réduire les déséquilibres de genre</i>	<i>Afficher et mettre en œuvre une politique de «tolérance zéro»</i>
<i>Éviter de créer des situations de compétition entre les salariés, afin de ne pas inciter à des comportements d'intimidation pour neutraliser les collègues.</i>	<i>Tendre vers une mixité de genre dans les différents métiers ou postes de l'entreprise.</i>	<i>Rappeler les règles en vigueur dans l'entreprise.</i>
<i>Avoir des procédures de reconnaissance transparentes et équitables.</i>	<i>Se doter de mesures structurelles d'égalité professionnelle femmes/hommes.</i>	<i>Faire connaître les sanctions disciplinaires encourues.</i>
<i>Favoriser les relations d'entraide.</i>	<i>Mettre en avant aussi bien les réussites des hommes que des femmes.</i>	
	<i>Faciliter aussi bien pour les femmes que pour les hommes la conciliation travail et vie familiale.</i>	

Annexe 3

Outil | affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel

Lutte contre le harcèlement sexuel

(Information prévue à l'article L. 1153-5 du code du travail)

Article 222-33 du code pénal	
<p><i>I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.</i></p> <p><i>L'infraction est également constituée :</i></p> <p><i>1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;</i></p> <p><i>2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.</i></p> <p><i>II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.</i></p>	<p><i>III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.</i></p> <p><i>Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :</i></p> <p><i>1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;</i></p> <p><i>2° Sur un mineur de quinze ans ;</i></p> <p><i>3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;</i></p> <p><i>4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;</i></p> <p><i>5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;</i></p> <p><i>6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;</i></p> <p><i>7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;</i></p> <p><i>8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.</i></p>
Salarié, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ?	
Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, en plus de votre employeur, vous pouvez contacter :	
<ul style="list-style-type: none"> • Le service de prévention et de santé au travail Nom : ... Tél. : ... • L'inspection du travail [agent de contrôle compétent] Nom : ... Tél. : ... • Le Défenseur des droits 09.69.39.00.00 / Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris Cedex 07 (inutile d'affranchir). • Le référent «lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes» de l'entreprise [Obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés - article L. 1153-5-1 du code du travail] Nom : ... Tél. : ... • Le référent «lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes» du Comité social et économique [Si votre entreprise est dotée d'un CSE - article L. 2314-1 du code du travail] Nom : ... Tél. : ... <p>Pour agir en justice, vous pouvez :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saisir le Conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur à ses obligations • Porter plainte contre le harceleur : <ul style="list-style-type: none"> - En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie <p>- En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.</p>	

Annexe 4

Outil | mentions obligatoires au sein du règlement intérieur

En matière de harcèlement et d'agissements sexistes, le règlement intérieur de l'entreprise doit mentionner les articles suivants du code du travail et du code pénal :

Dispositions relatives au harcèlement sexuel

Article L. 1153-1 code du travail

«Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

Article L. 1153-2 code du travail

«Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.»

Article L. 1153-4 code du travail

«Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul.»

Article L. 1153-5 code du travail

«L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.»

Article L. 1153-5-1 code du travail

«Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.»

Article L. 1153-6 code du travail

«Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.»

Disposition relative aux agissements sexistes

Article L. 1142-2-1 code du travail

«Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

Dispositions relatives au harcèlement moral

Article L. 1152-1 code du travail

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.»

Article L. 1152-2 code du travail

«Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.»

Article L. 1152-3 code du travail

«Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.»

Article L. 1152-4 code du travail

«L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.»

Article L. 1152-5 code du travail

«Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.»

Article L. 1152-6 code du travail

«Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.»

Dispositions en matière de référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article L. 2314-1 alinéa 4 code du travail

«Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.»

Principe d'aménagement de la preuve en matière de harcèlement

Article L. 1154-1 code du travail

«Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.»

Dispositions sur l'action en justice des organisations syndicales

Article L. 1154-2 code du travail

«Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.»

Dispositions pénales sur le harcèlement (articles L. 1155-1 et L. 1155-2 du Code du travail ; 222-33 et 222-33-2 du Code pénal).

Article L. 1155-1 code du travail

«Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.»

Article L. 1155-2 code du travail

«Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.»

Article 222-3 code pénal

«I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou

humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1^o Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2^o Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1^o Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2^o Sur un mineur de quinze ans ;

3^o Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4^o Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5^o Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6^o Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7^o Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8^o Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.»

Article 222-33-2 code pénal

«Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.»

En cas de mise à la retraite à la sortie du dispositif de cessation anticipée d'activité, les périodes pendant lesquelles le salarié percevait l'allocation prévue à l'article 6.3.1 de l'accord du 27 mai 2002 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.