

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, DES CABINETS  
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET DES SOCIÉTÉS DE  
CONSEILS DU 16 JUILLET 2021 (AVENANT N° 46 DU  
16 JUILLET 2021)

IDCC 1486

Brochure 3018

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/11/2022

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

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de  
caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

**Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) par arrêté ministériel du 1er août 2019.** ..... 7

**Article - Déclaration liminaire** ..... 7

**Préambule** ..... 7

Article - Bureaux d'ingénieurs-conseils relevant des syndicats de la chambre des ingénieurs-conseils de France ..... 7

Article - Bureaux d'études, aux bureaux d'ingénieurs-conseils et aux sociétés de conseil relevant de la fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils ..... 7

Article - Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils membres de la CICF et de Syntec ..... 8

Article - Personnels enquêteurs ..... 8

**Titre Ier : Généralités** ..... 8

Article 1er - Champ professionnel d'application ..... 8

Article 2 - Définition des ETAM, des CE et des IC ..... 9

Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion ..... 9

Article 4 - Délégués du personnel et comité d'entreprise ..... 10

**Titre II : Conditions d'engagement** ..... 10

Article 5 - Engagement et contrat de travail ..... 10

Article 6 - Offres d'emploi ..... 10

Article 7 - Période d'essai ..... 10

Article 8 - Modification du contrat en cours ..... 11

Article 9 - Modification dans la situation juridique de l'employeur ..... 11

Article 10 - Contrats à durée déterminée ..... 11

Article 11 - Travail à temps partiel ..... 11

Article 12 - Ancienneté ..... 11

**Titre III : Résiliation du contrat de travail** ..... 11

Article 13 - Dénonciation du contrat de travail ..... 11

Article 14 - Préavis pendant la période d'essai ..... 12

Article 15 - Préavis en dehors de la période d'essai ..... 12

Article 16 - Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis ..... 12

Article 17 - Indemnité compensatrice de préavis ..... 12

Article 18 - Indemnité de licenciement - Conditions d'attribution ..... 13

Article 19 - Montant de l'indemnité de licenciement ..... 13

Article 20 - Départ en retraite et mise à la retraite ..... 13

Article 21 - Régime de retraite ..... 13

Article 22 - Indemnité de départ en retraite ..... 14

**Titre IV : Congés** ..... 14

Article 23 - Durée du congé ..... 14

Article 24 - Conditions d'attribution des congés ..... 14

Article 25 - Période de congés ..... 14

Article 26 - Modalités d'application ..... 14

Article 27 - Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés ..... 15

Article 28 - Indemnité de congés payés ..... 15

Article 29 - Absences exceptionnelles ..... 15

Article 30 - Congé sans solde ..... 15

Article 31 - Prime de vacances ..... 16

**Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail** ..... 16

Article 32 - Généralités ..... 16

Article 33 - Heures supplémentaires ..... 17

Article 34 - Modulation indicative annuelle de la durée du travail 1 ..... 17

Article 35 (1) - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ..... 17

Article 35.1 - Dispositions communes ..... 17

Article 35.2 - Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés ETAM ..... 17

Article 35.3 - Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés IC ..... 17

Article 36 - Travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés ..... 18

Article 37 - Paiement du travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés ..... 18

Article 37 - ETAM : paiement habituel du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ..... 18

Article 38 - ETAM et IC : équipes de suppléance ..... 18

Article 39 - Classifications ..... 18

Article 40 - Bulletin de paie ..... 19

**Titre VI : Maladie - Accidents** ..... 19

Article 41 - Absences maladie .....	19
Article 42 - Formalités .....	19
Article 43 - Incapacité temporaire de travail .....	19
Article 44 - Maternité .....	20
Article 45 - Décès .....	20
<b>Titre VII : Formation modifié par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle .....</b>	<b>20</b>
Article 46 - Formation professionnelle .....	20
Article 47 - Congé de formation .....	20
Article 48 - Formation et information du personnel d'encadrement .....	20
Article 49 - Organisme paritaire collecteur agréé OPCA .....	20
<b>Titre VII : Formation modifié par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle .....</b>	<b>21</b>
Article 46 - Formation professionnelle .....	21
Article 47 - Congé de formation .....	21
Article 48 - Formation et information du personnel d'encadrement .....	21
Article 49 - Organisme paritaire collecteur agréé OPCA .....	21
<b>Titre VIII : Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine Corse comprise .....</b>	<b>21</b>
Article 50 - Frais de déplacement .....	21
Article 51 - Ordre de mission .....	21
Article 52 - Voyage de détente .....	21
Article 53 - Indemnité pour déplacement continu .....	22
Article 54 - Elections .....	22
Article 55 - Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement .....	22
Article 56 - Détente en fin de déplacement .....	22
Article 57 - Congé annuel en cours de déplacement .....	22
Article 58 - Maladie, accident ou décès en cours de déplacement .....	22
Article 59 - Moyens de transport .....	22
Article 60 - Utilisation d'un véhicule personnel .....	22
Article 61 - Changement de résidence .....	23
Article 62 - Licenciement après un changement de résidence .....	23
Article 63 - Décès dans la nouvelle résidence .....	23
<b>Titre IX : Déplacement hors de France métropolitaine .....</b>	<b>23</b>
Article 64 - Conditions générales .....	23
Article 65 - Nature des missions .....	23
Article 66 - Ordre de mission .....	24
Article 67 - Conditions suspensives et durée des séjours .....	24
Article 68 - Période d'essai .....	25
Article 69 - Rupture du contrat de travail pendant la mission .....	25
Article 70 - Voyages et transports .....	25
Article 71 - Congés .....	26
Article 72 - Prévoyance - Retraites - Chômage .....	26
Article 73 - Contrôle médical .....	26
<b>Titre X : Obligations militaires .....</b>	<b>27</b>
Article 74 - Périodes militaires .....	27
<b>Titre XI : Brevets d'invention et secret professionnel .....</b>	<b>27</b>
Article 75 - Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles .....	27
Article 76 - Création de logiciel .....	27
Article 77 - Secret professionnel .....	27
Article 78 - Publications .....	28
<b>Titre XII : Dispositions diverses .....</b>	<b>28</b>
Article 79 - Convention collective et accords d'entreprise antérieurs .....	28
Article 80 - Date d'application .....	28
Article 81 - Durée - Dénonciation .....	28
Article 82 - Révision .....	28
Article 83 - Adhésion .....	28
Article 84 - Procédure de conciliation .....	29
<b>Textes Attachés .....</b>	<b>31</b>
<b>Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise .....</b>	<b>31</b>
<b>Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise .....</b>	<b>32</b>
<b>Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise .....</b>	<b>32</b>
<b>Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres .....</b>	<b>35</b>
<b>Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête .....</b>	<b>35</b>
<b>Protocole d'accord n° 2 du 15 décembre 1987 sur la révision de l'annexe enquêteurs .....</b>	<b>36</b>
<b>Accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM</b>	

.....	36
<b>Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991</b> .....	41
<b>Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie</b> .....	51
<b>Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance</b> .....	52
<b>Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997</b> .....	56
<b>Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997</b> .....	57
<b>Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)</b> .....	57
<b>Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet</b> .....	66
<b>Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)</b> .....	67
<b>Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès</b> .....	68
<b>Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés</b> .....	81
<b>Avenant du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC</b> .....	81
<b>Avenant n° 28 du 28 avril 2004 relatif au départ et à la mise à la retraite</b> .....	82
<b>Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés</b> .....	83
<b>Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés (art. 35)</b> .....	83
<b>Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (SYNTEC) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004</b> .....	84
<b>Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés</b> .....	84
<b>Avenant n° 31 du 31 mars 2005 portant révision de certaines dispositions de la convention</b> .....	84
<b>Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation</b> .....	84
<b>Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008</b> .....	85
<b>Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial</b> .....	86
<b>Avenant du 25 octobre 2007 relatif à la révision de l'article 3 de la convention</b> .....	92
<b>Avenant du 25 octobre 2007 relatif à la révision du préambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'aménagement du temps de travail</b> .....	93
<b>Avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail</b> .....	94
<b>Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme</b> .....	95
<b>Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme</b> .....	97
<b>Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)</b> .....	98
<b>Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi</b> .....	100
<b>Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme</b> .....	102
<b>Avenant n° 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance</b> .....	104
<b>Avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance</b> .....	105
<b>Avenant n° 37 du 28 octobre 2009 portant modification du champ d'application de la convention</b> .....	106
<b>Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP</b> .....	107
<b>Procès-verbal de désaccord du 10 mars 2010 relatif à la mise en place d'un système de participation des salariés</b> .....	110
<b>Procès-verbal de désaccord du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés</b> .....	111
<b>Avenant du 17 novembre 2010 à l'accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle</b> .....	112
<b>Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP</b> .....	113
<b>Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation</b> .....	114
<b>Accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC</b> .....	115
<b>avenant n° 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance</b> .....	118
<b>Avenant n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance</b> .....	119
<b>Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux</b> .....	120
<b>Avenant n° 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs</b> .....	124
<b>Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance</b> .....	124
<b>Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés</b> .....	126
<b>Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail</b> .....	129
<b>Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP</b> .....	132
<b>Accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	132
<b>Accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable</b> .....	139
<b>Avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE</b> .....	140
<b>Avenant du 17 mars 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à l'OPCA FAFIEC</b> .....	140
<b>Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC</b> .....	141
<b>Accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)</b> .....	142

<b>Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi</b>	143
<b>Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	143
<b>Avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	148
<b>Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b>	149
<b>Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme</b>	151
<b>Avenant n° 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	152
<b>Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité</b>	153
<b>Avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	161
<b>Accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social</b>	162
<b>Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance</b>	166
<b>Avenant n° 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité</b>	172
<b>Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME</b>	174
<b>Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle</b>	176
<b>Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social</b>	184
<b>Avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	185
<b>Adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	186
<b>Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme</b>	186
<b>Accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises</b>	189
<b>Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel</b>	191
<b>Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b>	192
<b>Textes Salaires</b>	195
<b>Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires</b>	195
<b>Avenant n° 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006</b>	195
<b>Avenant n° 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires (ETAM)</b>	195
<b>Avenant n° 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres</b>	196
<b>Avenant n° 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres</b>	196
<b>Avenant n° 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels</b>	197
<b>Avenant n° 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux</b>	197
<b>Avenant n° 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux</b>	198
<b>Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima</b>	199
<b>Accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis</b>	199
<b>Avenant n° 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels</b>	200
<b>Avenant n° 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels</b>	201
<b>Avenant n° 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux</b>	201
<b>Avenant n° 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux</b>	202
<b>Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels</b>	203
<b>Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques</b>	204
<b>Avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques</b>	205
<b>Textes Extensions</b>	207
<b>ARRETE du 13 avril 1988</b>	207
<b>ARRETE du 9 mars 1989</b>	207
<b>ARRETE du 3 octobre 1989</b>	207
<b>ARRETE du 18 octobre 1989</b>	207
<b>ARRETE du 13 mars 1990</b>	208
<b>ARRETE du 18 octobre 1991</b>	208
<b>ARRETE du 2 janvier 1992</b>	208
<b>ARRETE du 22 avril 1992</b>	208
<b>ARRETE du 27 avril 1992</b>	208
<b>ARRETE du 15 septembre 1992</b>	208
<b>ARRETE du 16 avril 1993</b>	208
<b>ARRETE du 8 février 1996</b>	208

<b>ARRETE du 13 février 1998</b> .....	209
<b>ARRETE du 20 juillet 1998</b> .....	209
<b>ARRETE du 30 mars 1999</b> .....	209
<b>ARRETE du 31 mars 1999</b> .....	210
<b>ARRETE du 21 mai 1999</b> .....	210
<b>ARRETE du 19 juillet 1999</b> .....	211
<b>ARRETE du 21 décembre 1999</b> .....	211
<b>ARRETE du 25 février 2000</b> .....	212
<b>ARRETE du 10 novembre 2000</b> .....	212
<b>ARRETE du 10 novembre 2000</b> .....	212
<b>ARRETE du 17 avril 2001</b> .....	213
<b>ARRETE du 30 juillet 2001</b> .....	213
<b>ARRETE du 11 octobre 2001</b> .....	214
<b>ARRETE du 15 novembre 2001</b> .....	214
<b>ARRETE du 8 février 2002</b> .....	215
<b>ARRETE du 8 avril 2002</b> .....	215
<b>ARRETE du 19 avril 2002</b> .....	216
<b>ARRETE du 2 octobre 2002</b> .....	216
<b>ARRETE du 2 décembre 2002</b> .....	216
<b>ARRETE du 30 juillet 2003</b> .....	216
<b>ARRETE du 16 juillet 2004</b> .....	217
<b>ARRETE du 26 octobre 2004</b> .....	217
<b>ARRETE du 11 janvier 2005</b> .....	217
<b>ARRETE du 13 juillet 2005</b> .....	218
<b>ARRETE du 3 octobre 2005</b> .....	219
<b>ARRETE du 5 octobre 2005</b> .....	219
<b>ARRETE du 6 décembre 2005</b> .....	219
<b>ARRETE du 6 décembre 2005</b> .....	219
<b>ARRETE du 23 mars 2006</b> .....	220
<b>ARRETE du 30 mars 2006</b> .....	220
<b>ARRETE du 17 octobre 2006</b> .....	220
<b>Textes parus au JORF</b> .....	223
<b>Arrêté du 27 décembre 2018</b> .....	223
<b>Arrêté du 5 février 2020</b> .....	223
<b>Arrêté du 10 juillet 2020</b> .....	223
<b>Arrêté du 2 octobre 2020</b> .....	224
<b>Arrêté du 16 octobre 2020</b> .....	224
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	225
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	226
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	226
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	227
<b>Arrêté du 4 février 2022</b> .....	227
<b>Arrêté du 4 février 2022</b> .....	228





# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, DES CABINETS D'INGÉNIEURS- CONSEILS ET DES SOCIÉTÉS DE CONSEILS DU 15 DÉCEMBRE 1987. CHAMP D'APPLICATION FUSIONNÉ AVEC CELUI DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE L'AIR IDCC 2230 PAR ARRÊTÉ MINISTÉRIEL DU 1ER AOÛT 2019

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicalie des sociétés d'études et de conseils (Syntec) devenue Fédération des sociétés d'études et de conseils (Syntec) par arrêté n° 7 du 5 juillet 1991 ; Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF)
Syndicats signataires	CGC - OEDRST ; CGT-FO-SNAT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) le 3 janvier 1989 ; Union nationale des professionnels de l'ordonnancement et de la cotisation (UNAPOC.) le 22 décembre 1989. Fédération des services CDFT par lettre en date du 30 janvier 1996 (BO conventionnel cieltvoels 96-10). SPECIS FECTAM-CFTC par lettre du 18 mai 2000 (BO CC 2000-27). Fédération des communes et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagneux Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

## Article - Déclaration liminaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les parties signataires le 15 décembre 1987 de la 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 doit être précisée eu égard notamment aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires déclarent que la présente convention collective s'applique à l'ensemble de leur activité.

## Article - Bureaux d'études, aux bureaux d'ingénieurs-conseils et aux sociétés de conseil relevant de la fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les organisations professionnelles représentatives des bureaux d'études, des bureaux d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil relevant de la fédération des sociétés d'études et de conseils (Syntec), par leur structure comme par la nature de leur activité, présentent des caractéristiques très particulières notamment pour ce qui concerne les conditions de travail qui sont de nature à requiescendre qu'il s'agit d'équilibrer au maximum les intérêts de chacun.

Elles sont d'accord pour :

- que le caractère de ces organisations n'a de sens et de justification que s'il s'agit d'un service de très haute qualité ;

- que chacun d'eux est essentiellement une équipe organisée et hiérarchisée dont le dynamisme et l'efficacité sont liés à sa cohésion interne et à l'esprit de coopération dont font partie ceux qui la composent ;

- que la présente convention collective s'applique à tous les adhérents de la

## Préambule

### Article - Bureaux d'ingénieurs-conseils relevant des syndicats de la chambre des ingénieurs-conseils de France

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les organisations professionnelles représentatives des bureaux d'études et des cabinets d'ingénieurs-conseils relevant des syndicats de la chambre des ingénieurs-conseils de France, par leur structure et leur activité, comprennent pour ce qui concerne les particularités inhérentes à la pratique des professions libérales.

La CCIF étant membre de la confédération générale des petites et moyennes entreprises est tenue par les accords interprofessionnels signés par cet organisme et non par les accords signés par le Conseil national du patronat français dont elle ne fait pas partie.

Leur activité libérale, caractérisée en particulier par leur adhésion à la chambre des ingénieurs-conseils de France et à l'Union nationale des professions libérales, implique entre le "portant" et ses collaborateurs une étroite solidarité, pour donner au client le service personnalisé qu'il en attend.

La présente convention collective s'applique à tous les adhérents des

fédération des syndicats, quelle que soit la forme juridique sous laquelle ils exercent leur activité.

## **Article - Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils membres de la CICF et de Syntec**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les patrons stagiaires déclarent que les sociétés membres de la profession de l'ingénierie et du conseil ont la particularité commune de pratiquer en grande partie des activités d'études et de réalisation très diverses :

- dans leur activité : de quelques semaines de travail à plusieurs années d'activité pour des équipes complètes ;
  - dans leur technicité, une même importance pour les spécialistes de spécialités diverses ;
  - 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 consécutives d'être réalisées en cause.
- et que, par conséquent, pour faire face à ces réalités dans les conditions d'efficacité et de compétitivité, ces sociétés ont opté pour certaines des modalités de fonctionnement spécifiant une mission d'intervention.

## **Article - Personnels enquêteurs**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

L'activité des techniciens de services présente un caractère très particulier : les variations de la répartition géographique de la demande, ainsi que la nature, les impératifs de rapidité et de précision qui sont inhérents à ces sociétés 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 statuts différents sont proposés : le premier est intégré à la présente convention, les deux autres sont définis en annexe.

Le premier est celui de chargés d'enquête, titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui les place sous la dépendance d'un employeur, ces 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. Leur statut orfèvre s'émancipe une originalité, qui tient au mode de calcul de leur rémunération : celle-ci est variable puisqu'elle est fonction du nombre et de la nature des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un minimum mensuel.

Le deuxième est un statut de chargés d'enquête à durée annuelle. 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 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 organisme de sondage dans le cadre des règles définies en annexe. Les contrats de travail des chargés d'enquête sont soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée.

Le troisième est celui d'enquêteurs vacataires. Ces derniers sont des collaborateurs occasionnels qui ont la possibilité de réaliser les enquêtes qui leur sont proposées.

Lorsqu'ils les acceptent, ils ne sont liés par rapport à l'organisme 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 organisme de sondage.

## **Titre Ier : Généralités**

### **Article 1er - Champ professionnel d'application**

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

La présente convention définit le champ des membres du personnel des entreprises ayant notamment pour clients NAF ceux mentionnés dans le présent article et dont l'activité principale est une activité d'ingénierie, de conseil, de services informatiques, de conseils d'ingénieurs-conseils, des entreprises d'organisation de foires et salons, entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer et les territoires d'outre-mer.

Le champ d'application de la convention ci-dessus énoncée est le suivant, conformément à la nomenclature économique des activités économiques :

#### Informatique

- 58. 21Zp : édition de jeux électroniques.
- 58. 29Ap : édition de logiciels système et de réseau.
- 58. 29Bp : édition de logiciels de développement et de langages.
- 58. 29Cp : édition de logiciels applicatifs.
- 62. 01Zp : programmation informatique.
- 62. 02Ap : conseil en systèmes et logiciels informatiques.
- 62. 02B : conseil managérial de systèmes et d'applications informatiques.
- 62. 09Zp : autres activités informatiques.
- 62. 03Z : gestion d'installations informatiques.
- 63. 11Zp : traitement de données, hébergement et activités connexes.
- 58. 12Zp : édition de répertoires et de fichiers d'adresses.
- 63. 12Z : portail internet.

71. 12Bp : ingénierie, études techniques.

74. 90Bp : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.

71. 20B : analyses, essais et techniques techniques.

#### Etudes et conseils

73. 20Z : études de marché et sondages.

70. 21Z : conseil en relations publiques et communication.

70. 22Zp : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion.

78. 10Zp : activités des agents de planification de main-d'œuvre.

78. 30Z : activité de conseil en ressources humaines.

#### Foires, congrès et salons

82. 30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès.

43. 32C : aménagement de lieux de vente, montage de stands.

25. 11Z : fabrication de structures métalliques et éléments maillonnés pour exposition.

90. 04Z : gestion de salles de spectacles.

68. 32A : administration d'immeubles et autres biens immobiliers.

68. 20B : location de salles et autres locaux immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion.

#### Traduction et interprétation

74. 30F : traduction et interprétation.

## Article 2 - Définition des ETAM, des CE et des IC

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, sont considérés :

a) Comme ETAM, les salariés dont les fonctions d'employés, de techniciens ou d'agents de maîtrise sont définies en annexe par la convention collective correspondante.

b) Comme CE, les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pendant deux années consécutives, une rémunération au moins égale au minimum annuel garanti définie à l'article 32 CE ci-après et, d'autre part, ayant fait la preuve de leur appartenance à l'une des 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.

c) Comme IC, les ingénieurs et cadres diplômés ou professionnels 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 qualification professionnelle équivalente dont le contenu est défini en annexe par

la convention collective correspondante.

Ne relèvent pas de la catégorie des ingénieurs ou cadres, ni des professions spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la catégorie ETAM, les titulaires des diplômes ou les titulaires d'une des professions précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances requises pour l'accès aux diplômes dont ils sont titulaires.

Ne relèvent pas non plus de la catégorie des ingénieurs ou cadres, mais relèvent de la catégorie ETAM, les employés, titulaires ou titulaires de maîtrise titulaires à une qualification des cadres au titre des articles IV bis et 36 de la convention collective de référence des cadres du 14 mars 1947.

## Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les établissements et s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur.

1. Les salariés ont le droit de constituer librement le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employés pour eux et pour leurs représentants, s'engagent :

A ne pas adhérer en considération le fait que les membres du personnel adhèrent ou non à un syndicat, encrent ou non des fonctions syndicales ;

A ne pas prendre de décisions individuelles en ce qui concerne l'embauchage, la répartition et la répartition du travail, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, l'avancement ou le licenciement, en raison de leur sexe, leur situation de famille, leur origine sociale ou raciales, leur handicap, leurs opinions ou convictions.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur 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 du personnel avec lequel ils sont en rapport, leur adhésion à tel ou tel syndicat, ou le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les salariés s'engagent à vieillir à la stérilité osseuse des emplacements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs supérieurs hiérarchiques pour en assurer le respect intégral.

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 reconnaître les faits et à apporter au cas échéant une solution équitable.

Cette intention ne fait pas obstacle au droit pour les salariés d'obtenir la réparation du préjudice causé.

2. Des absences non rémunérées ou prélevées sur le crédit d'heures dont ils peuvent disposer<sup>(1)</sup> seront accordées aux salariés mandatés par leurs représentants hiérarchiques pour participer d'une part à leurs réunions statutaires et d'autre part à une réunion préparatoire à une réunion de la commission paritaire.

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

3. Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions préparatoires décidées entre les représentants et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des absences non rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la

limité d'un nombre de salariés fixés d'un commun accord par les syndicats 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 syndicats et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Les époux et les membres syndicaux représentatifs au niveau national en cas s'efforceront, dans les cas visés aux 2 et 3 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.

4. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux commissions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

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

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, diffamatoire.

La direction et les délégués syndicaux prendront en commun toutes les dispositions utiles pour assurer, au moins systématiquement au personnel en mis en ligne durée pour l'absence de travail, la transmission de l'information sociale propre à l'entreprise.

La cession des communications syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

(1) *Trems exlucs de l'extension (arrêté du 13 avril 1988, art. 1er).*

## Article 4 - Délégués du personnel et comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Cependant, lorsque dans une entreprise de plus de 25 salariés les ingénieurs et cadres sont au moins au nombre de 15, il sera constitué un collège électoral spécial (1).

Les délégués du personnel pourront, dans les réunions avec l'employeur, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale (2). Dans ce cas, ils doivent s'en servir réciproquement au moins 24 heures à l'avance.

Dans le cas où il serait indispensable dans certaines circonstances d'appliquer les dispositions légales relatives des relations sociales aux comités d'entreprise, faute de trouver des bases de référence dans les 3 années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise, l'importance et la forme de participation de l'employeur au financement des œuvres sociales font l'objet dans les entreprises intéressées d'une négociation paritaire.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-3 et L. 433-2, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 13 avril*

*1988, art. 1er).*

(2) *Trems exlucs de l'extension (arrêté du 13 avril 1988, art. 1er).*

## Titre II : Conditions d'engagement

### Article 5 - Engagement et contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Il sera remis à tout candidat au moment de son engagement un contrat de travail, conformément aux indications suivantes :

- durée du contrat ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- fonction occupée par l'intéressé ;
- classification et classement hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- conditions d'essai ;
- horaires de référence ;
- montant du salaire mensuel ou conditions de rémunération pour les CE ;
- autres éléments éventuels de rémunération directs ou indirects ;
- clause de mobilité géographique le cas échéant.

Tout candidat à un emploi doit subir à l'examen médical d'embauche. Si cet examen n'est effectué qu'au cours de la période d'essai et qu'il révèle une inaptitude à l'emploi considéré, l'employeur devra néanmoins respecter les dispositions relatives à la période d'essai.

Le texte de la convention collective sera communiqué à tout candidat retenu qui le demandera.

### Article 6 - Offres d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

a) En cas de vacance ou de création de poste, les emplois seront offerts par priorité aux personnes employées dans l'entreprise, susceptibles d'occuper le poste.

b) Les entreprises doivent connaître leurs offres d'emploi à l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) et à l'APEC (Agence pour l'emploi des cadres).

### Article 7 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

ETAM :

Dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout employé, titulaire ou agent de maîtrise est soumis à une période d'essai dont la durée pourra être prolongée exceptionnellement d'une période équivalente, après accord écrit du salarié.

Cette durée est fonction de la classification du salarié :

- du chiffre de 200 au chiffre de 355 inclus, la période d'essai sera de 1 mois conformément aux dispositions prévues ci-dessus ;

- du chiffre de 400 au chiffre de 500 inclus, la période d'essai sera de 2 mois conformément aux dispositions prévues ci-dessus.

La période d'essai ne sera pas observée dans les cas de réintégration prévue par la loi ou la convention collective.

IC :

Sauf accord entre les parties précisé dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout ingénieur ou cadre est soumis à une période d'essai de trois mois qui pourra être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié.

La période d'essai ne sera pas observée dans les cas de réintégration prévus par la loi ou la convention collective.

## Article 8 - Modification du contrat en cours

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification 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 tel.

c) Par contre, si par suite de circonstances particulières résultant de la situation de l'entreprise, un salarié se trouve amené à amener temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas six mois, et sans dérogation de sa rémunération ni diminution de ses appointements, une rémunération inférieure à celle qu'il a habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette situation équivaut à une démission de sa part (1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et suivants du code du travail (arrêté d'extension du 13 avril 1988, art. 1er).

## Article 9 - Modification dans la situation juridique de l'employeur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats intervenus de fait en cours au jour de la modification sont conclus entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L. 122-12 du code du travail.

## Article 10 - Contrats à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

La présente convention collective est applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée dans le cadre de la législation en vigueur.

## Article 11 - Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans sa lettre d'engagement ou dans tout autre document ultérieur.

La présente convention collective lui est applicable dans le cadre de la législation en vigueur.

## Article 12 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

On entend par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois qu'il aient été ses emplois successifs. Déduction est faite toutefois en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation est imputable à la démission de l'intéressé, sauf décision contraire de l'employeur, ou à une faute grave commise par le salarié ayant entraîné son licenciement.

Pour les CE on entend par ancienneté le temps d'activité effective et régulière exercée pour le compte de l'institut. Il peut s'y ajouter le temps de la période de référence définie à l'article 2 b).

Seront en outre perçus en complément des années prises en compte l'enquêteur a eu reçu ou ne bénéficie de salaire sur docteur et a eu perçu au moins trois fois la valeur du SMIC.

Les indemnités pour licenciement ou fin de carrière sont prises en compte pour la détermination du temps d'ancienneté. Il en est de même des indemnités pour :

- périodes militaires ou autres dans la réserve ;
- maladies, antécédents ou maternités (à l'exclusion des périodes d'incapacité de travail inopportunes supérieures ou égales à 6 mois pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu) ;
- congés de formation ;
- congés annuels ou congés exceptionnels de longue durée résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachements auprès d'une filiale ;
- les arrêts inopportuns du contrat de travail, solennels les dispositions du code du travail, au moment à tout ou partie de l'ancienneté.

## Titre III : Résiliation du contrat de travail

### Article 13 - Dénonciation du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

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

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat. Si nécessaire, cette notification devra être adaptée dans le cas particulier des salariés à l'étranger.

La durée de résiliation du contrat de travail se réfère, s'il y a lieu, aux dispositions du contrat de travail ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières. Elle réapprecie la notification exercée dans l'entreprise par le salarié et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou de la présente convention.

Tout salarié licencié, quels que soient son ancienneté, la durée de l'entreprise et le motif du licenciement, sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'acquittement ou par lettre remise en mains propres contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne extérieure inscrite sur une liste établie par le préfet quand il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Sauf exception du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernent dix salariés et plus dans la même période de quatre jours, ce licenciement fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Le licenciement du salarié est notifié selon les modalités prévues au second alinéa du présent article.

## **Article 14 - Préavis pendant la période d'essai**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Au cours de cette période, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier mois. Après le premier mois, le terme de préavis réciproque sera d'une semaine par mois cumulé passé dans l'entreprise.

Après le premier mois, le terme de préavis réciproque sera d'une semaine par mois passé dans l'entreprise.

Le préavis donné au salarié de s'absenter pour la recherche d'un emploi dans les conditions fixées à l'article 16.

Le salarié sera payé au prorata du terme passé pendant la période d'essai.

## **Article 15 - Préavis en dehors de la période d'essai**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

ETAM :

La durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est de 1 mois, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat, sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure.

Après 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis ne doit pas être

inférieure à 2 mois.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lésion du salarié.

Pour les EATM classés aux coefficients hiérarchiques correspondants 400, 450 et 500, le préavis réciproque sera de 2 mois quelle que soit la partie qui dénonce le contrat.

IC :

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est de 3 mois, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lésion du salarié.

## **Article 16 - Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

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

b) En dehors de la période d'essai, pendant la durée de convalescence ou de congé de préavis, les salariés ont le droit de s'absenter pour la recherche d'emploi pendant 6 jours ouvrés par mois, plus chaque mois en une ou plusieurs fois, en proportion par demi-journée. Les heures d'absence sont fixées moitié au gré de l'employeur et moitié au gré du salarié manquant à la recherche d'emploi. Une exception particulière sera portée aux salariés licenciés pour raisons économiques.

c) EATM et IC :

Dans les deux cas, il est spécifié que ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération pour les salariés licenciés. En revanche, les heures d'absence pour la recherche d'emploi des salariés démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération. En outre, aucune indemnité particulière n'est due au salarié licencié qui n'utilise pas ces heures d'absence pour la recherche d'emploi.

CE :

Dans les deux cas, il est spécifié que ces absences ne donnent pas lieu à réduction du minimum garanti pour les chargés d'enquête licenciés.

En revanche, les heures d'absence pour la recherche d'emploi des chargés d'enquête démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération.

En outre, aucune indemnité particulière n'est due au chargé d'enquête licencié qui n'utilise pas ses possibilités d'absence.

## **Article 17 - Indemnité compensatrice de préavis**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Sauf accord contraire entre les parties, et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir : cette rémunération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire.

En cas de licenciement, le salarié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas, il n'aura droit,

indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération correspondante à la durée de la période de préavis effectivement travaillée.

De même, l'employeur pourra exiger le départ immédiat du salarié licencié. Dans ce cas, l'indemnité contractuelle de préavis prévue ci-dessus, ainsi que toute indemnité éventuellement due à l'intéressé en application de la présente convention et de son contrat personnel, seront payées immédiatement en totalité, à la demande du salarié.

## Article 18 - Indemnité de licenciement - Conditions d'attribution

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté une indemnité de licenciement de l'indemnité éventuelle de préavis.

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

Cette indemnité sera réduite de 1/3 lorsque le salarié 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 l'entreprise.

Ce tiers restant sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi n'est pas terminée.

## Article 19 - Montant de l'indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 1996*

ETAM :

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

- pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 20 ans :

0,25 mois par année de présence ;

- à partir de 20 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de 10 mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas contraire comme le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire la rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

En cas d'engagements spécifiques et de prise en compte de l'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 12, l'indemnité de licenciement qui aura pu être perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible de l'indemnité de licenciement prévue par le présent article.

IC :

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

Après 2 ans d'ancienneté, 1/3 de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de 12

mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas contraire comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

En cas d'engagements spécifiques et de prise en compte de l'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 12, l'indemnité de licenciement qui aura pu être perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible de l'indemnité de licenciement prévue par le présent article.

## Article 20 - Départ en retraite et mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

### 1. Mise à la retraite

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de plus de 60 ans, dès lors que ceux-ci, lors de leur départ de l'entreprise, remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime d'assurance vieillesse.

En contrepartie, l'employeur s'engage à procéder dans les 6 mois précédant ou suivant la notification de la mise à la retraite, à une évaluation individuelle en contrat à durée indéterminée pour la mise à la retraite de deux salariés âgés de 60 à 65 ans.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est calculé dans les conditions prévues à l'article 22 de la convention collective, en priorité pour acquies l'ancienneté que le salarié aurait eue à 65 ans, quel que soit son âge lors de sa mise à la retraite entre 60 et 65 ans.

L'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite devra lui notifier son intention de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 4 mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

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. Départ à la retraite

Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite. Il doit alors respecter le préavis suivant :

- 1 mois s'il a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;

- 2 mois, s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

3. La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les conditions fixées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absences pour recherche d'emploi.

## Article 21 - Régime de retraite

*En vigueur étendu en date du 1 août 1999*

### 1. Régime de retraite complémentaire EATM et cadres

Les employés doivent être affiliés à l'ARRCO.

La ctiatjotson ptrorea sur la totalité des aptneotmnips puor les EATM dnas la liitme du pfnaold fixé par l'ARRCO et sur la fcroatin de sraaile inférieure ou égale au paofnld d'assurance viielsslee de la sécurité sloiace puor les cadres. Le tuax cocetutnarl ne puora être inférieur au tuax miuminm fixé par l'ARRCO.

Conformément à la délibération AGRIC du 16 jiuin 1988 annexée à la présente ceotvinonn collective, les EATM inristcs aux aerclits 4 bis et 36 du régime de rtatiere et de prévoyance des cerdas institué par la cneoiivnon ccvioetlle noltaniae du 14 mras 1947 ne snot pas visés par cet atcrлие puor la prat de sliraae excédant le ponlafd de la sécurité sociale.

## 2. Régime de rrtatetie des cadres

Les euyerpoms doivent omllgereiitaobnt adhérer à une iotiittnusn de raiette de luer cihox affiliée à l'AGIRC puor les ingénieurs et cerdas de luer entreprise.

Le fiat puor un EATM d'être affilié à une ciasse de rtatiere des cdears au trite des atleicrs 4 bis et 36 n'entraîne pas l'application des cleasus colnvnneitelnoos " Ingénieurs et cdraes ".

## Article 22 - Indemnité de départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

ETAM et I.C. :

Une indemnité de départ en rteirate est accordée au salarié dnot le coarntt pernd fin dnas les cotdinois prévues à l'article 20.

Le maotntt de ctete indemnité est fixé en fntocion de l'ancienneté asuciqe à la dtae du départ en retraite.

A 5 ans révolus, 1 mois, plus, à partir de la sixième année, 1/5 de mios par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mios de rémunération s'entend, dnas le cas particulier, cmome le 1/12 de la rémunération des 12 deirrens mios précédant la nfitotiacion de la rururpe du catnort de travail, le salraie meneusl étant compté snas pmires ni gratifications, ni marijootan puor hreeus supplémentaires au-delà de l'horaire normal, ni mtaaioorjn de silarae ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du taairvl (arrêté du 13 avirl 1988, art. 1er).

## Titre IV : Congés

### Article 23 - Durée du congé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Tout salarié EATM et I.C. anayt au monis 1 an de présence ciotunne dnas l'entreprise à la fin de la période ovaunrt diort aux congés payés arua droit à 25 jrous ouvrés de congés (correspondant à 30 jrous ouvrables). Il est en otrue accordé en fnoiotcn de l'ancienneté acqusie à la dtae d'ouverture des diorts :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 juor ouvré supplémentaire ;

- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 juors ouvrés supplémentaires ;

- après une période de 15 années d'ancienneté : 3 juors ouvrés supplémentaires ;

- après une période de 20 années d'ancienneté : 4 juors ouvrés supplémentaires,

indépendamment de l'application des diooinpitsss reaitevls aux congés puor événements familiaux.

Cette durée est formulée en jrous ouvrés (lundis, mardis, mercredis, juieds et videernds non fériés et non chômés).

Il est précisé que lsuqroe l'employeur exige qu'une pitrae des congés à l'exclusion de la cinquième sameine siot psrie en dhoers de la période du 1er mai au 31 octobre, il srea attribué :

- 2 jrous ouvrés de congés supplémentaires lsouqre le nrbmoe de jrous ouvrés de congé pirs en dehros de cttee période est au moins égal à 5 ;

- 1 juor ouvré de congé supplémentaire lquosre le nmrobe de jorus ouvrés de congé pirs en drheos de cette période est égal à 3 ou 4 (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-8 du cdoe du tirvaal (arrêté du 13 airvl 1988, art. 1er).

## Article 24 - Conditions d'attribution des congés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Au cas où le salarié n'aurait pas 1 année de présence à la fin de la période oaurvnt diort aux congés, il arua diort à un congé calculé pro rtaa tmepoirs sur la bsae de 25 jrous ouvrés par an.

Il purroa pendrre un congé supérieur au nrobme de juors payés dnas la liitme des jrous de congés légaux, la période complémentaire n'ouvrant diort à anucue rétribution ou indemnité. Par cntore l'employeur ne sruaiat oblgeir un salarié à pdrerne un congé non rémunéré.

Les salariés rappelés au curos de luers congés puor mitof de svrceie aornut droit, à titre de compensation, à 2 jorus de congés supplémentaires et au roebnesumremt sur jcisfioaiuttn des fairs occasionnés par ce rappel.

## Article 25 - Période de congés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les dtoirs à congé s'acquièrent du 1er jiuin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de pirse de ces congés, dnas tuos les cas, est de tziree mios au maximum. Auucn rreopt de congés ne puet être toléré au-delà de ctete période suaf ddnmeae écrite de l'employeur.

L'employeur puet siot procéder à la feemurrte taltoe de l'entreprise dnas une période située etrne le 1er mai et le 31 octobre, siot établir les congés par relnumoet après ctualsitooon du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le picpine de ctete alternative.

Si l'entreprise fremee puor les congés, la dtae de fertrueme diot être portée à la caoinsasncne du prenesnol au puls trad le 1er mras de cuqhae année.

## Article 26 - Modalités d'application

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les dtaes iudllnideevis des congés senrot fixées par l'employeur après cosatnotliun des intéressés et en fociotnn des nécessités du service. La lstie de pcnrpiie des tours de départ srea portée à la cnsanicnsoae des intéressés 2 mios anavt luer départ.

Satisfaction srea donnée dnas tutoe la mresue cpoibtmlae avec le svrecie aux salariés dnot les eatnns fréquentent l'école et qui désirent prrnde luer congé pednnt une période de vaneaccs scolaires.



Les conjoints tnalariavt dnas la même eprtrienne ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres de la même famille ont le même droit de congé, le congé est accordé simultanément s'ils le désirent, dans la mesure compatible avec le service.

Si l'employeur ou le salarié, sous un délai inférieur à 2 mois, exprime son désir de voir modifier les dates de congé intermédiaires fixées, la modification ne peut intervenir qu'après accord préalable entre les deux parties. Lorsque l'entreprise prend l'initiative de cette modification, elle s'engage à verser sur justification un dédommagement correspondant aux frais éventuels occasionnés.

## Article 27 - Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Pour le calcul de la durée du congé, sont notamment considérés comme période de travail effectif :

- la période de congé de l'année précédente ;
- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée intermédiaire de 1 an ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles durent au moins un jour de travail effectif ;
- les périodes de maladie ou d'arrêt pour maladie ;
- les absences prévues par la convention collective pour événements familiaux ;
- les périodes de grève de fait ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Le salarié a le droit de choisir entre la prise effective de congé au moment de son retour s'il a le 31 mai et l'indemnité correspondante.

## Article 28 - Indemnité de congés payés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure pour les IC et les EATM à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé pour un travailleur normal de travail, et pour les CE au montant de la rémunération minimum.

## Article 29 - Absences exceptionnelles

*En vigueur étendu en date du 30 mai 1989*

ETAM et I.C. :

Des absences exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction d'appointments sont accordées au salarié pour :

- se marier : 4 jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : 2 jours ouvrés ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : 1 jour ouvré ;
- assister aux obsèques de ses ascendants : 2 jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2e degré (frère ou sœur) : 1 jour ouvré ;
- assister aux obsèques de son beau-père, de sa belle-mère : 1 jour ouvré.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1er 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.

Des absences exceptionnelles sont également accordées aux salariés pour tests préliminaires militaires obligatoires. Toutefois, le renouvellement de ces jours d'absence est limité à 3 jours ouvrés et ne sera effectué que sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

Les pères de famille ont droit, à l'occasion de chaque naissance ou adoption, à un congé de 3 jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de 15 jours en comptant la date de naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

Les entreprises s'efforceront de définir des mesures particulières aux salariés de s'absenter afin de signer un enfant mineur âgé de 12 ans au plus.

CE (1) :

Des absences exceptionnelles, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération mensuelle garantie, sont accordées au chargé d'enquête pour :

- 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 2 jours ouvrables ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant 1 jour ouvrable ;
- assister aux obsèques de ses ascendants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant 2 jours ouvrables ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2e degré : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant 1 jour ouvrable.

Des possibilités de refus de la trêve proposée pendant trois jours ouvrables sont également accordées aux chargés d'enquête pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

(1) *Paarpaghe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 13 avril 1988, art. 1er).*

## Article 30 - Congé sans solde

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

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 convention écrite préalable.

Le congé snas sldoe entraîne la susnepoish des efetfs du cnortat de tvaiaarl et de cuex de la présente cooivntnen clocveite à l'égard de l'intéressé.

A citinoodn de rsecpteer les modalités prévues ci-dessus, nmmnoaett puor la rrsapie du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, rtouvree ses dtiors et ses aganvates auicqs antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon ffrontneinecomt onegbilt l'employeur à liceencir un salarié pndnaet une supinsseon de ctarot de travail, il dvera aaisvr l'intéressé de sa décision snviuat la procédure légale et lui veresr le moatnt des indemnités prévues à l'article 19.

## Article 31 - Prime de vacances

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

L'ensemble des salariés bénéficie d'une pmrie de vceacnas d'un maonntt au mnois égal à 10 % de la mssae gbalole des indemnités de congés payés prévus par la centinoovn cilovelcte de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou giinriacottfas versées en cruos d'année à dveris treits et qlluee qu'en siot la naurte pvuenet être considérées cmmoe primes de vaecnacs à ctnoiodin qu'elles soinet au minos égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une parite siot versée penandt la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

## Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

### Article 32 - Généralités

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

ETAM hros CE

La rémunération nrmoale est basée sur des aetenpipomnts mlnesues calculés sur l'horaire légal, majorés ou minorés snviuat que l'horaire nraoml de l'entreprise est supérieur ou inférieur à l'horaire légal.

Les aioepnempntts mniumaix rielafst à cuaqhe emlopi des EATM snot déterminés par l'application aux coieftinfecs hiérarchiques des vaeruls du pnoit de rémunération.

Les vurelas du ponit de rémunération snoert examinés duex fios par an par la cssmnoion paritaire.

Dans les barèmes des aimptptnoees miinumax gnatiars afférents aux pnooiists définies, snot inulcs les anevatgas en ntruae évalués d'un coumnm aorccd et mentionnés dnas la ltrtee d'engagement asini que les rémunérations arcessoecis en espèces, mleenelsus ou non, fixées par la lrtete d'engagement (ou par la lrttee de régularisation d'engagement ou par un acrcod ou une décision ultérieure).

Pour établir si l'ETAM reçoit au mnios le munmiim le concernant, les agtnevaas prévus ci-dessus dvienvot être intégrés dnas la rémunération aneullne dnot 1/12 ne doit, en acuan cas, être inférieur à ce minimum.

Par contre, les pemris d'assiduité et d'intéressement, si eells snot pratiquées dnas l'entreprise, les pemirs et griifaoniactts de caractère eixcpnenetol et non gieratnas ne snot pas cirsepoms dnas le cclaul des ampeipntneots minimaux, non puls que les rbernmeeotmsus de frais, les indemnités en cas de déplacement ou détachement, la rémunération des heeurs supplémentaires.

Rémunération CE

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

- d'une prat sur une gllire prévoyant une rémunération mnimiale au qseonnriatiue vbiabrae siuavnt le tpye d'enquête ou sur tuot arute système dnaonnt des résultats équivalents. Cette grille, établie en fociotnn de la vealur du piont de rémunération, est donnée en axenne ;

- d'autre part, puor les tvaaurx aenxnes à l'enquête (entraînement, dsiciosun après enquête, etc.) sur le cfoiiefcnet hiérarchique cprnodrsaeont à la cifltsiaaoiscn du chargé d'enquête.

Les chargés d'enquête snot assurés d'une rémunération musllneee mnmiium garantie.

Pour cuex dnot il est covennu qu'ils dinevot être dionpesblis à plein temps, la giatrnae mlenlsuee ne pruroa être inférieure au pdourit résultant de l'application du cifenefioft 230 et de la valeur du point.

Pour cuex dnot il est connveu qu'ils ne doveint être dseiipnblos que partiellement, ctete gnitarae srea réduite d'un cuomnm accrod tutoe puorortpn gardée.

Les chargés d'enquête reçoivent meumelneslet le mtoannt du silarae cdnsreparnoot aux tvuarax emittenvcfeet réalisés. Sules snot payés les tarvuax réellement effectués et rencnous vaeablls après contrôle, le délai puor eucffteer le contrôle ne puonvat excéder un mios à cmoeitpr de la réception par l'institut des drenreis qirunietaosnes de l'enquête.

Dans le cas d'une soiuosepsnn ou d'une ruutpre de carotnt en cruos d'année, suaf puor risaon de mdlaiae dnas les letimis fixées par l'article 41, cette gtairane mlseelune est réduite au prtoraà du tpmes d'indisponibilité.

En cas de lmeieicicnent puor ftaue grave, la gtnraiae mesnuelle est réduite au prroata du tmeps de validité du cartnot antérieur à la faute.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incnleut cmeneoevneoiillntnt les moirnajatos puor dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hdbroeadimae légal aigni que la rémunération des jurus fériés chômés.

L'employeur puet cnifeor menseuelemInt aux chargés d'enquête des tauvarx que ceux-ci snot tuens d'accepter à cuenocnrcre d'un voumle de rémunération égal à 110 % de la rémunération mlsulneee garantie.

Une régularisation des cotepms srea effectuée cuhqae trimestre.

En cas de refus, le mnaontt de la gainrate mlenlsue est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaîtra, lros de la régularisation telmsliierre de la rémunération d'un chargé d'enquête, que le toatl de ses activités rémunérées dépasse 330 % de la gntraiae mensuelle, il se vrera aieitubr en coeosmiantpn un complément de rémunération dnot le motnant srea fixé par cnienoovtndnas caluqae institut.

Toutefois, les activités muelleesns dépassant 110 % de la gtnraiae meeunsle qui anerauit déjà fiat l'objet d'une maiooartjn n'entreront pas en ligne de cotmpe puor déterminer cet éventuel dépassement.

La glrlie des rémunérations en anxnee dnone les rémunérations milaimnes gareanits des chargés d'enquête en fctoinon des dvries teyps d'enquêtes qu'ils pnueevt être amenés à réaliser.

La durée mnoneye d'interview est la durée de patosasin du questionnaire. La rémunération fiaugrnt en reargd teint compte à la fios du tpmes myeon réel nécessaire au reiecul de l'information, du tpems myoen de reehrcche et de msie au net du questionnaire.

Caractère fatrirfaoie de la rémunération des ingénieurs et cadres

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que lrues hreues de présence ne pinseust être fixées d'une façon ridige ; eels cosodeerrpntnt aux nécessités de

l'organisation du travail et de la sécurité de son exécution.

Les aménagements découlent des dispositions et des valeurs du point et conformément à l'horaire légal de références.

Les valeurs du point sont fixées aux mêmes dates que pour celles des ETAM.

Les aménagements des IC ont un caractère forfaitaire. Ce forfait, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, correspond aux conditions réelles de travail de l'IC et en l'absence de heures supplémentaires prévues de l'IC et, le cas échéant, l'adaptation aux horaires habituels des salariés avec lesquels ils travaillent.

Ce forfait devra être révisé si les conditions réelles de travail de l'IC entraînent de façon permanente une dégradation ou une détérioration de son temps de travail.

Dans l'horaire imposé aux IC, il sera tenu compte, en tout état de cause, de la nécessité d'un repos habituel normal. Cette obligation se traduira, le cas échéant, par l'octroi de repos compensateurs.

Dans les barèmes des aménagements mixtes grilles afférents aux échelons définies, sont inclus les avantages en nature évalués d'un montant et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations accessoires en espèces, mensuelles ou non, fixées par la lettre d'engagement (ou par la lettre de régularisation d'engagement ou par un accord ou une décision ultérieure).

Pour établir si l'ingénieur ou cadre reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus au paragraphe ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle net 1/12 ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

Par contre, les primes d'assiduité et d'intéressement, si elles sont pratiquées dans l'entreprise, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non grilles ne sont pas comprises dans le calcul des avantages sociaux minimaux non plus que les remboursements de frais, et les indemnités en cas de déplacement ou de détachement.

## Article 33 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

E.T.A.M. hors C.E. :

A. - Rémunération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires de travail contrôlées, effectuées par le personnel E.T.A.M., sont payées avec les majorations légales.

Des repos compensatoires sont attribués conformément aux dispositions légales :

B. - Congés payés :

Il est prévu un congé annuel de 130 heures supplémentaires individuelles dans le cadre de l'inspecteur du travail.

## Article 34 - Modulation indicative annuelle de la durée du travail 1

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Il est possible de prévoir par accord d'entreprise une modulation invariable de la durée du travail, avec révision tous les 3 mois, dans une amplitude de plus ou moins 2 heures au total de 39 heures hebdomadaires, le salaire restant constant.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, est consulté sur cette modulation.

(1) *Dispositions dérogatoires.*

## Article 35 (1) - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

(1) *Voir aussi au paragraphe du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés, non étendu.*

## Article 35.1 - Dispositions communes

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

Le travail de nuit et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au titre II du code du travail portant sur les repos et congés. Par conséquent, lorsqu'une société est amenée à exercer des activités non dérogatoires au repos dominical, elle doit faire la demande auprès du préfet du département et reste, en outre, tenue de respecter les dispositions légales(1).

Le nombre de dérogations est limité par la présente convention collective à 15 jours par année et par salarié.

(2) *Phrases de l'extension (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).*

## Article 35.2 - Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés ETAM

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

Dans les dispositions énoncées dans le chapitre précédent d'application de la présente convention collective à l'exception de celles relatives des articles NAF 748 J, 923 D et 703 D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

## Article 35.3 - Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés IC

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

Dans les dispositions énoncées dans le chapitre précédent d'application de la présente convention collective à l'exception de celles relatives des articles NAF 748 J, 923 D et 703 D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, et ueminent pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon les modalités "standard" et "réalisation de missions" au sens du chapitre II, articles 2 et 3, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles pour les salariés dont le décompte du temps de travail est en heures, ou des TEA pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait sur mesure en heures.

CE :

Si par suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête est appelé à

tlaielavr siot de niut (entre 22 heeurs et 6 heures), siot un dimanche, siot un juor férié, les trvaux effectués snot rémunérés aevc une moiojatarn de 50 % par rpaport aux rémunérations prévues par la glilre des rémunérations minimales.

Le tvriaal du dhcnaime ainsi que le tiaravl de niut des fmemes snot subordonnés aux dtsnioisoips légales.

Si par suite des varitionas dnas le vlumoe et les cdtonoiins d'exécution du travail, qui snot inhérentes à l'activité d'enquête, un chargé d'enquête est amené à tilevalrar à une heure qugelocune criomspe etnre 6 hueres et 22 heures, il n'en résulte aucnue mdaifitocon de la rémunération.

## Article 36 - Travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

ETAM :

Définition du tvraial de niut :

Est considéré comme tavrail de nuit, conformément aux dpsotioinsis légales, tuot tarival ayant leiu enre 22 heeurs et 5 heures.

Toutefois, conformément à ces mêmes dipsnisoiois légales, tutoe arute période de 7 hueres consécutives, cpmrsoie etnre 22 hreues et 7 hreues puet être substituée à la période prévue ci-dessus. L'utilisation de cette possibilité est subordonnée à la cosuoicnln d'un accrod d'entreprise, ou à l'autorisation de l'inspecteur du tairval donnée après cotoiatuslnn des délégués saundcyix et aivs du comité d'entreprise ou des délégués du poersnnel s'ils existent.

Travail de niut des feemms :

Conformément aux doiosniipsts légales, les fmmees ne pveent être employées à auucn tvraail de nuit, suaf cleles qui onepccut des pesots de detroicin ou de caractère tqceniue et iiaupnmlt une responsabilité.

Le rpeos de niut des fmmees diot aoivr une durée de 11 heeurs consécutives au minimum.

Travail du dhnaimec :

Le tiaavr du dmcaime est subordonné aux dsnipotois de la législation du travail.

Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des ectxepnios à l'attribution du reops haderibdmaoe le dimanche, elle diot en firae la dnmdeae auprès du préfet du département.

## Article 37 - Paiement du travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Lorsque l'organisation du tairavl nécessite le tarvail hbaituel de nuit, du dainchme ou des jruos fériés, les hruées de tiraavr aivsi effectuées bénéficient d'une mitrjaoaan de 25 % appliquée sur le tuax hoarrie découlant du miminum hiérarchique, suos réserve que ces hruées soient inscelus dnas un potse cmtaponort au moins 6 hruées consécutives.

Pour apprécier si ctete motaiojran est perçue par l'intéressé, il est tneu cpmtoe des aaatevgns ptlcariures déjà accordés à ce trtie dnas l'entreprise et smouis à cotistanois sociales.

## Article 37 - ETAM : paiement habituel du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Lorsque l'organisation du taivarl nécessite le taiavr lhtuiabel de nuit, du dnchmie ou des jrous fériés, les heeurs de tairval anisi effectuées bénéficient d'une mjtaraon de 25 % appliquée sur le tuax hrioare découlant du mniimum hiérarchique, suos réserve que ces hreues snieot icsulnes dnas un ptsoe cnomtrapot au mions 6 heures consécutives.

Pour apprécier si cette mritjooaan est perçue par l'intéressé, il est tneu cptomte des agevaatns pulcterairis déjà accordés à ce titre dnas l'entreprise et smouis à cintiostaos sociales.

## Article 38 - ETAM et IC : équipes de suppléance

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Si l'organisation du tvarail le rned nécessaire, des équipes de suppléance prrnoout être msies en pcale pdenant les juro de reops en fin de senimae du rsete du peonsrenl conformément aux dionitssopis légales.

## Article 39 - Classifications

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Classification des employés, tienehcncs et aengts de maîtrise :

Les csicainiotsafsls des employés, thicenncis et anegts de maîtrise feiugnrnt en anxene I de la présente convention. Dnas les eienertsprs qui ont des antges de maîtrise, ceux-ci snot classés dnas le guopre 3 de la glilre EATM

Ces cfsoaiiniatclsls s'imposent à teutos les ereptnsreis ssoemuis à la convention. Totue difficulté d'application tneant à l'activité de l'entreprise puet fraie l'objet d'un accrod piatrrae d'entreprise, mias suos réserve de l'accord de la cissommoim parartiie d'interprétation de la convention.

a) La fncioton relimpe par l' EATM est selue pisre en considération puor son clsmaneest dnas les elpioms prévus par la cliaaifsiostcn en cause.

b) L'ETAM dnot les fncotnois relèvent de façon cniutone de dervises catégories est considéré cmome anptaanpert à la catégorie la puls élevée pmrai celles-ci.

Classification des chargés d'enquête :

Compte tneu de la ntaure même des tvrauax d'enquête, les chargés d'enquête ont une même coiatacsilisfn et un même cinfoeiefct : 230.

La vaeulr du point est cllee fixée puor les ETAM.

Classification des ingénieurs et cdears :

Les caloaifncfists des ingénieurs et cderas fegirnnt en aennxe II de la présente convention.

La cstisiifcaalon des cdears srea effectuée en tneant cmptoe des responsabilités assumées et des coansninscaes miess en application.

Ces ccaaiifsnitlss s'imposent à ttuoos les epreintsrs ssiemous à

la convention. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord de la commission paritaire d'interprétation de la convention.

a) La fonction remplie par l'ingénieur ou cadre est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

b) L'ingénieur ou cadre dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

## Article 40 - Bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

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 SRIET de l'établissement ;
- son 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 paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- la classification professionnelle du salarié et le classement hiérarchique correspondant ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- le montant des versements mensuels de base ou le montant des versements forfaitaires.
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la mention indiquant le salarié à compter de son début de paie dans la limite de durée.

## Titre VI : Maladie - Accidents

### Article 41 - Absences maladie

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

a) Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 42 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

b) Si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié absent pour incapacité de travail constatée par certificat médical, l'employeur devra respecter les procédures prévues à cet effet.

Les appointements, ou pour les CE le bénéfice de la rémunération des 12 derniers mois, sont maintenus à l'intéressé tant qu'il s'est rétabli, dans les limites prévues ci-après à l'article 43 ETAM et à l'article 43 IC.

A la fin de la période d'indemnisation, ou au moment du rétablissement du salarié, si celui-ci a subi une perte de salaire, il lui sera payé, sous réserve du préavis normal, l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit en vertu des dispositions de la présente convention.

## Article 42 - Formalités

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

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

Cet avis est confirmé dans le délai maximal de 48 heures à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, au moyen d'un certificat médical délivré par le médecin traitant du salarié. Lorsqu'il s'agit d'un complément d'allocations maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire contre-visiter le salarié par un médecin de son choix.

## Article 43 - Incapacité temporaire de travail

*En vigueur étendu en date du 1 août 1999*

ETAM :

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les ETAM versent les allocations maladie nécessaires pour compléter, jusqu'à concurrence des versements ou financements d'appointements fixés ci-dessous, les sommes qu'ils percevaient à titre d'indemnité, d'une part, en application des lois sur les allocations de travail et les maladies professionnelles et des lois sur l'assurance maladie, d'autre part, en application de la loi relative à l'indemnité d'un tiers responsable d'un accident (1).

Les indemnités versées par un régime de prévoyance auquel aurait fait appel l'employeur sont également en déduction.

Dans le cas d'incapacité par suite d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenues au service de l'employeur, les allocations prévues ci-dessous sont garanties dès le premier jour de présence, alors que dans les autres cas de maladie ou d'accident elles ne sont acquies qu'après 1 an d'ancienneté.

Dans les autres cas de maladie ou d'accident :

- pour l'ETAM ayant plus de 1 an d'ancienneté et moins de 5 ans :
  - 1 mois à 100 % d'appointements bruts ;
  - les 2 mois suivants : 80 % de ses versements bruts ;
- pour l'ETAM ayant plus de 5 ans d'ancienneté :
  - 2 mois à 100 % d'appointements bruts ;
  - le mois suivant : 80 % de ses versements bruts.

Il est précisé que l'employeur ne devra verser que les sommes nécessaires pour compléter ce que verse la sécurité sociale et, le cas échéant, un régime de prévoyance, ainsi que les cotisations de la part de l'employeur d'un tiers responsable (1), jusqu'à concurrence de ce qu'aurait perçu, net de toute charge, l'ETAM malade ou accidenté s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris pimes et cotisations (2).

Si l'ancienneté fixée par l'un quelconque des alinéas précédents est atteinte par l'ETAM au cours de sa maladie, il recevra, à partir du moment où cette ancienneté sera atteinte, l'allocation ou la prestation d'allocation fixée par la loi relative à l'ancienneté pour chacun des mois de maladie restant à courir.

Le maintien du salaire s'entend dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constatés par certificat médical.

Les allocations fixées ci-dessus comprennent le montant auquel l'ETAM a droit pour toute période de 12 mois consécutifs au cours de laquelle il a eu une ou plusieurs absences pour maladie ou accident.

Pour les incapacités temporaires de travail supérieures à 90 jours consécutifs le rattachement des assurés est assuré aux conditions prévues par l'accord de prévoyance annexé à la présente convention collective.

IC :

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les IC recouvrent les soins médicaux nécessaires pour compléter, jusqu'à concurrence des dépenses ou frais d'appointments fixés ci-dessus, les sommes qu'ils donneraient à titre d'indemnité, d'une part, en complément des soins sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des soins sur l'assurance maladie, d'autre part, en complément de la part de salaire d'un tiers rattachée d'un accident(1).

Les indemnités versées par un régime de prévoyance peuvent être déduites de l'impôt sur le revenu de l'employeur également en déduction.

Dans le cas d'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenant au service de l'employeur, les allocations prévues ci-dessus sont garanties dès le premier jour de présence, alors que dans les autres cas de maladie ou d'accident elles ne sont acquises qu'après 1 an d'ancienneté.

Cette durée est fixée à 3 mois entre deux appointements.

Il est précisé que l'employeur ne devra verser que les sommes nécessaires pour compléter ce que verse la sécurité sociale et, le cas échéant, un régime de prévoyance, ainsi que les indemnités de perte de salaire d'un tiers responsable(1), jusqu'à concurrence de ce qu'aurait perçu, net de toute charge, l'IC malade ou accidenté s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris les primes et avantages sociaux (2).

Si l'ancienneté de 1 an est atteinte par l'IC au cours de sa maladie, il sera à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour la durée des mois de maladie restant à courir.

Le motif du salaire s'entend dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constatés par certificat médical.

Les allocations fixées ci-dessus constituent le maximum auquel l'IC a droit pour toute période de 12 mois consécutifs au cours de laquelle il a eu une ou plusieurs absences pour maladie ou accident.

Pour les incapacités temporaires de travail supérieures à 90 jours consécutifs, le rattachement des assurés est assuré aux conditions prévues par l'accord "Prévoyance" annexé à la présente convention collective.

(1) *Traitements de l'extension (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé) (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).*

## Article 44 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 5 juillet 1991*

Les bénéficiaires ayant pu bénéficier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité continueront de bénéficier de leur salaire intégral de leurs congés payés pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour.

Lorsque les congés payés pré-natals sont attribués avant le début des heures de travail, le temps de travail est assimilé à celui prévu

par l'accord de prévoyance, qui doit prévoir l'ajout de temps utile.

Les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé sabbatique dans le cadre de la législation en vigueur (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail (arrêté du 13 avril 1988, art. 1er).*

## Article 45 - Décès

*En vigueur étendu en date du 1 août 1999*

Les dispositions relatives à l'assurance décès sont prévues par l'accord "Prévoyance" du 27 mars 1997 annexé à la présente convention collective.

## Titre VII : Formation modifiée par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle

### Article 46 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mars 2005).

### Article 47 - Congé de formation

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mars 2005).

### Article 48 - Formation et information du personnel d'encadrement

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mars 2005).

### Article 49 - Organisme paritaire collecteur agréé OPCA

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

Conformément aux dispositions du titre VI du livre IX du code du travail et des textes réglementaires y afférents, il est créé un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dénommé FAFIEC.

La gestion de cet organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) est assurée paritairement à raison de 10 représentants pour les entreprises adhérentes et de 2 représentants par catégorie professionnelle de salariés adhérents de cet organisme paritaire collecteur agréé.

Toutes les dispositions créées dans le cadre d'application de la présente convention collective sont abrogées par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre

L'accord cotiiusntff et le règlement intérieur de cet oinrmagse patriiiae cloelucetr agréé snot déterminés paritairement.

## **Titre VII : Formation modifié par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle**

### **Article 46 - Formation professionnelle**

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mras 2005).

### **Article 47 - Congé de formation**

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mras 2005).

### **Article 48 - Formation et information du personnel d'encadrement**

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mras 2005).

### **Article 49 - Organisme paritaire collecteur agréé OPCA**

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

Conformément aux dsoiptions du trtie VI du lrive IX du cdoe du tiaarvl et des tetexs réglementaires y afférents, il est créé un oirgasnme piaartie cltloeucaer agréé (OPCA) dénommé FAFIEC.

La gsioten de cet oagnirme piiaratre cotlclueer agréé (OPCA) est assurée pmaaeitrneirt à rsoian de 10 ataurmeitdsnirs puor les oosnraiatnigs ptarolnaes snagiretias de cet osnirmage ptiriaare cueletclor agréé et de 2 auiaertrmisntds par ogtasrnoiiian snalcdiye de salariés sriiaangets de cet oirasgmne pritaiaare ceelocltur agréé.

Toutes les etpiesenrrs cromeisps dnas le cmhap d'application de la présente ceintonvn clvieclote vreenst ooeitnlemaright à l'organisme paiiaratre cecoultler agréé les cbuntoirntois oaoierbgilts définies au ttire VIII de l'accord noaanitl du 27 décembre 2004 sur la famoroitn professionnelle, colcnu dnas le carte de la cotenovnin cctevloile ntiaanole du 15 décembre 1987.

L'accord cnitiotstuf et le règlement intérieur de cet oagrimnse priiarate cuelolcetr agréé snot déterminés paritairement.

## **Titre VIII : Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine Corse comprise**

## **Article 50 - Frais de déplacement**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les déplacements hros du leiu de tavrial htauebil nécessités par le svrecie ne dievnot pas être puor le salarié l'occasion d'une carghe supplémentaire ou d'une diumintoin de salaire.

L'importance des fiars dépend du leiu où s'effectuent les déplacements, ils ne sureaaint être fixés d'une façon uniforme. Ils srneot remboursés de manière à cirvuor les fiars d'hôtel et de rasnaerutt du salarié. Ils pnruoort firae l'objet d'un foaifrt préalablement au départ, siot par acrcod particulier, siot par règlement spécifique approprié.

En ce qui cnorncee les chargés d'enquête, s'il résulte d'un tasfrenrt de la résidence d'un chargé d'enquête un amsseiocencrt systématique de firas de déplacement nécessités par le service, ces frias supplémentaires renssett entièrement à la cgrhae du chargé d'enquête, suaf acorcd de l'employeur puor les pendrre à sa charge.

### **Article 51 - Ordre de mission**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un odrre de moissn srea naeomnmrlet établi, se référant au présent titre.

L'ordre de miisnson porrua être pernaenmt puor les salariés dnnt les fonctions, teels que précisées dnas le caotrnt de travail, les coudninset à ecutefevr des déplacements mietulpls puor des itretnnoenivs ponctuelles.

En ce qui cenoncre les CE, les iisrnnuttcos qui précisent les cotnoidnis d'exécution de cahque enquête coinenttsut l'ordre de mioissn préalable à l'exécution de chauqe enquête.

### **Article 52 - Voyage de détente**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Pendant les déplacements onnciclseaos de lguone durée (au mnios 1 mios consécutif) il srea accordé, à trite de détente, au salarié éloigné de sa flliamie (conjoint, enfant), un cetiran nmrobe de voyoges aellr et retour, dnnt les cntndioios de fréquence, de durée d'absence, de mdoe de loomcoitn drnovet être précisées dnas l'ordre de mssoiin ou fixées par un règlement spécifique approprié.

Ces vyoeags sernot effectués, en principe, paendnt les jrous non ouvrés.

Toutefois, dnas le cas où la durée du tjeart sraeit tlele que le salarié ne paioirrut pas, même en vayoganet de nuit, dsopiser de :

- 24 heerus complètes dnas sa famille, s'il s'agit d'un voygae hbaderomiade ;

- 48 hereus s'il s'agit d'un vyagoe qui a leiu tuos les mois,

il proura polergnor son séjour snas qu'il siot effectué de retunee sur ses appointements, de manière à lui pretmttere de doepssir de 24 ou 48 heures.

Le pemniaet de ces faits de voyage est dû, que le salarié se rdene dnas sa flliamie ou que celle-ci se rndee auprès de lui, mais, dnas ce direenr cas, la smmoe allouée ne porura dépasser clele qui lui aiarut été due puor se rredne lui-même à son domicile.

## Article 53 - Indemnité pour déplacement continu

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Le salarié dnot la lterte d'engagement mtnennoie qu'il diot tlielaavrr tuot ou paitre de l'année en déplacement contniu arua droit, otrue son salaire, à une indemnité de rounseebmemrt de faris pnenadt la durée de ce déplacement.

Cette indemnité srea :

- siot forfaitaire, aeuqul cas, elle représentera la différence etrne les fairs de séjour et les dépenses norelams du salarié s'il viavit au leiu où il a été engagé, et srea fixée par arcocd préalable etrne l'employeur et le salarié, suaf règlement spécifique conformément à l'article 50 ;

- siot versée sur pièces justificatives.

## Article 54 - Elections

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

A la dmdenae de l'intéressé, suaf s'il y a possibilité de vtoe par cnscreoonpdare ou par procuration, une araoiosttiun d'absence srea accordée puor peapicritr aux élections puor lleuqlses les électeurs snot convoqués légalement et puor cleels des comités d'entreprise et délégués.

Le vogyae srea payé et ctroempa cmome voyage de détente.

## Article 55 - Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les fairs de déplacement, du fiat qu'ils ne csnetnitout pas une rémunération, mias un remrseenmuobt de dépenses, ne sornet pas payés paendnt les vacances, les séjours de détente, les aencebss puor élections, cvnoneances personnelles, périodes militaires, madaelis anayt donné leiu à reeapraintmt ou hospitalisation. Toutefois, les fairs (locations, par exemple) qui coenrneiuatnit à cuiror pdanent les abceesns de corute durée ponrruot être remboursés après acrcod préalable avec l'employeur.

## Article 56 - Détente en fin de déplacement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Le vgyoye de détente, suaf lorsqu'il s'agit de piaptcierr aux élections conformément aux ctdnnoiois de l'article 54, ne puet être exigé lorsqu'il se palce dnas les 10 dierrens jrous de la fin d'une moisisn ou d'un déplacement. Dnas ce cas, un rpeos égal à la durée de l'absence non utilisée est accordé au salarié au rteour à son piont d'attache.

## Article 57 - Congé annuel en cours de

## déplacement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Lorsqu'un salarié amené à penrrde son congé anneul au cruos d'une période où il se toruve en déplacement désire ragngeer sa résidence hlitbaulee aavnt son départ en congé, ce vogyae ceptrhoa cmome vogyoe de détente au snes de l'article 52.

La noelulve période onurvat droit à un vogyoe de détente praitra du juor du rueotr du congé.

## Article 58 - Maladie, accident ou décès en cours de déplacement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

En crous de déplacement, en cas de malaide ou d'accident gearvs ou de décès d'un salarié, les diosntsiipos à prrnde seront examinées individuellement, étant edtnenu qu'en cas d'hospitalisation, le salarié n'aura pas à srpeutpor ponlleenmensert de chrages supplémentaires à celles qui lui inincoeemartb normalement. L'entreprise droenna toteus facilités, nanemmtot puor le rreeeummbonst des fairs de transport, à un mrmbee de la famille du salarié ou tutoe arute psonere désignée par lui puor se rerdne auprès de ce dernier.

## Article 59 - Moyens de transport

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les déplacements pfsneesrioolns puevnet être effectués par :

1. Tuos les menoys de tsnroport en cuommn solen les modalités suivantes, suaf siatoiltpun crtaroine :

- avoin (classe touriste) ;

- tiarn et baetu : 2e cslsae ou cofornt équivalent puor les ETAM, 1re calsse ou cnroftot équivalent puor les IC.

2. Tuos les mneoy penosenlrs du salarié lursqoe celui-ci a été autorisé par son eueymtpor à les useilr à des fnis professionnelles.

## Article 60 - Utilisation d'un véhicule personnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Lorsque le salarié utsiile puor les boeins du secivre un véhicule automobile, une mttcotelocye ou un cyclomoteur, les firas occasionnés snot à la cgrhae de l'employeur, à conitoidn qu'un acorcd écrit ait précédé cette utilisation. Cet acorcd puet être permanent.

Le rreeubsonmmet de ces frias tinedra compte de l'amortissement du véhicule, des frias de garage, de réparations et d'entretien des frais d'assurances et, éventuellement, des impôts et taexs sur le véhicule.

Le salarié dvera être psseesuors des dtueocnms nécessaires à la cniodute du véhicule utilisé, et être régulièrement cvreuoit par une arnscaue gnsaariastnt snas lmitaiton le rsquie de responsabilité ciilve "affaires déplacements professionnels" et nnoetamtm de responsabilité clviie de son employeur, en cas d'accident causé



aux tries du fiat de l'utilisation de ce véhicule pour les binoess du service.

La comicuntoamin de ces pièces (carte grise, prmies de conduire, assurance, vignette) vuat eamngenget de la prat du salarié de rseter en règle à ce sujet, tuote miocifoidatn ultérieure dnvaet être immédiatement signalée à l'employeur.

Tout mmneaqunet à cette ogtloibain dégage la responsabilité de l'employeur.

## Article 61 - Changement de résidence

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Cnsantaott l'intérêt économique et scoial de la mobilité géographique des salariés ertnant dnas le cmhap d'application de la présente convention, mias ctcnesoiens des répercussions qu'elle puet avoir, les piaerts siignetaars roeancmment que ctete mobilité ne siot pas, pour les salariés, l'occasion d'une craghe supplémentaire et qu'il siot tneu cmptoe dnas toute la muesre du pbiolse de luer siaituotn familiale.

Le cehagmment de résidence diot cprodresnore à des biseons réels de l'entreprise.

La faculté de prévoir dnas le ctonrat de tairavl la possibilité d'un cmehnnaget de résidence ne diot pas dnoner leiu à une acpiailtpon qui dénaturerait l'usage pour lqueul elle a été prévue ; ce saeirt aeillr au-delà de l'intention des sitgiareans que de prévoir systématiquement une caluse de cengmnaeht de résidence dnas le ctaront de tivaral du posernnel aisarnmtiitdf non cadre.

Toute mfioidtocian du leiu de tvraial cnemnoarpt un cnenhegamt de résidence fxie qui n'est pas acceptée par le salarié est considérée, à défaut de stooliun de compromis, cmome un lceeinnmceit et réglée cmmo tel. Dnas ce cas, à la dmedane du salarié, une lttre conatsant le mtoif du lieiecnmecnt srea jniote au ccietfiart de travail.

Le salarié licencié en raison de son rufes de rscepeetr la casule de mobilité fragniut dnas son cnrtoat de traiavl se vrrea attribuer les indemnités légales de lenenmicceit en remcanemept des indemnités de licecneneimt fixées par l'article 19 de la présente cniotenvon collective.

Lqsrue le salarié reçoit un odrre de ceghaemnt de résidence, les fiars de déménagement et de vgayoe occasionnés par le déplacement de sa fialmle (conjoint, et pnroesens à cgrhae au snes de la législation fiscale) snot à la crhage de l'employeur.

Le mtinnaot de ces faris est souims à l'accord de l'employeur préalablement à luer engagement.

Les frais de déplacement de résidence, lrqsoe l'employeur n'a pas prévenu le salarié dnas les délais siuffatnss pour dnnoer congé régulier, creonmnept en particulier, le reenuemrbost du dédit éventuel à pyear par le salarié à son logeur, ce dédit est en principe, égal au mauximm à toris mios de loyer.

Lorsqu'un salarié reecrva un odrre de ceahnmgmt de résidence, si les uasegs ou la pénurie des lucaox diselnpobis l'amènent à lueor un lnmoeget avec préavis de congé supérieur à trois mois, il devra, au préalable, onibetr l'accord de son elypomuier fatue de qoui celui-ci ne siraet tneu à lui rembourser, en cas de licenciement, que trois mios de congés.

Si un salarié est muté dnas un autre leiu de taviral entraînant un cnnegamhet de résidence, il est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, tnat qu'il n'aura pu isellntar sa fmliaie dnas sa nevloule résidence. En principe, cttee inneaidsmtoin srea allouée pendnat un an au maximum, suaf arccod ienvdidiul peolanrnot ce délai, en cas de nécessité.

## Article 62 - Licenciement après un changement de résidence

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Tout salarié qui, après un ceenhmangt de résidence imposé par la direction, srea licencié dnas sa neullvoe résidence dnas un délai de 2 ans, et suaf pour une ftaue grave, arua dirot au rbemomnueerst des fails occasionnés par son rotuer et cleui de sa fmlilae au leiu de sa résidence initiale.

Le romeneseumbtr srea effectué sur présentation des pièces jiectsauvitifs et ne srea dû que si le rtouer de l'intéressé a leiu dnas un délai de 6 mios snuviat noaotiictfin du licenciement.

Si, dnas la même hypothèse, le salarié licencié s'installe dnas un atrue leiu que cleui de sa résidence initiale, il arua droit au rseemneubrmot des fails ci-dessus (mais également après arccod avec son employeur) suaf si le salarié s'installe sur place.

En ce qui corencne l'évaluation de la limtie malxamie des frais qu'aurait occasionné son ruetor au pniot de départ, il diot être edetnnu que ces frais dvoient tniier compte, s'il y a lieu, d'un aeecocmsrisct de l'effectif filamial ou du podis des bagages, en taennt ctopme également de l'accord préalable qui arua été pirs enrte le salarié et l'entreprise anvat son déplacement.

## Article 63 - Décès dans la nouvelle résidence

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

En cas de décès d'un salarié au leiu de sa nvoullee résidence, les fiars occasionnés par le reutor de sa flilame (conjoint et psonrnees à charge) ainsi que les fiars éventuels de rtueor du crpos au leiu de résidence iiliatne soernt à la crgahe de l'employeur, dnas les cnoiitdins fixées aux duex aretilcs précédents.

## Titre IX : Déplacement hors de France métropolitaine

### Article 64 - Conditions générales

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les ersenertpis qui eerxnect haeibletlneumt ou oonmlnceenliaesct une activité hros de France métropolitaine et qui, de ce fait, snot amenées à y eevnoyr creintas meemrbs de luer pnsroneel en déplacement, doivent, à défaut de l'avoir précisé dnas la lttre d'engagement, oniebr l'accord des intéressés par un avenant, à ctindoine que la durée du déplacement siot au mnois égale à trois mios continus. Cet acocrd prennda la frmoe siot d'un anvaent temporaire, siot d'un nuovaeu coartnt de travail.

Quelle que siot la flourme adoptée, la lttrete d'engagement ou l'avenant dreva se référer aux causels du présent tirte IX de la cnvontioien coliltvece pour antuat que le pnresneol engagé siot smoius à la législation slcioae française.

### Article 65 - Nature des missions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Ces monissis pvueent être de nature très variable.

A. - Sur le paln géographique

Les citdoninos de vie et de trarpsnot snot évidemment très différentes suvniat qu'il s'agit d'aller dnas un pyas de la Communauté européenne ou dnas un pyas lomtrhipie de la Fnrace métropolitaine ou econre dnas un pyas d'outre-mer qui lui-même puet être tpiracol ou non, en vioe de développement ou économiquement très développé, fooncprnahe ou non.

La civeoontnn cltieclove ne puet dnoc fxier à l'avance tuos les cas possibles, mias préciese des règles manemiils et dnone la lsite des ppearahgrs qui dnvieot fierugr en totalité ou en patrie dnas l'ordre de mission.

B. - Sur le paln de la durée.

## Article 66 - Ordre de mission

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

L'envoi en moiiissn hros de Fcnrae métropolitaine d'un salarié drvea toujours, au préalable, friae l'objet d'un odrre de misosin mstanniafet la volonté des ptaiers snas ambiguïté et fniaxt les coinidntos spécifiques de ctete mission. Cet orrde de moiiissn cuttnsoie un anavnet au cnoartt de travail. Les cdoionits d'envoi en moisissn pveeunt fraie utmneilet l'objet d'un arocdd d'entreprise ou d'une ntoe de service.

Ces dtoucenms préciseront les cas dnas llesueqs les intéressés dnrovet réclamer luer orrde de mioissn anvat de partir. Dnas catenris cas l'ordre de mioissn puet avior un caractère permanent.

a) Cet ordre de msosiin srulietpa dnas tuos les cas que le salarié rtsee rémunéré par la société d'origine ou par une filiale auprs de lqleuale il se tvuroe détaché.

1. Les noms, prénoms, qualités et aredsses des parties.
2. La nature, la durée et le leiu de la mission.
3. Les modalités d'exécution des dnottiisipos ccononarnet les voyoges et transports.
4. La cuorrevute des rsquies et des faris de vagyoe 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 acrcod d'entreprise reatilt aux déplacements et missions.
8. Le leiu de rameaiteprnt en fin de séjour.
9. Les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les pemris éventuelles d'équipement, etc., dnont les besas de cluacl puroront faire l'objet de netos de svicere en fonction, notamment, des cndooiints particulières à chuaqe pyas et de luer régime fiscal.
10. Les modalités de règlement de la rémunération, des premis et ancaves et icecinneds ficsaels de ces modalités ; il devra être nmoentamt précisé si la rémunération muslnelee et les indemnités aexlqueuuls le salarié a diort pdenant son séjour snot paelabys :

- snot en ptirae en Frcnae métropolitaine en fnarcs français, à un cmopte oevrut en Fanrce au nom du salarié dnas l'établissement bcanriae ou paotsl de son ciohx ;

- snot en tuot ou patrie en moainne lcolae puor sa contre-valeur au tuax de cghnae officiel.

Ces dostoinsipis proronut être modifiées en cruos de mioissin si les ccioitncsearns vaeninet à l'exiger, ou d'un cmuomn accord entre les parties.

11. Les cootnidnis de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de

celui-ci.

12. Les cdotoninis dnas luseeqls s'effectueront les déplacements du salarié dnas le naevou pyas de résidence ;

13. Les cditionons d'application des droits aux congés par dérogation au titre IV.

14. Les cidinontos de préavis.

15. Les cdoiitnos de la réinsertion du salarié en Fcrane à l'issue de sa mission.

b) En outre, si la durée du déplacement est supérieure à six mios :

16. La possibilité ou non puor le salarié d'emmenner sa famille.

17. Les modalités des cnodtioins de vgaoye aellr et rtuoer du salarié et de sa fmliaie (transport des poensens et des bagages).

18. Le mtinaein ou non des régimes de rtartiee et de prévoyance, du régime des Assedic, dnont le salarié bénéficie en Frcnae métropolitaine, et clea conformément aux disioptoisns de l'article 72.

19. La ceurorvute des risuqes mdilaae et accidents, snot par le mniatien du bénéfice de la sécurité sociale, snot à défaut par un régime de rcnalemmeept arsaunst dnas la musere du pibsolse des gneitaras analogues, l'employeur poanuvt asresur dceemrntt ces garanties.

20. Le mientain ou la cnpesaoomtn des ptaitoensrs familiales.

21. Le picnrpe de la réintégration du salarié dnas sa société d'origine.

22. La réintégration dnas des cidtonnios au mions équivalentes à cleels du départ.

Les cotindnios particulières de transport, de résidence et de ceourtrvue des requis miadale et adicencnt<sup>os</sup> 11, 12, 16, 17 et 19 des paghrpaaers a) et b) sneort explicitées en focitnon des cdoiitnois particulières de déplacement.

c) Enfin, l'ordre de msosiin devra oiernbliagemtot cneprrdmoe les dnpitiosos sautvens en cas de déplacement dnas les pyas présentant des rseuqis piueoltiqs ou cmiaueqitls dangereux.

23. La cutervuroe des riequss poitqleuls et siucaox ; l'application et le rpescet des législations et règlements de pciloe locuax ; le règlement des cltfnios ; la giarante du rmeiepatrant en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un rtroriiree où se dérouleront des événements tles qu'un rteour immédiat denevit nécessaire ; les frias de vagyoe de rtuoer du salarié et, le cas échéant, de son cnoijont et de ses etnanfs minreus ne rentseaiert à sa chgrae que si l'intéressé ou un mbmere de sa falmile était rocneue nooetimrent replblasonse de cttee situation.

24. Les codnitions particulières de travail.

25. Les précautions à pdnrree cnrtoe les maidaes spécifiques du pyas et les sonis preuciatrls à exercer.

26. Les cnoodniits particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes, des tantrfser de fonds.

L'ordre de mosisin visé ci-dessus est établi suos la coiidnton susivpsene que le salarié arua siafistat à tuteos les formalités préalables (telles que visas, atouisioanrts de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tnat dnas la métropole que dnas le pyas leiu du déplacement et dnont la responsabilité imbnoce à l'employeur.

## Article 67 - Conditions suspensives et durée des séjours

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Au cours de la mission, la durée de chaque séjour ne peut, en principe, excéder 20 mois, non compris les délais de route.

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

Cependant, s'il arrivait en cours d'exécution du marché que la durée de ce denier devait atteindre ou dépasser 24 mois, le salarié pourrait :

- soit bénéficier au cours des 24 mois d'un congé supplémentaire à prendre sur place et triennal en vertu de la loi n° 100 du 19 mai 1958 relative à l'organisation du travail, lequel il a été engagé avant d'être rapatrié pour bénéficier de son congé congé ;

- soit demander à être rapatrié pour bénéficier à son lieu de résidence habituel de son congé contractuel, auquel cas son ordre de mission pourra être soit renouvelé, soit modifié, soit même annulé.

## Article 68 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Lorsqu'un salarié aura été engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il pourra être soumis à la période d'essai prévue par la loi n° 100 du 19 mai 1958 relative à l'organisation du travail ;

- soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;

- soit hors de France métropolitaine au lieu de la mission ou au siège de la succursale dont dépend la mission, auquel cas si l'essai n'est pas jugé conclu par l'une ou l'autre des parties, le salarié sera rapatrié aux frais de l'employeur.

De plus, dans le cas où cette période d'essai s'accomplit hors de France métropolitaine, le salarié ne pourra, sauf autorisation spéciale de l'employeur, faire valoir sa famille pour le rajouter tnat que la période d'essai ne sera pas achevée de façon concluante.

## Article 69 - Rupture du contrat de travail pendant la mission

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Dans bien des cas, la procédure de notification de la rupture du contrat de travail par pli recommandé avec accusé de réception ne pourra être valablement utilisée à l'étranger.

Aussi par dérogation, 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, à défaut, par une attestation signée de deux témoins ayant assisté à la remise de l'écrit de résiliation, ou écrite par le salarié par tout autre moyen authentique.

## Article 70 - Voyages et transports

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

A. - Définition des frais de voyage

Les frais de voyage comprennent dans les limites fixées par l'ordre de mission :

- les frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituel du salarié au lieu de mission, et vice versa ;

- les frais éventuels de subsistance et d'hébergement pendant le voyage.

B. - Déplacement de la famille du salarié

L'ordre de mission devra préciser s'il est possible, et sous quelles conditions, à la famille du salarié, c'est-à-dire son conjoint et ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, de le suivre dans son déplacement.

Toutefois, l'ordre de mission pourra prévoir une durée minimale en deçà de laquelle le voyage de la famille ne sera pas à la charge de l'employeur, de même, une durée maximale du séjour effectif de la famille en deçà de laquelle les frais de voyage ne seront pas payés.

Enfin, l'ordre de mission précisera s'il est possible que certains membres de la famille puissent, pour des raisons personnelles impérieuses, bénéficier d'un départ retardé ou d'un retour anticipé.

C. - Conditions d'application des frais de voyage du salarié

Sous les réserves précisées ci-dessus, l'employeur a la charge des frais de voyage et, le cas échéant, de sa famille :

a) En début et en fin de mission ;

b) Lorsque le salarié a réuni le temps de séjour effectif nécessaire pour lui ouvrir le droit à congé en France ;

c) S'il arrive que le salarié soit rappelé pour une période partielle de réserve obligatoire, non provoquée et sans possibilité de report (sous déduction des semaines de congé par l'autorité militaire) ;

d) Lorsque des motifs graves de santé, dûment certifiés par un médecin avec contre-visite éventuelle, empêchent le travail du salarié ou d'un membre de sa famille (auquel cas seule la famille sera rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de la compagnie d'assurance ou de l'employeur devra avoir lieu, au plus tard, au lieu d'embarquement ;

e) En cas de décès du salarié au lieu de déplacement, sous la condition que le décès soit dû à une cause de service, éventuellement, de la famille du salarié intervenant dans les trois mois du décès, sauf cas de force majeure imputable à un délai de notification ;

f) En toute circonstance dont le salarié ou un membre de sa famille ne serait pas responsable à l'origine et pendant toute la durée du séjour du salarié au lieu de déplacement. Cette disposition s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pays où se déroulent des événements tels qu'un retour immédiat devient nécessaire ;

g) En cas de licenciement du salarié pour un motif grave de faute grave.

D. - Démission. - Conditions pour l'absence de frais

En cas de rupture du contrat au lieu de déplacement due soit à la démission du salarié, soit à une faute grave de sa part, soit à toute circonstance dont il est reconnu à l'origine responsable, l'employeur a la charge des frais de voyage au retour du lieu de séjour effectif.

Cette clause ne fait pas obstacle à ce que, à la demande de l'intéressé, l'employeur couvre la totalité des frais effectifs de voyage et exige, après le rapatriement, le remboursement par le salarié de la part de ces frais lui incombant.

Par ailleurs, dans les cas visés au présent paragraphe, le salarié qui ne sollicite pas son rapatriement en fin de préavis peut faire valoir auprès de son employeur les droits en matière de voyage et de transport dans un délai maximal de 3 mois à compter du jour de la cessation du travail.

## E. - Frais de transport des personnes

Sauf stipulation contraire, les conditions de voyages et transports sont déterminées suivant les modalités du présent article.

Le salarié qui use d'une voie ou de moyens de transport plus coûteux que ceux agréés par l'employeur n'est défrayé par celui-ci qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie et les moyens régulièrement choisis ou agréés par l'employeur.

Si le salarié use d'une voie ou de transports plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés, sauf accord entre les parties.

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

a) En avion (classe touristique) ;

b) En bateau et train 2<sup>e</sup> classe ou équivalent pour les EATM ; en bateau et train 1<sup>re</sup> classe ou équivalent pour les I.C.

## F. - Bagages

En ce qui concerne le transport des bagages du salarié et de sa famille, il n'est prévu que la franchise accordée par la compagnie de transport à charge de transport, sauf en ce qui concerne le voyage de début et le voyage de fin de mission. Dans ces cas, la prise en charge par l'employeur des bagages en sus des franchises attachées aux billets sera fixée par l'ordre de mission ou règlement spécifique.

Le vol et la prise des bagages pendant le voyage aller et le voyage retour, tant du salarié que de sa famille, sont également couverts par une assurance dans la limite où la garantie des assureurs ne s'appliquerait pas.

## G. - Délais de route

Les délais de route sont les délais nécessaires pour se rendre du lieu de résidence habituelle au lieu de mission, et vice versa par les moyens de transport choisis et agréés par l'employeur.

Le salarié qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux agréés par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs.

Si le salarié use d'une voie ou de moyens plus rapides, il est considéré comme bénéficiaire, en plus de la durée du congé prévu, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie ou des moyens choisis par l'employeur.

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

## Article 71 - Congés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Le droit de congé est acquis après une durée de séjour effectif, variable suivant les territoires.

Lorsque le salarié prend l'initiative d'un retour anticipé à son travail avant l'expiration normale de son temps de congé, le paiement des jours de congé non effectivement utilisés n'est pas dû par l'employeur.

Le salarié est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve, notamment, que l'employeur ne soit tenu de payer les frais de voyage que jusqu'à concurrence de ce qu'aurait coûté le voyage du lieu de mission au lieu de sa résidence habituelle et que les délais de route s'ajoutant à la durée du

congés ne puissent être supérieurs au temps nécessaire au salarié pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle, et, éventuellement, pour en revenir.

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

## Article 72 - Prévoyance - Retraites - Chômage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

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 aux dispositions du point 19 de l'article 66, les taux de cotisations incombent au salarié ne pouvant être augmentés de ce fait. Le cas échéant, ces dispositions doivent prévoir les risques de maladie et de décès pour le salarié et sa famille.

Le régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale et le régime des retraites complémentaires sont maintenus et la charge en sera supportée par le salarié et l'employeur dans les proportions habituelles et les conditions prévues par la loi.

Quant aux allocations familiales, le salarié aura droit à une indemnité compensatoire à partir du moment où les allocations familiales auxquelles il a droit cessent de lui être servies.

En cas de déplacement, dans le cas de maladie ou d'accident de travail ou de décès du salarié, l'employeur donne toutes les facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à un membre de la famille de l'intéressé ou toute autre personne désignée par lui pour se rendre auprès de ce dernier.

Les salariés envoyés hors de France métropolitaine seront, sur leur demande, couverts par une assurance, soit par l'employeur, soit par les assurances d'accidents (décès, incapacité temporaire, invalidité totale ou partielle), suivant des modalités fixées par le règlement spécifique ou l'ordre de mission, et quel que soit la durée de la mission, voyages compris, et quels que soient les moyens de transport utilisés.

## Article 73 - Contrôle médical

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

En cas de séjour prolongé à l'étranger, 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 subir, lui et éventuellement les membres de sa famille, un examen médical auprès d'un médecin dûment spécialisé désigné par l'employeur.

Le salarié devra en outre satisfaire obligatoirement, pour lui-même et sa famille, à la réglementation française et à celle du pays dans lequel il se rend en matière de vaccinations.

# Titre X : Obligations militaires

## Article 74 - Périodes militaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les salariés qui ont quitté leur emploi pour effectuer leur service militaire obligatoire (normalement ou par décompte d'appel) pourront être réembauchés dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'intéressé a été réintégré dans son emploi à l'issue de son service militaire obligatoire, le temps passé dans la société avant son départ pour le service militaire entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté dans la société.

Les périodes de réserve obligatoire ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

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

# Titre XI : Brevets d'invention et secret professionnel

## Article 75 - Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Dispositions générales :

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 tendant à verser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

Conformément aux dispositions de l'article 1er (alinéa 1) de la loi de 1978, sont réputées appartenir à l'employeur les inventions faites par le salarié dans l'exécution d'un contrat de travail à caractère professionnel, d'études et de recherches qui lui sont 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 par le décret n° 79-797 du 4 septembre 1979, modifié par le décret n° 84-684 du 17 juillet 1984.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à porter préjudice 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 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.

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 dénomination de brevet.

Si, dans un délai de 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 ;
- participation au salaire ;
- participation aux profits de cession de brevet ou aux profits de licence d'exploitation,

et ceci même dans le cas où le salarié serait en retraite ou aurait quitté la société.

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 forment l'objet d'un accord écrit, sauf dans le cas d'un versement forfaitaire effectué en une seule fois.

Si l'une des parties le demande, toute contestation portera sur l'article 1er ter de la loi du 13 juillet 1978 sera soumise à une commission arbitraire de conciliation dans les conditions prévues à l'article 68 bis de la même loi.

Inventions non brevetables :

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

## Article 76 - Création de logiciel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Conformément à la législation en vigueur 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 réservés aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces dispositions est soumise au tribunal de grande instance du siège social de l'employeur.

## Article 77 - Secret professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les salariés s'engagent à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'entreprise, si ce n'est pour l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats, etc., découlant de travaux réalisés dans l'entreprise, ou constatés chez les clients.

Une infraction des salariés à cette obligation peut constituer une faute lourde.

Dispositions particulières aux CE :

D'une manière générale les chargés d'enquête 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 faits et les circonstances 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 chargés d'enquête 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.

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 78 - Publications

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

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 état des renseignements, résultats, etc., obtenus chez les clients.

## Titre XII : Dispositions diverses

### Article 79 - Convention collective et accords d'entreprise antérieurs

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les éventuelles dispositions des accords de travail antérieurs qui s'avéreraient moins favorables aux salariés que ceux de la présente convention.

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

Lorsque, à la suite notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, la présente convention collective est mise en application dans une entreprise dont le personnel était jusqu'alors régi par une autre convention soit en application d'un accord d'entreprise soit en vertu d'un usage, les dispositions individuelles, incorporées au contrat de travail, restent applicables. Les clauses conflictuelles de la convention antérieure font l'objet d'une négociation dans l'entreprise concernée afin de prévoir leur application aux dispositions conflictuelles applicables. La convention antérieure continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis qui précède la dénonciation.

Cette négociation d'adaptation aux nouvelles dispositions a pour objet de mettre en place un statut unique du personnel et d'éviter ainsi la coexistence de deux catégories de personnel, un personnel "ancien" continuant à bénéficier des avantages antérieurs accordés à titre collectif et qui évoluent puis et un personnel "nouveau" auquel s'appliquerait la nouvelle convention.

## Article 80 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les dispositions de la présente convention dérogent aux dispositions de la loi du 1er janvier 1988.

## Article 81 - Durée - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'ensemble des représentants des salariés ou salariés, après un préavis préalable de 6 mois.

Si, pendant la durée de la convention, un salarié est accusé de réception, ce préavis devra être donné à tous les représentants des salariés par le représentant des salariés recommandé avec accusé de réception.

Les salariés qui dénonceront la convention devront remettre un nouveau texte.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouveau texte l'ait remplacé. Si dans un délai maximal de 2 ans, l'accord n'a pu se faire, la convention sera résiliée de plein droit.

Elle pourra également être dénoncée par une des parties après un préavis préalable de 3 mois. Ce préavis devra être donné dans les mêmes conditions que celles précisées au deuxième alinéa du présent article.

La présente convention est solidairement en vigueur entre les auteurs parties signataires.

## Article 82 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

La présente convention est révisable à tout moment par accord mutuel des parties contractantes. Au cas où l'une des parties présenterait une demande de révision préalable accompagnée d'un projet, les autres parties seraient tenues de l'examiner et de rendre leur réponse dans un délai maximal de 6 mois.

Au cas où l'accord n'aurait pu se faire dans ce délai, la demande de révision serait réputée caduque. Il appartient alors à la partie qui désire une révision d'envisager l'application de l'article 81 ci-dessus.

## Article 83 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Conformément à l'article L. 132-9 du Livre Ier du Code du Travail toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ou un ou plusieurs syndicats professionnels individuellement, non liés à la convention collective, pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour où celui de son dépôt au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs d'entre eux, qui a décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra également en informer les partenaires sociaux par lettre recommandée avec accusé de réception.

## Article 84 - Procédure de conciliation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

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

b) Passé ce délai, ou en cas de réponse négative dans le délai, une tentative de conciliation du litige sera effectuée par une

commission paritaire composée du chef d'entreprise et du ou des intéressés assistés de part et d'autre d'un représentant des organisations syndicales concernées de la présente convention.

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

c) La commission paritaire nationale de conciliation est composée :

- d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales concernées ;

- d'autre part, d'un nombre égal d'employeurs désignés par SYNTEC et la CICF.

Elle se réunit sur convocation d'une des parties contractantes.

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





# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

personnel.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

L'élaboration d'une grille de coefficients des emplois procède de la manière suivante :

D'un inventaire de ces emplois, des définitions de leur contenu, de leur rattachement 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 particulières lorsqu'elle se borne à l'étude d'une seule filière professionnelle renvoyant d'une branche bien déterminée et d'un domaine d'application particulier. On observe d'ailleurs que, dans un tel cas, l'inventaire, les définitions, le rattachement et les niveaux sont pratiquement identiques dans l'organisation du travail et que les hiérarchies peuvent être empruntées au tableau de bord du métier.

Le problème se complexifie lorsque la filière professionnelle considérée relève de branches diverses qui comportent elles-mêmes des vocations particulières multiples. Dans ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rattachements et les évaluations se heurtent à toutes les particularités des structures, des spécialités spécifiques et des diversités des conditions de l'exercice du métier.

Enfin, le problème devient 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 puisse dans un tel cas à travers un inventaire exhaustif des fonctions et à les définir chacune dans leur spécificité, le problème du rattachement et des évaluations ne s'en trouve pas pour autant résolu.

Les considérations qui précèdent ont conduit les organes compétents à élaborer, pour les ETAM, un système nouveau procédant d'une approche synthétique selon laquelle :

Les fonctions ETAM se caractérisent ou peuvent être caractérisées dans les faits par des éléments essentiels qu'elles sont susceptibles d'être réparties en fonctions à dominante :

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

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

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des spécialités significatives, des difficultés propres, soit aux tâches 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.

Cette méthode d'approche, caractérisée au caractère figé des définitions de type classique, présente un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux servir l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications des conditions de l'exercice des métiers.

Les organes compétents considèrent que c'est sur la base de ce nouveau système gérant de la cohérence que s'organiseront dorénavant, au sein des entreprises, la classification des

### Dispositions

#### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

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

Ces coefficients servent à la détermination des rémunérations hiérarchiques.

### Modalités générales

#### Article 2 - Classement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Tout le personnel ETAM 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 de professions 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

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

Elles signifient que le niveau de formation considéré se satisfait normalement du type de formation indiqué, les cas particuliers devant être examinés à ce niveau de formation pour être acceptés 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Les entreprises doivent être mises en place d'un délai maximum de... (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

## Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

### Article - Pièce jointe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Classification

Codex du travail (livre 1)

Article L 133-5

## Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

### Article - Les grands groupes fonctionnels

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Préambule

L'élaboration d'une grille de classification des emplois procède de la manière suivante :

D'un point de vue de ces emplois, des définitions de leur contenu, de leur rattachement à l'intérieur d'une échelle hiérarchisée, et enfin des évaluations de leurs niveaux en termes de coefficients.

Cette démarche ne présente pas de difficultés lorsque lorsqu'elle se borne à l'étude d'une filière pluri-occupée relevant d'une branche bien déterminée et d'un domaine d'application particulier. On observe d'ailleurs que, dans un tel cas, l'inventaire, les définitions, le classement et les niveaux sont pratiquement imposés par l'organisation du travail et que les fonctions sont naturellement empruntées au vocabulaire du métier.

Le problème se pose lorsque la fonction est polyvalente considérée relève de branches diverses qui exercent elles-mêmes des activités particulières multiples. Dans ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rattachements et les évaluations se heurtent à toutes les particularités des structures, des spécificités et des diversités des fonctions de l'exercice du métier.

Enfin, le problème survient lorsqu'il s'agit de classer, aux difficultés ci-dessus exposées, s'ajoutent celles de regrouper dans un même système des fonctions diverses dans un même système de classification (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 dans leur spécificité, le problème du classement et des évaluations ne s'en trouve pas pour autant résolu.

Les considérations qui précèdent ont conduit les organismes à élaborer, pour les ETAM, un système nouveau procédant d'une approche synthétique globale :

Les fonctions ETAM sont classées ou évaluées dans les filières professionnelles qu'elles soient ou ne soient pas réparties en fonctions à temps :

- d'exécution ;
- d'études ou de préparation ;

La convention de branche conclue au niveau national doit obligatoirement, pour pouvoir être étendue, porter les causes prévues aux articles L 132-5, L 132-17, les dispositions suivantes :

3° Les éléments essentiels relatifs à la détermination des coefficients de classification et des niveaux de qualification, notamment les minima relatifs aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

- de caractère ou de portée élargie.

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

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des significations, des difficultés propres, soit aux tâches à exécuter dans le 1er cas, soit aux activités à conduire dans le 2e cas, soit aux problèmes à traiter dans le 3e cas.

Les postes sont ordonnés sur une grille unique.

Ce mode d'approche, caractérisé au caractère figé des définitions de type classique, présente un caractère plus adapté de mieux saisir ou de mieux servir l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications des conditions de l'exercice des métiers.

Les organismes s'attachent à considérer que c'est sur les bases de ce nouveau système garant de la cohérence que s'organiseront dorénavant, au sein des entreprises, la classification de leur personnel.

### Article 1er - Dispositions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Il est institué un système de classification du personnel visé, en 3 fonctions, chacune de ces fonctions étant subdivisée en un certain nombre de professions auxquelles sont affectés des coefficients.

Ces coefficients servent à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

### Modalités générales

Article 2 - Classement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

Tout le personnel ETAM devra être classé d'après la classification énoncée à l'article 1er.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de fonctions et professions 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Les titulaires des emplois de fonctionnaire ne s'agit pas qu'il est nécessairement une relation d'emploi de droit public (niveau fonctionnel).

Elles signifient que le niveau fonctionnel considéré se rapporte au type de fonction indiquée, les caractéristiques des fonctions à ce niveau de fonction doivent être acquises par expérience personnelle que par voie scolaire ou par toute autre voie de formation.

Le classement des fonctionnaires 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

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

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

## Article - Pièce jointe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

### Classification

(Article L. 133-5-3° du code du travail)(1)

(1) L'article cité est abrogé en vertu de la loi consolidée sur le site : <http://www.legifrance.gouv.fr>

## Article - Fonctions d'exécution

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

### Aspects fondamentaux

#### Objet

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

#### Modèles d'action

Pour accomplir ce travail, l'agent se réfère à des procédures opératoires enseignées.

#### Démarches intellectuelles

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

#### Définition globale

#### Contenu

Exécution de travaux constitués dans l'ensemble de moyens opératoires définis, codifiés et ordonnés.

#### Caractéristiques communes

- Aspect unitaire et moyenné du travail.
- Une possibilité de choix, par l'intéressé, entre moyens opératoires divers limités et bien définis.
- L'exercice de la fonction se fait de la connaissance du travail immédiat du travail.

4. Fonction limitée, la non-conformité des travaux étant aisément contrôlable.

### Formation

L'exercice de la fonction se fait à des fins de formation des candidats aux niveaux de fonction 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 requérant des connaissances en nombre limité et préalablement démontrées. Se fait 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 :

- requiert une connaissance d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des procédures opératoires divers ;

- nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier ;

- se fait 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 des tâches à accomplir, à exécuter le travail :

- en suivant et mettant en œuvre les moyens d'exécution ;

- en enchaînant les séquences ;

- en contrôlant la conformité des résultats.

Se fait 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 requiert :

- ou bien des paramètres dans lesquels le nombre ou la variété des paramètres à contrôler nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques ;

- ou bien un travail de base complété de tâches annexes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné avec précision ;

- ou bien une fonction de position 1.3.1 coté par un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes des positions 1.1 et 1.2.

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

## Article - Fonctions d'études ou de préparation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

### Aspects fondamentaux

#### Objet

L'activité de l'agent consiste, à partir d'un programme de travail, à

le mettre en oeuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, faire apparaître les difficultés d'ordre pédagogique 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 général par analogie.

#### Définition globale

##### Contenu

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

Tâches ou études fractionnées ou complexes 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. Acceptation préalable 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 minimum (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).

#### Formation

L'exercice de la fonction se fait à l'issue des cursus de formation initiale de l'éducation nationale.

#### Position

##### Position 2.1

L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine 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 données 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 liens appropriés.

##### Position 2.3

L'exercice de la fonction implique la prise en compte, avec toute la maîtrise souhaitable, des caractéristiques des problèmes rencontrés en cause. Les suggestions ou conclusions formulées par l'intéressé à partir de données sont de nature à faire progresser les méthodes, procédés ou moyens.

## Article - Fonctions de conception ou de gestion élargie

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

#### Aspects fondamentaux

##### Objet

Le travail de l'agent consiste :

- à déterminer les schémas de principe qui sont substantiels d'intégrer les éléments d'un problème complexe 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 complexes de caractère complexe dans la mesure considérée.

#### Caractéristiques communes

1. Avec l'assistance d'un supérieur hiérarchique, recherche de solutions par des processus complexes conduisant à l'élaboration de schémas de principe ou à la définition de programmes caractérisés par un certain nombre de 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. Coordonnement 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 fait à l'issue des cursus de formation initiale de l'éducation nationale.

#### Position

##### Position 3.1

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du domaine de résolution d'un nombre limité de problèmes complexes 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 domaine de résolution de problèmes complexes 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.

## Article - Nomenclature des niveaux de formation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988*

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

NIVEAU	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 (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	IVa- Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau de brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC). IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). IVc- Cycle préparatoire (en formation sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

## Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

	Coefficient hiérarchique
Position 1 : 1.1. Débutants. - Celeraobrtus assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils interviennent en vue des connaissances acquises	95
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
Position 2 : 2.1. Ingénieurs ou cadres ayant au moins 2 ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des tâches d'études. Cependant éventuellement les travaux de techniciens, atouts de maîtrise, d'ouvriers ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études : - âgés de moins de 26 ans - âgés de 26 ans au moins	105 115
2.2. Personnel des fonctions de la position 2.1 et, en outre, titulaire d'instructions précises de niveau supérieur, devant prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces fonctions ; étudient des problèmes complexes et peuvent participer à leur exécution. 2.3 Ingénieurs ou cadres ayant au moins 6 ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; titulaires de diplômes de niveau supérieur ou de techniciens, mais sans diplôme de compétence	130

## Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés

## d'enquête

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

1° Les durées indiquées comprennent au moins le nécessaire à

V	un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré), et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du premier cycle (BEP).
Vbis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 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 classifications peuvent être ajustées soit par voie hiérarchique ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle.

penrre des initiatives et assumer des responsabilités pour déléguer les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche	150
Position 3 : 3.1. Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils interviennent en vue non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues dans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef	170
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 engagement sur des responsabilités et cadres de nature	210
3.3. L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une formation étendue et de services, exige un gendre veluar technique ou administrative	270

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs peuvent s'échelonner à partir du minimum prévu pour les différents types, échelon et catégorie dans la hiérarchie supérieure, le minimum d'une position ne cotant pas le maximum des positions inférieures.

l'interview, à l'exclusion du temps de recherche des enquêtes, préparation, recensement et expédition du travail.

2° Les valeurs ci-dessous sont exprimées en points ETAM.

3° Les valeurs ci-dessous concernent l'exécution complète

d'un questionnaire, y compris la recherche de l'enquête, la préparation, la recensement et l'exécution du travail.

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

NATURE DE L'ENQUÊTE	DURÉE D'INTERVIEW				
	10 min	15 min			
1. Lieu public	10 min	15 min			
1.1. Lieu public non imposé	0,362	0,444			
1.2. Lieu public imposé (par exemple : exposition, magasins, kiosques, spectacles, etc.)	0,444	0,544			
2. Enquêtes à domicile	15 min	30 min	45 min	60 min	90 min
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 <sup>e</sup> quota, coefficient 1	0,065	0,095	0,125	0,155	0,24
2.5. 4 <sup>e</sup> quota, coefficient 1,15	0,075	0,110	0,140	0,175	0,24
2.6. 5 <sup>e</sup> quota, coefficient (1,15) 2	0,085	0,125	0,165	0,200	0,28
3. Enquêtes sur adresses					
3.1. Moins de 20 % d'adresses erronées	1,025	1,555	1,935	2,335	3,04
3.2. De 20 à 40 % d'adresses erronées	1,335	1,780	2,335	2,670	3,20
3.3. Plus de 40 % d'adresses erronées	1,780	2,335	2,670	3,000	3,30

1. Quota :

Par "quota", il faut entendre :

a) Les répartitions imposées selon des caractéristiques telles que : âge, catégories socioprofessionnelles, nombre de personnes au foyer, femmes seuls ou non ... ;

b) Les conditions limitant la possibilité d'enquêter, par exemple : présence ou absence d'un bien déterminé. Les conditions de la grille s'appliquent lorsque la limite ainsi définie détermine une possibilité d'enquêter d'au moins 50 % de la possibilité totale ;

c) Lorsque le quota détermine une possibilité d'enquêter inférieure à 50 % de la possibilité totale, les conditions de rémunération font l'objet d'un examen particulier.

2. La grille ci-jointe résume la très grande majorité des enquêtes. Elle donne des valeurs moyennes des rémunérations qui couvrent 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 indiquent la rémunération des opérations de recherche des enquêtes, préparation du questionnaire, préparation, retour 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 48 heures, il en est tenu compte dans la rémunération.

5. L'utilisation pour les besoins de l'enquête d'un matériel loué et aménagé détermine une majoration.

6. Le traitement des interventions 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.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987*

Les représentants des services de l'Etat, des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, dans sa version révisée du 15 décembre 1987, s'engagent à respecter les obligations suivantes :

Entreprendre la révision de l'annexe "Enquêteurs", conformément à la loi CEIGA, de manière à la mettre en conformité avec les dispositions légales relatives au travail intermittent et établir les modalités de couverture de l'incapacité temporaire de travail des CEIGA. Cette négociation devra être achevée au plus tard le 30 juin 1988 selon un calendrier à définir entre les négociateurs.

## Protocole d'accord n 2 du 15 décembre 1987 sur la révision de l'annexe enquêteurs

Signataires	
Patrons signataires	chambre syndicale des sociétés d'études et de conseils (Syntec) ; chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF) ;
Syndicats signataires	syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie (CGC-ODERTES) ; syndicat national des activités techniques CGT-FO (SNAT).

**Accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la**

**nouvelle classification des ETAM**

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des sociétés d'études et de conseils (Syntec) ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fnacra (CICF) ;
Syndicats signataires	Syndicat national des professionnels d'encadrement de l'ingénierie (CGC-ODERTES) ; Syndicat national des activités tertiaires CGT-FO (SNAT).

## Article - 1. Pourquoi une nouvelle classification ?

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987*

Le système de classification alloué en vigueur a vieilli :  
les critères n'étaient pas pris en compte.

Le nouveau système constitue l'élément d'un cadre général et suppose par conséquent de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères :

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

Il n'y a pas de classification systématique générale entre les années et les nouveaux coefficients.

## Article - 2. Présentation générale

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987*

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

- s'applique à toutes les fonctions ;
- en trois types de fonctions :

1. Fonctions d'exécution ;
2. Fonctions d'études ou de préparation ;
3. Fonctions de coordination ou de gestion élargie,

elles-mêmes subdivisées en professions (12 professions au total).

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

- l'homogénéité : les types de fonctions et professions sont identifiés et définis à partir d'une méthode unique ;
- la cohérence : les professions sont définies non seulement en tant que telles, mais également par rapport aux professions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures concrétisant ainsi la progression ;
- l'adaptabilité : les définitions présentent un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux servir 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 classification unique qui associe les fonctions au travail de leurs

activités fonctionnelles :

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 professions dérivent également d'une classification commune : elles sont établies principalement à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir.

## Article - 3. Applications

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987*

### 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 salaires ;

- les fonctions sont affectées d'un nouveau coefficient : on ne saurait perdre de vue que tout nouveau système de classification est nouveau et donc doit pouvoir se traduire par une nouvelle hiérarchie des fonctions ;

- les définitions données dans la nomenclature constituent la référence officielle pour classer chaque fonction.

### 3.2. Procédure d'application

#### 3.2.1 Schéma de l'approche proposée :

1. Réviser les filières existantes ;
2. Réviser les fonctions par filières ;
3. Décrire les fonctions par rapport aux critères ;

4. Casler par rpprat aux tyeys de fnionotcs ;
5. Csslraer par rpoarpt aux pontoiiis ;
6. Vérifier la cohérence générale du cesemsant ;
7. Pntneiosir les salariés ;
8. Vérifier la cohérence ilneuvddiile ;
9. Présenter.

Les erseinrptes proounrt tuveror agnaavte à procéder à des séances d'information (pour les ponits 1 à 6 de la procédure) et à appeuyr les aayenlss ilvniuddliees par des procédures de dloiguae et de cotroieictann (points 7 et 8).

### 3.2.2 Eiticxlapon

Au nvaieu de l'entreprise, il y a leiu de :

1. Recenser, ctpmoe tneu de l'organisation de l'entreprise, les différentes filières existantes.

Définition de la filière :

La filière crenopmd l'ensemble des foioctns qui crnoedeopnrst à des degrés dievrs de difficulté d'une même spécialité pirnnelfloosese et qui, par conséquent, s'inscrivent à devrs cneifcoetfis de l'échelle hiérarchique de la cliitofisaasn générale.

Exemples :

Secrétariat, comptabilité, documentation, breauu de dessin, laboratoire, eatilitxopon informatique.

2. Rsneceer dnas cqahue filière les ficnootns caractéristiques tlees qu'elles snot emfnifeevtect occupées. Par exemple, puor la filière secrétariat, on puet reecsner les fntinocos suatienvs :

secrétaire de département, secrétaire d'un grpuoe d'ingénieurs, secrétaire débutante...

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

Cependant, des difficultés prornout être rencontrées puor ifedetiinr la filière à lluqleae apreitnpat une foctnion : sur ce point, il fuat que la réponse apportée snot slpuoe et prtmeee facilement, saunivt les circonstances, le pasage d'une filière à l'autre.

En effet, la noiton ftanndoalme est la niootn de tpe de fotnoicn et de position, et celle-ci est fixée en se référant à des critères cohérents etrne eux et homogènes qeelus que soinet les filières.

3. Les décrire en faasnit reirsstor nmnmeaott le degré d'autonomie, l'étendue des responsabilités, la difficulté des tâches, les casenscoainns requises.

4. Rchrehceer le tpe de fnotcoicn dnas leuqel etrne la ftioonc à analyser. Puor cela, se rrepeotr aux définitions du nuvoeau système de cifsotilcsaain : en effet, il y a un sieul de qucolaiitfain irptnmaot entre cacuhn des 3 tpeys et celui-ci diot être aisément repérable à l'aide des critères svauints :

- ojbet du tvraial ;
- modèles d'action et démarches iteltlnceleelus ;
- auiomnote : nratue des inunroticsts hiérarchiques et contrôle des résultats ;
- responsabilités ;
- connaissances requises.

5. Préciser ensuite la poisitn à l'intérieur du tpe de fonction. Cttee iaidniofittcen se fiat pnipneaeclrimt à l'aide des critères sutiavns de la novlleue cflsactoisian :

- complexité, difficulté du tiaarvl à aiomccplr ;
- aomuinote ;
- compétences requises, expérience.

Pour ecetffuer ce classement, on prruoa se référer :

- au tbaaelu cotpariamf des tpeys de foticnon (annexe I) ;
- au tlaeabu des ponotsiis (annexe II).

6. Vérifier la cohérence générale du cemplensast par fcntooin et par filière ctpome tneu du cetnxtoe de l'entreprise.

7. Peclar les salariés dnas la hiérarchie des foonnicts et pinoitsos préalablement établies.

Pour qu'un salarié snot situé dnas un grpuoe et une ptooiisn donnés, il fuat qu'il réponde à cuhacn des critères requis et pas seumeent à l'un d'entre eux.

Ainsi, un salarié ne puet prétendre être classé dnas le tpe de fctioonn 3 du suel fiat qu'il est tlairiute du BTS, eorcne faut-il qu'il aussme intégralement les responsabilités crornaednsopt à ce tpe de fonction.

Dans la leturce des définitions revaeltis aux tepys de fntnicoos II et III, il y a leiu de ne pas se méprendre. Cerneatis caractéristiques s'appliquent à la lterte asusi bein à des pioinosts de cderas qu'à des psioiots de cniiodoatrn de tvaurax ou de pojert renlevat tniileeomraltndent des ETAM. En pratique, cuhaq proeoffssin a su fexir une litmie entre ceads et non cadres panernt généralement en compte la difficulté des problèmes traités et les canisanosnecs requises, la faculté d'adaptation que dnone une crniteae cutrlue ou ercnoe l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bein reconnaître cette limite, vbaailre d'un crpos de métier à l'autre et de la rectesepr au cuors du taviarl de classification.

### 3.2.3 Iutolrisatln sur ququeles filières

En aennxe 3 fuirge un elemxpe d'application de la nloleve cctiaafliossn puor qequeus fotncinos le puls cmuaermont rencontrées dnas les entreprises.

Cet epelxme présente un potoeimnesnint meyon des fonctions, qui diot csrrdneopore à la parulpt des statoiunis snas être impératif.

Les aapltponies fruigant dnas cet exlepme n'ont auucn caractère normatif, cqhaue erepirtse aynat ses porpres appellations.

## 3.3. Conséquences ptquriaes

### Rémunération

La cionvteonn ctvloceie prévoit les rémunérations mlmieinas par coefficient.

En acun cas, son aipaocpltn ne proura être csaue de doiutinmn de la rémunération d'un salarié.

A chuqae cicoeieffnt puet cnsepdoorre une plgae de sleiaars déterminée par la ptloiiuq de rémunération de l'entreprise. En particulier, rein n'interdit que le siarale muxiamm pratiqué à un cifeinfecot donné snot supérieur au sliarae de début du cfeoecnifit supérieur.

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

Aucune moiftiocidan inddviielule n'interviendra dnas l'affiliation aux régimes de riaetrte et de prévoyance.

## Article - 4. Structure de la grille de



## classification

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

FONCTIONS	POSITIONS	COEFFICIENTS
D'exécution	1.1	230
	1.2	240
	1.3	250
D'études ou de préparation	2.1	275
	2.2	310
	2.3	355
De coception ou de gtosien élargie	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 différents points de la grille suivant une règle de la forme suivante :

Salaires minimums = coefficient x valeur du point + prime fixe.

## Annexes

### Article - LES TROIS NIVEAUX HIERARCHIQUES DE BASE

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

type de fonctions	fonctions	Aspects fondamentaux			Caractéristiques communes			
		type d'activité		Etendue de la compétence	Démarche intellectuelle	AUTONOMIE instructions et contrôles hiérarchiques	RESPONSABILITÉS à l'égard d'autrui	CONNAISSANCES requises théoriques de l'environnement
Objet du travail	Organisation de la conduite du travail							
III	Conception ou gtosien élargie.	Prise en charge de problèmes complets.	- intégrer les éléments du problème ; - découper le problème posé en problèmes secondaires.	Référence à plusieurs techniques complémentaires.	Du général au particulier par déduction.	- définir le cadre de l'activité définissant l'objectif ; - coordonner les actions 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'EN (BTS, DUT...) ; englobent du genre synthétique basé sur une pédagogie culturelle.
II	Etudes 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 général par analogie.	- itinéraires de caractère général portant sur des méthodes, avec initiative sur les choix des moyens et la séquence des étapes ; - compétence dans la réalisation des actions sous forme de tâches à caractère complexe ; - 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'EN (bac...) ; - et connaissances de l'environnement (entreprise, matériel, organisation).

I	Exécution.	Exécution de travaux constitués de meuds opératoires définis, codifiés, ordonnés.	- réaliser ; - produire.	Référence à un métier d'exécution.	Du piuaicrletr au piaceuriltr par smlpie identification.	- itntonsriucs précises ; - imoinnotfras sur les méthodes à uilteisr et les moynes dnlbespois ; - cotmeps rdenus d'actions oruax poatrnt sur des fitas crnoetcs du tvairal ; - le tvairal est fmcncleaiet contrôlabement par les dseterinaitas des travaux.	Néant.	- niveau V de l'EN (CAP...) ; einnegmesent basé sur une pédagogie démonstrative ; - cscinasnoae du cenoxtte immédiat suffisant.
---	------------	---	-----------------------------	------------------------------------	--	--	--------	---

## Article - LES DOUZE POSITIONS

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

Type de fonctions	Critères (position)	Innovation	Rôle à l'égard de l'objectif	Autonomie
III	3	Faculté d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté sur le paln technique.	Etudes et poisntoopirs destinées à compléter l'objectif ielimneiantt défini.	Même que III.2. Son supérieur est un cadre.
	2	Recherche et atdpoe des souniolts vaalebls en tsaorspnnt des diiosontsips déjà éprouvées dnas des ctoniodins différentes.	Propositions de mainfiioodtcs de cnteiras caractéristiques de l'objectif ieimeintantl défini.	Recours à l'assistance aevc prsoopioitn à l'appui en cas de difficulté tecqnuhe ou d'incompatibilité aevc l'objectif.
	1	Rechercher la compatibilité des stinluoos etnre eels et aevc l'objectif.		Recours à l'assistance de règle en cas de difficultés ou d'incompatibilité aevc l'objectif.

Type de fonctions	Critères	Autonomie	Connaissance de l'environnement
II	3	Aptitude à frulmoer des sotugsigens de ntarue à firae peeogssrrr les méthodes de travail.	Complète (entreprise, techniques, organisation, clients) à cusae du rôle de rliaes de ctete ffinocn ernte les ftionnocs des tpyes I et III.
	2	Initiative d'établir ertne les méthodes de taviarl proposées des choix appropriés.	Niveau intermédiaire entre les psoitnios II-1 et II-3.
	1	Connaissance des méthodes de tiraval proposées.	Limitée à une technique. Connaissance de l'environnement limitée au service.

Type de fonctions	Critères	Objet du travail	Connaissances requises
I	4.2 4 4.1	Aspect pfssenonoeril élargi.	Equivalentes au CAP + expérience ou BP de métiers de base.
	3.2 3 3.1	Aspect piofnresnesl total.	Equivalentes au CAP des métiers de base.
	2	Aspect peifnensosorsl partiel.	Equivalentes au BEPC.
	1	Sans acpset pnfisoseoerl (analogue à la vie courante).	Sans formation.

FILIERES

Coefficients	Positions	Comptabilité	Dactylo-graphie secrétariat	Informatique				Dessinateurs	contrôle des travaux	métrieurs
				Saisie des programmations	Exploitation des données	Exploitation	Préparation contrôle			
200	1-2	Employé administratif.			Perfo : 1.	Opérateur débutant.				
210	1-2	Employé administratif.	Dactylo.		Perfo : 2.	Opérateur : 1.				
220	1-3-1		Dactylo expéri- menté(e) : 1, ou		Perfo-vérif : 1.	Opérateur : 2.	Agent de préparation et de contrôle : 1-2.	Exécution : 1.	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) : 1-2.	Agent de métré : 1. Agent de métré : 2.
230	1-3-2	Aide-comptable: 1.	Sténodactylo : 2.		Perfo-vérif : 2.	Opérateur : 3.		Exécution : 2.		
240	1-4-1	Aide-comptable: 2.	Dactylo confirmé(e) sténodactylo confirmé(e), secrétaire/dactylo : 1-2.	Agent de paquetage : 1-2. Débutant.	Perfo-vérif : 3. Perfo-vérif : 4.	Aide-pupitreur : 1. Aide-pupitreur : 2.	» 3. » 4.	Exécution : 3. Exécution : 4.	» 3. » 4.	Aide-métréur : 3. Aide-métréur : 4.
250	1-4-2	Aide-comptable: 3.								
275	2-1	Comptable : 1.	Secrétaire : 1.	Technicien de programmation : 1-2.	Aide-moniteur et contrôleur : 1-2.	Aide-pupitreur : 1.	Préparateur ou technicien de maintenance d'exploitation ou de maintenance : 1-2.	Petites études.	Surveillant de travaux ou agent technicien : 1-2.	Technicien de métré (métréur) : 1-2.
310	2-2	Comptable : 2.	Secrétaire : 2.			Aide-pupitreur : 2.		Etudes : 1.		
355	2-3	Comptable : 3.	Secrétaire spécialisé(e) : 3.	» 3.	» 3.	Chef d'équipe.	» 3.	Etudes : 2.	» 3.	» 3.
400 450	3-1 3-2	Comptable principal : 1-2-3.	Secrétaire principal(e) ou de direction : 1-2-3.	Technicien principal d'analyse programmation : 1-2.		Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Projeteur : 1. Projeteur : 2.	Contrôleur de travaux : 1-2.	Technicien principal de métré (chef métréur, métréur vérificateur) : 1-2.
500	3-3			» 3.		Technicien principal, chef de groupe de atelier : 3.	Technicien principal, chef de groupe de atelier : 3.	Projeteur ou chef de groupe : 3.	» 3.	» 3.

Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991

Article Préambule - Définition du statut de deux types d'enquêteurs

Signataires	
Patrons signataires	Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF) ; Fédération des sociétés de conseils d'études et de conseils (Syntec).
Syndicats signataires	Syndicat national des professionnels d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC ; Syndicat national des activités techniques (SNAT) FO ; Fédération des sociétés CDFT ; Fectam CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Prévue par le préambule relatif aux professionnels enquêteurs de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, l'annexe "Enquêteurs" marque la volonté des parties signataires de définir le statut de deux types d'enquêteurs assurant leur tâche de manière indépendante :

1° Les enquêteurs occasionnels (EO) qui sont des enquêteurs occasionnels, dont l'emploi est par nature temporaire, dans les conditions définies par les articles L. 122-1 et D. 121-2 du code du travail ;

2° Les chargés d'enquête indépendants à caractère annuel (CEIGA) dont l'activité s'exerce dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail.

# Article - Dispositions communes aux charges d'enquête intermittents à garantie annuelle CEIGA et aux enquêteurs vacataires EV

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les pateris sirgaintas cnnivoenent qu'un ctarein nmbroe d'articles de la citoneonvn ctevlclioe nnitalaoe du 15 décembre 1987, ailbpclpae aux buauerx d'études techniques, cteibnas d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'appliquent de pilen droit, à l'exception de l'article 6, aux enquêteurs vataeracis et aux chargés d'enquêtes itmnrtritetes à gaitarne aenulle :

Acirlte 3. - Dirot saiyndcl et liberté d'opinion aevc tooifets la précision sauntvie ceacnnort le ppragharae 1, avant-dernier alinéa :

" dnas la mesrue où le dirot du lemchnienect est apcabllipe ".

Alrcite 4. - Délégués du psennorel et comité d'entreprise.

Alticre 6. - Ofefrs d'emplois. Cet airtcle ne s'applique de plein diort qu'aux chargés d'enquêtes itemttintnes à gaitarne annuelle.

Arctlie 9. - Maiticoiofdn dnas la soauittin jqjurdiue de l'employeur.

Atrcile 35 C.E. - Taravil eitnocxpeenl de nuit, du dcmainhe et des jrous fériés.

Alitcre 46. - Fmotroian professionnelle.

Atlicre 47. - Congé formation.

Altirce 85. - Interprétation de la ctocovinnn collective.

## Titre I : Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

### I - Conditions générales d'engagement

#### Article 1 - Définition

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Tout eouplmeyr puet s'engager eevrns un enquêteur vcaiarate à lui porpsoer d'effectuer des enquêtes par sndgaoe à haeur d'une rémunération alnunlee garantie.

L'enquêteur, qui est aorls appelé " chargé d'enquête ietnmittret à grnataie alnnuele ", n'en cnevsroe pas monis la faculté d'accepter ou de rfueser chcnuae des enquêtes qui lui snot proposées, suos réserve des disitsoponis prévues aux ailcerts 5 et 25.

Les cindntoois générales d'engagement et les modalités d'emploi des chargés d'enquête ietnitrtnms à giatrnae anulnee snot définies par la présente annexe, que complètent, le cas échéant, les règlements intérieurs, les aocrdcs d'entreprise et les cttnaors individuels.

#### Article 2 - Objet et nature du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Ce catront a puor objet la réalisation d'interviews, de comptages, ou autres tâches du même tpye sur un suejt donné, dnas une pooltuaipn définie et une znoc géographiquement fixée lros de

cuhaq mission.

Le cnrtoat par leueql une pnrseone phuiqyse ou mrolae s'assure le cocrnous d'un chargé d'enquête iermeinntttt à gartanie anulnee est un cttraot de taavirl à durée indéterminée.

#### Article 3 - Conditions d'accès

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le cttraot de tiaavrl de chargé d'enquête iirtmetnetnt à gnirtae anlneue diot être proposé à tuot enquêteur vaiatrace ayant, d'une part, au crous des dozue mios précédant le 1er jvinear et le 1er juillet, effectué de manière régulière différents tpyes d'enquêtes dnas différentes catégories de la pitpaulon et, d'autre part, reçu neuf bulnilets de saalrie sur dzuoe et perçu une rémunération dnot le mntonat anneul total excède hiut fios le manontt de la rémunération mimnalie cnonlnleontieve brtue apibapclle au cciofefneit 230 EATM

Sauf suliatiopton epxsrese des ptreias iaunnittst une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête ieterminnttt à grtnaiae aunllele est définitif dès la stnirguae du catnort de travail.

L'employeur puet le prsopeor même si ces citdooins ne snot pas remplies. Dnas ce cas, une période d'essai de 1 mios pvanout se vior renouvelée une fios srea de droit.

La nautre des activités d'enquête et de sndogae ne peremt pas de connaître aevc précision les périodes de triaval et la répartition des hueers de tavrail au sien de ces périodes.

Les périodes de tarvail n'étant pas définies au contrat, l'employeur dvrea repeestcr un délai de prévenance de tiros juros ouvrables. Toutefois, l'employeur purora firae aepl aux chargés d'enquêtes iietmrntttnes à gnartiae anlneue puor teutos les enquêtes qui ne peettrmet pas le rscepte de ce délai, mias dnas ces cas, la non-acceptation du salarié ne proura pas être considérée comme un rfues de tviaral et srea snas conséquence sur la rliaeotn crctotlaunenle ernte le salarié et son employeur.

Dans la mesrue du possible, priorité srea donnée aux chargés d'enquête iierenttments à gnatirae aelnulne dnas la dttsriioubn du travail.

#### Article 4 - Exécution du contrat

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le cotnart de chargé d'enquête itnerttimnet à grntaiae anlneue n'est pas eucsixlf d'autres activités ou d'autres egneangmets fussent-ils de même nature. L'intéressé diot toteiufos fiare en srote que l'accomplissement de ses activités ou de ses eeggnmanets ne crmopmtteoe pas la bonne exécution des enquêtes dnot il est chargé et ne niuse pas à l'employeur qui les lui a confiées.

#### Article 5 - Rémunération garantie

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

L'employeur qui ctotrnceae aevc un chargé d'enquête itntenretmit à gnirtae anlneue s'oblige à lui veersr allnmeneunet une rémunération au mnois égale à 60 % des ginas percus drnuat la période de référence prévue à l'article 3, cttee giartnae mlimaine auennlle cpaenonodrsrt à l'accès à la ctouurvee sécurité sociale.

Cette ginaatre alnnelue de tvaiarl srea répartie en duex périodes aevc un mmniium de :

-40 % de la gnatraie alnenule assurée le piermer sternese ;

-30 % de la gnrtiaae aluennle assurée le snceod semtsere ;

-les 30 % rsattens puvnoat être itidmcetnnnsiet répartis sur les duex périodes en fnciootn de la charge de travail.

Cependant, si au corus de la première période, la garainte anlunlee est entièrement atteinte, l'institut est tneu d'assurer la prat du minuiimm ruqeis puor la snodece période snas que cette oiiglbaoon ait puor efeit d'augmenter la gnaarite anlunlee ci-dessus définie.

Cette rémunération aeunlnle garantie, définie lros de la première année d'existence de ce contrat, srea révisée tuos les 2 ans et srea égale à 60 % de la rémunération mneyone des trios années précédentes. En acun cas cette rémunération mnalmiie gritaane ne prroua être inférieure à la rémunération anenulle grainate imnteelinat définie lros de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la vaeulr du pnoit EATM

Entre cahque période de révision de la rémunération anulenle garantie, celle-ci srea réévaluée une fios sur la vuelar du pnoit EATM (partie fxie + pairte proportionnelle).

Se déduit tfeouuits de cette giranate la vaeulr des truavax refusés et/ ou non exécutés par l'enquêteur.

Toutefois, le chargé d'enquête irnenmttiert à gnatariae aelnulne ne srea pas tneu d'accepter des trvaaux au-delà d'un monnat excédant 125 % de sa giantrae annuelle.

## Article 6 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Puor la détermination des dirtos liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot pseirs en copmte en totalité à pitarr de la dtae à lulleaqe un enquêteur bénéficie du suattt de chargé d'enquête irtneintmett à gnatarie annuelle.

S'y aotjneut l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, ainsi que les périodes de tavaril efetifc amolecpcis par l'enquêteur dnas l'entreprise en cas d'engagements ssscicuefs antérieurs.

## Article 7 - Modification du contrat en cours

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

a) Tuote mctaidfioin apportée à une cause setnstlaiulbe du ctnraot en cuors d'un chargé d'enquête ittnnmreitet à girtaane allnenuue diot farie l'objet d'une noioaftitcn écrite de la prat de l'employeur.

b) Si ctete mftidioicoan n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un lneeneicmict du fiat de l'employeur et diot être réglée comme telle.

## II - Forme du contrat

### Article 8 - Forme

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

L'engagement d'un chargé d'enquête ierttnnmeitt à gtrinae

aelnlue diot être constaté par un écrit fiasnat référence aux dsitnopsois de la présente convention. Cet écrit précise nmmtaeont la qliaaftacuon du salarié, les éléments de sa rémunération, le mnatnot de sa garaitne annuelle, le délai de prévenance de trois jurus oruavelbs prévus à l'article 3 de la présente annexe.

## Article 9 - Définition des missions et rédaction de la proposition de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Loursqe l'employeur envigase de ceofnir un traavil à un chargé d'enquête imtettinrent à ganarite annuelle, il lui aessrde une ptpoosoriin écrite dénommée "contrat d'enquête" catnnoet les iaitonincds nécessaires et fixant le délai irtampi puor son exécution.

Si le chargé d'enquête itenminttert à gratnaie anulnee rfusee ctete proposition, il diot le nitfoeir aanvt la dtae d'exécution des tâches prévues dnas cttee proposition. Futae d'une tllee notification, il est présumé aovir accepté la tâche proposée. La rémunération cpdeonorraste ne lui est due qu'après reisme de son travail, conofmre à la fios aux iosrctuntins données et aux einecexgs particulières de l'enquête.

## III - Conditions d'exécution des travaux

### Article 10 - Conditions d'exécution des travaux

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Dnas le cdare défini par cuahqe ppoiosortn écrite, le chargé d'enquête imtentietnrt à gantraie aluenle disspoe d'une crteaine liberté puor ecffteeur sa tâche. Il diot néanmoins rescetepr les otnolibaiqs qui découlent des itsoitucrnns données et des egecinxs particulières des enquêtes.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des isotcpneins et contrôles puor vérifier les cntiodonis d'exécution du travail, au crous de l'enquête ou après son achèvement.

Le délai puor etcfueefr le contrôle ne puet excéder un mios à cemotpr de la réception par l'institut des dieenrrs quioisnntaeers de l'enquête.

### Article 11 - Empêchement

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le chargé d'enquête irnietntmett à ginratae anlenule qui, après aovir accepté une prtsoopiion d'enquête, se toruve dnas l'impossibilité de mener celle-ci à bein en risoan d'un empêchement de frcoe majeure, diot en avterir l'employeur dnas les 48 heeurs et en arpeoptr la justification.

En derohs de cette hypothèse, l'inexécution d'une enquête dnas les délais iptarmis srea considérée cmoe un munaeneqmt garve aux otilnbogais ceretltcalunos du chargé d'enquête irmeetnntitt à giantrae annuelle.

## Article 12 - Secret professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

D'une manière générale, le chargé d'enquête intertémitt à gnitraae auelnlne est tneu au seerct pofinseresnol et à une oloaiibgtn de discrétion à l'égard des teirs tnat sur l'organisation de son tarival que sur la ntarue et les résultats des tâches qui lui snot confiées, les fatiss et les inoitanmfros qu'il a eu l'occasion de connaître au corus de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, suaf isirnutncots écrites de l'employeur, le chargé d'enquête ittttnmreeit à gatnirae allnunee s'engage fmmeloentert à ne dieuulvgr à qui que ce siot :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., et qui lui snot riems par l'employeur puor l'exécution des enquêtes ;

- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, suaf au pseroennl qualifié de l'employeur ;

- le nom de la prensnoe pquhisye ou mlaore puor le cpmote de qui est fatie l'enquête, suaf itsntrinuocs précises de l'employeur.

## Article 13 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le chargé d'enquête ieretitmntt à giantrae allenune est rémunéré cauhqe mios en fotncion des taravux accomplis. Le montnat uniriante de cqahue enquête est calculé de manière à inuclre la préparation de cauhqe enquête, la réalisation des interviews, la msie en frmoe des documents.

Si les taarvux eiemfctfenevt demandés n'ont pas peimrs au chargé d'enquête irttintnemet à giranate anlenule d'atteindre sa garantie, des régularisations itndneionrrvet à l'issue de chaque semestre.

Se déduira touiteofs des mminia définis à l'article 5 la veualr des travaux refusés et/ou non exécutés par le chargé d'enquête ientnretitmt à gntaiare auenlnle puor cnuahce des périodes.

## Article 14 - Frais professionnels

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les déplacements hros du leiu de tviaarl hbeuail nécessités par le sriecve ne denovit pas être puor le chargé d'enquête inernettitmt à gnaritae anlulnee l'occasion d'une cgahre supplémentaire ou d'une diitiuomnn de salaire.

L'importance des firas dépend du leiu où s'effectuent les déplacements, ils ne sraaeunit être fixés d'une façon uniforme. Ils

sroent remboursés sleon les modalités poerrps à cuahqe entreprise.

S'il résulte d'un taensrrft de la résidence d'un chargé d'enquête iitrnttmnet à grntaaie annuelle, un arecenoimscst systématique des firas de déplacement nécessités par le service, ces firas supplémentaires retsnet entièrement à la cgahre du chargé d'enquête ieitrnnemttt à ganitare annuelle, suaf acocrd de l'employeur puor les pdrenre à sa charge.

## Article 15 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le chargé d'enquête iemtirrttinet à gntiarae aneulle a la faculté de reufesr tuot tiaavrl dnas les letimis des dotris qu'il a aicuqs aifn d'exercer ses dotris à congés payés. Il ne puet arlos lui être fiat atlapoiipcn de la caslue de déduction stipulée aux alircets 5 et 13.

## Article 16 (1) - Congés dans le cas de maladie, accident ou maternité

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Pour le clucal de la période dnnnoat dorit à congés payés, snot considérées comme périodes de taraivl eieitffcf :

- les périodes de reops légal des fmemes en coeuchs et le congé d'adoption ;

- les périodes limitées à une durée ipienntmuroe de 1 an, pnadent lleuelqess l'exécution du caotrnt de tvriaal est snesupdue puor cusae d'accident du tvialal ou de mdliaae penolsneisrfole ou de madaile d'une durée supérieure à 1 mois.

*(1) Aitlcre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du travial (arrêté du 27 arivl 1992, art. 1er).*

## Article 17 - Absences exceptionnelles

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Des airsntaoiutos d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, sorent accordées sur jatiusctiiff au chargé d'enquête ieirettntmt à gartnaie annuelle, lorsqu'elles intvenriroendt au crous d'une mission, puor :

- se miearr : possibilité de ne pas exécuter les tauavrx proposés pnaednt qtarue jruos olvuearbs ;

- assietsr aux obsèques de son connjiot ou d'un de ses eantfns : possibilité de ne pas exécuter les tvraux proposés pnaednt duex juors oebravlus ;

- aestsisr au miagare d'un de ses eftanns : possibilité de ne pas exécuter les traavux proposés pdnanet un juor orluvabe ;

- aetssisr aux obsèques de ses anctnasdes en lnige detrcie : possibilité de ne pas exécuter les tavarux proposés pnaednt duex jruos ovuarlbs ;

- asisetsr aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au deuxième degré, frère ou souer : possibilité de ne pas exécuter les tarvaux proposés peandnt un juor oaruvlbe ;

- aissster aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pdnaent un

juor ouvrable.

Des possibilités de rfeusr le tirvaal proposé peadnnt toirs jurob olvarues sonert également accordées puor ttse de présélection mitrailie obligatoires, sur dednmae justifiée par la présentation de la convocation.

Ces aisrtoatniuos d'absences feonrt l'objet d'une rémunération brtue coeoanrrdnst à 1/365 de la rémunération aulnlene garantie.

### Article 18 - Congés sans solde

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Un congé snas sdole puet être accordé par l'employeur, sur la ddmeane de l'intéressé.

Les modalités d'application et de fin de ce congé dniveot farie l'objet d'une nttcaioiofin écrite préalable.

Le congé snas solde entraîne la sspnsuie des eftes du crotnat de tarvail et de cuex de la présente cenntoiovn ctlevilcoe à l'égard de l'intéressé.

A cttonoiin de rseptecr les modalités prévues ci-dessus, namontemt puor la rsepie du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, rerotvue ses ftonicos ou des foinoncts équivalentes et ses anevtgaas aquics antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fionenmoennctt onilgbet l'employeur à lconeiecir un chargé d'enquête ierntientmtt à gaitrnae alelnune pnednat une sinpossuen de crntoat de travail, il drvea le fraie conformément aux doonisitpsis du cdoe du travail.

### Article 19 - Bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le bilueltn de paie dvera cprotoemr les mnnetois légales et nentaonmt :

- le nom ou la risaon sociale, et l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de cdoe A.P.E. ;

- la référence de l'organisme aueuql l'employeur vesre les conoaiists de sécurité sclioae anisi que le numéro d'immatriculation suos lueqel ces cisooniatst snot versées ;

- le nom et le prénom de la peonnrse à qui est délivré le btllieun de paie et l'emploi qu'elle ocupce ;

- l'intitulé de la coenovtnin cltvlcoiee nnatoliae abpclipale au chargé d'enquête ireimnttett à girtnae anlneue ;

- la csloisaiitcfan polrenilsenfose du chargé d'enquête ietintemrnt à gtairane allnneue et le ciiefecnoft hiérarchique cserdoanrnopt ;

- la période et le norbme d'heures de tvraial auxequls se raprtpe la rémunération ;

- le monatnt de la rémunération butre du chargé d'enquête ientntitemrt à gratnae anunelle ;

- la nurtae et le monntat des cnisotatios saelialars rnuetes ;

- la naurte et le mnatont des cinastioots peatoranls versées ;

- la nature et le mtaonnt des asreseicocs de saiarle soimus aux

ctiinaostos ;

- le montant de la smmoe eeffiencvmet perçue par le chargé d'enquête inimterntet à garanite aulnlene et sa dtae de pmeianet ;

- la miteonn innciatt le chargé d'enquête iterentnitmt à gnartaie alelnne à csveneorr ce bellitun de piae snas laoiimttm de durée.

### Article 20 - Détermination d'un horaire de référence

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

La détermination d'un hiraore de référence s'effectuera sur la bsae de la rémunération milamine cnlinetvelonone ceapnrrndosot au ceefcinifot 230 EATM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au mniimum conventionnel.

## IV - Résiliation du contrat de travail

### Article 21 - Dénonciation du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Toute résiliation du conartt de taiavr l iqumlpe de prat et d'autre un préavis, suaf cas de ftuae lourde, de faute gavre ou de focre majeure.

La réalisation du coratnt de tavairl par l'une ou l'autre des praties est notifiée par lertte recommandée aevc ddeamne d'avis de réception dnnot la dtae de première présentation ctsnoutie la dtae de nocitiifaotn de la dénonciation du contrat.

La lttere de résiliation du carontt de taravrl se référera, s'il y a lieu, aux stauioltpnis du cnaotrt de tiaavr l ou de ttoue aurtte pièce faanist état de caeslus particulières. Elle rarpllepea la focntion exercée dnas l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est aplblpaice en vetru de son crontat ou de la présente ctoinnoven ansii que le ou les mifots jsiintfuat la résiliation du contrat.

Dans les cas prévus par la loi, le chargé d'enquête imtrnitneett à gnriatae aenlunle srea convoqué par l'employeur à un eeiterntn préalable.

La ctvcoanoion à cet eritetnen srea effectuée par lertte recommandée aevc dmdeane d'accusé de réception ou par lertte rsmeie en mian prpore cnrtoe décharge inndiquat l'objet de la cvaoicotnn et rnaepaplt que le chargé d'enquête iminretneett à granitae aenlne puet se faire atisessr par une prensnoe de son coihx conformément à la loi.

En cas de licenciement, le préavis srea d'un mois, si le chargé d'enquête initttmrenet à gatrinae annleule juitifse d'une ancienneté de monis de 2 ans, et de 2 mios si l'ancienneté est au monis égale à 2 ans.

En cas de démission, le préavis srea de 1 mois.

### Article 22 - Indemnité compensatrice de préavis

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Sauf aocrcd entre les pireats et hmrios le cas de ftuae grave, la pratie qui n'observerait pas le préavis divreat à l'autre une indemnité égale à 1/12 du moanntt des tvuavax réalisés dnas l'année qui précède puor 1 mios de préavis et à 2/12 du mnotant de ctete même somme puor 2 mios de préavis.

## Article 23 - Indemnités de licenciement - Conditions d'attribution

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Il est attribué à tout chargé d'enquête imrntnetient à gaartine annuelle, licencié, jiuatitst d'au moins 2 années d'ancienneté, une indemnité de lcineniecmet dsiicntte de l'indemnité cmstarienpoce de préavis.

Cette indemnité de lceinmecniet n'est pas due dnas le cas où le lmieeecncnit est ivtnerenu puor fatue grave.

Cette indemnité srea réduite du 1/13 lrsuoqe le chargé d'enquête inteittrenmt à gtniaare allnuneee srea pvurou par l'employeur, aavnt la fin de la période de préavis, d'un eomlpi équivalent, et accepté par l'intéressé en drohes de la société. Ce 1/3 restant srea versé à l'intéressé si la période d'essai dnas le noeuvl elompi rtsee snas sutie (1).

Toutefois, sorent appliquées les donistposiis de l'article L. 122-12 du cdoe du tiavarl dnas le cas de csositaen complète d'activité.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-9 du cdoe du tairval (arrêté du 27 arvil 1992, art. 1er).*

## Article 24 - Montant de l'indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Après 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, l'indemnité de limceeeecnit est égale à 1/5 de 2/12 du matnnot des rémunérations perçues pneandt les 12 mios précédant la niitfcaoiton de la rupture, par année de présence, snas pvoiuor excéder un polafnd de 7 mios de salaire.

## Article 25 - Non-exécution du contrat

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le fiat d'avoir refusé ou de ne pas avior exécuté des tvaarux représentant au ttoal un mtaonnt équivalent à la moitié de la gtarniae minimum par période définie à l'article 5, sur une période de 12 mios consécutifs, ecitoxepn ftiae des trvauax refusés au cuors des périodes de congés et de mlidaae ou d'accident, srea considéré cmme la mifotaaensitn de la volonté du salarié de ne puls exécuter les oagbtoilnis résultant du croantt de travail.

Il puet ctisnoeutr par là même une fatue gvrae entraînant la rtpurue snas indemnité du ctoant de travail.

Sauf cas prévu à l'article 3, le fiat qu'un chargé d'enquête ieientrtmtnt à gnitarae alnlneee ait refusé toirs ofefrs d'enquêtes consécutives, en derhos des périodes de congés, séparées entre elels par un délai d'au moins 10 jours calendaires, puet être également csuntttiof d'une ftuae gvare entraînant une rrtuupe du cotrnat de travail.

## Article 26 - Départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

1° L'employeur a la possibilité de mtrete fin au ctoant de tiavarl lqoruse le chargé d'enquête iniretmntet à gjaantre anuelnle antiett au mniiumm l'âge de 60 ans et 150 tsmreetris de ciotaoitns à l'assurance vieslelsie de la sécurité sociale.

L'employeur qui désire mettre un chargé d'enquête iirneettmtnt à graatine alennule à la riattree devra lui neitfor son inenttoin en

rsntaeepct un préavis de 6 mois.

Si l'employeur ne procède pas à ctete notification, le cntarot de tiraavl se pouisrut jusqu'à ce que ctete niftoatoicin siot effectuée aevc le même préavis que culei fixé à l'alinéa précédent.

2° Le chargé d'enquête irntmteneitt à gtanirae aunnelle puet qteutir vnnmeiotarolet l'entreprise puor bénéficier de son dorit à une pnisoen de vieillesse. Il diot aolrs rstcepeer le préavis snuaivt :

- 1 mois, s'il a ertne 6 mios et 2 ans d'ancienneté ;

- 2 mois, s'il a au monis 2 ans d'ancienneté.

3° La résiliation du craotnt de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête irnttenmeitt à gaintare anelnule dnas les cindntoois fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne dnone pas leiu à artiotutibn d'heures d'absence puor rrrhchceee d'emploi.

## Article 27 - Indemnité de départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Une indemnité de départ en rratiete est accordée au chargé d'enquête ittmenitenrt à garntiae alunenle dnnot le ctnaort pnred fin dnas les coindionts prévues à l'article 26.

Le mtannot de ctete indemnité est fixé en fotioncn de l'ancienneté asqciue dnas l'entreprise à la dtae du départ en retraite.

A 5 ans révolus, 1 mois, puls à paistr de la 1/6 année 1/8 de mios par année d'ancienneté supplémentaire, aevc un palnofd mumxaim de 4 mois.

Le mios de rémunération s'entend dnas le cas particulier, cmme le 1/12 de la rémunération des 12 drereins mios précédant la nftitioacion de la rturupe du crontat de travail, le saailre muneesl étant compté snas pimres ni gratifications, ni moaijtroan du silraae ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement.

## Article 28 - Régime de retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les eumrlpeoys dneovit ogaebmilnirotet adhérer puor leurs chargés d'enquêtes iirntemntes à gariatne alnluee à une cssiae de rretitae affiliée à l'Arrco.

## V - Maladie

### Article 29 - Absences maladie

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité tpiramoee de travail, résultant de maaieds ou d'accidents dûment constatés par ctrecfiat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 30 ci-après, ne cteoitunnst par une cause de rtuupre de catornt de travail, mias une seuinsospn de celui-ci.

### Article 30 - Formalités en cas d'absence pour maladie

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*



Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le chargé d'enquête itinérant à caractère annuel doit aviser son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de 48 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 itinérant à caractère annuel.

Lorsqu'il adresse 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 itinérant à caractère annuel par un médecin de son choix.

## Article 31 - Garantie incapacité temporaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Il est institué au profit des chargés d'enquête itinérants à caractère annuel un régime spécial 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 s'applique qu'après exécution de l'annexe "Enquêteurs" par le ministère du travail.

## Article 32 - Conditions d'accès

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Est bénéficiaire de cette couverture sociale tout chargé d'enquête itinérant à caractère annuel ayant perçu, au cours des 12 mois précédant l'arrêt, une rémunération mensuelle égale à 6 fois le montant mensuel du SIMC en tant qu'enquêteur dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ positif de l'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 itinérant à caractère annuel, être dûment constatée par un arrêt de travail ou un avis de prolongation d'arrêt de travail parvenu dans les 48 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 retour au titre de la garantie incapacité temporaire est reporté au lendemain de la journée.

## Article 33 - Durée d'indemnisation

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Cette couverture sociale assure à l'intéressé le maximum d'une allocation journalière complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à compter du 11<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ininterrompu, sans que la durée maximale d'indemnisation puisse excéder 90 jours consécutifs décomptés depuis le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

## Article 34 - Montant des prestations

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

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

Le montant des prestations versées au chargé d'enquête itinérant à caractère annuel est fixé comme suit :

- du 11<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'arrêt, 90 % du montant de cette indemnité ;

- du 31<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour, 66 % du montant de cette indemnité.

Les allocations ci-dessus fixées constituent le maximum auquel aura droit tout chargé d'enquête itinérant à caractère annuel pour toute période de 12 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 proportionnellement d'un tiers de la somme des périodes de maladie ou d'accident indemnisées ou non.

## Article 35 - Répartition des cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les cotisations afférentes au régime de garantie incapacité temporaire ci-dessus défini sont intégralement à la charge de l'employeur dans les limites du taux de 0,3 %. 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 itinérant à caractère annuel.

Elles sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes versées aux chargés d'enquête itinérants à caractère annuel. Cette clause sera éventuellement révisable en fonction des éléments d'information statistiques qui seront fournis par l'organisme gestionnaire.

## Article 36 - Gestion du régime

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

A la signature de l'annexe "Enquêteurs", l'organisme gestionnaire habilité à gérer le régime sera le gestionnaire désigné de prévoyance-INPC. La désignation de cet organisme pourra être révisée en cause par SEYTN et CCIF conformément à la convention de gestion signée entre SYNTEC, CCIF et le gestionnaire de prévoyance-INPC.

Les sociétés sont tenues d'y adhérer et ce, au plus tard, le premier jour du mois suivant l'arrêt 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 polynésienne les éléments d'informations permettant un contrôle sur les plans statistique, économique et financier.

## VI - Représentation des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

### Article 37 - Décompte de l'effectif

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les chargés d'enquête itinérants à caractère annuel sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 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 intermédiaires à caractère annuel pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique conventionnel correspondants à un travail annuel à temps complet.

### **Article 38 - Conditions d'électorat**

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le chargé d'enquête intermédiaire à caractère annuel doit avoir deux mois d'ancienneté dans la société à la date fixée pour le premier tour des élections.

### **Article 39 (1) - Conditions d'éligibilité**

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 1992*

Pour être éligible, le chargé d'enquête intermédiaire à caractère annuel électeur doit avoir reçu des bulletins de vote pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

### **Article 40 - Paiement des heures de délégation**

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondante au coefficient 230 EATM divisée par 169 heures.

## **VII - Classification des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle**

### **Article 41 - Coefficient hiérarchique**

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le coefficient hiérarchique 230 est attribué aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

### **Article 42 (1) - Participation aux fruits de l'expansion**

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 1992*

Lorsque les conditions légales sont remplies, le chargé d'enquête intermédiaire à caractère annuel 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 mensuel moyen conventionnel au cours des six mois précédant le fait ouvrant droit.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

## **Titre II : Enquêteurs vacataires**

### **I - Le contrat d'enquête**

#### **Article 43 - Définition**

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

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. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail. Par nature, ces vacations comportent des périodes de travail effectuées à des périodes variables, en des lieux différents. Elles sont imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires.

#### **Article 44 - Contrat de travail**

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

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 consensuelles en interview, comptage, ou autres tâches de même type confiées à un enquêteur vacataire sur un secteur donné dans une pluri-entreprise définie et dans une zone géographique fixée lors de la mission.

Le contrat d'enquête n'existe que pendant le temps où l'enquêteur vacataire exécute les tâches prévues au contrat.

Les cotrants d'enquête sont par nature indépendants les uns des autres.

### **II - Forme du contrat**

#### **Article 45 - Contenu**

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les modalités et instances de réalisation des prestations demandées sont fixées par une proposition écrite. Cette proposition écrite fixe le délai maximum imparté 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 sont également dans cette proposition.

## Article 46 - Acceptation - Refus

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

L'enquêteur vrataacie puet atcepecr ou resfeur limnerebt tuot conratt d'enquête qui lui est proposé snas aiov à en jetusiifr le motif. Si l'enquêteur vcaitraae rfsuee un cnoartt d'enquête proposé, il diot noeitifr son reufs aavnt la dtae de début d'exécution des tâches prévues ; fuate d'une tlele notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.

## Article 47 - Exécution

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

La rseime des tarvuax coofmnre aux nmreos et slniituptoas teneiuqhcs matérialise l'exécution des oaiibgonlts de l'enquêteur vacataire. Elle ovure droit à la rémunération convenue.

## III - Conditions d'exécution du contrat

### Article 48 - Déroulement

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Dnas le cdare défini par la pooiiosrptn écrite, l'enquêteur vcaiaate dpossie de sa liberté d'action puor réaliser le croantt d'enquête qu'il a accepté.

### Article 49 - Contrôle

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Dnas l'exécution des vacations, l'enquêteur vatricaae est tneu de retseper creietnas ooiantlgbis mnemialls aifn d'assurer la qualité de son travail.

Ces ogiltaoibns snot fixées en fcoonitn des itrisnntcos données et des enicgeexs particulières des enquêtes. Ces règles dvneoit être portées à la cscncnsaioae de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles puor vérifier les cndiooitns d'exécution du tiarval au crous de l'enquête ou après son achèvement dnas le délai de 1 mios à cpotemr de la réception par l'institut des drenreis qitrnoeusneias de l'enquête.

### Article 50 - Non-exclusivité

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

L'enquêteur vaaiatcre n'est pas lié par une olagotibin d'exclusivité. Même dnas la période d'exécution de sa tâche, il puet eecxerr totue ature activité, y cmorips d'autres enquêtes. Il diot s'assurer tufoeoits qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence enrte la tâche qu'il apteccc et ses arteus activités.

## Article 51 - Secret professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

D'une manière générale, l'enquêteur vaatcraie est tneu au sreet pfeionessonl et à une oblgtoain de discrétion à l'égard des treis tnat sur l'organisation de son tavrial que sur la naurte et les résultats des tâches qui lui snot confiées et sur les fatis et les imtnonrioafs qu'il a eu l'occasion de connaître au crous de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, suaf icirsnouttns écrites de l'employeur, l'enquêteur vciataarae s'engage femllroemnet à ne dulugvier à qui que ce siot :

- auucn des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui lui snot remis par l'employeur puor l'exécution des enquêtes ;

- acuun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, suaf au pseronnel qualifié de l'employeur ;

- le nom de la psreonne pisuqhye ou mlaroe puor le cmopte de qui est faite l'enquête, suaf iionctutnsrs précises de l'employeur.

## Article 52 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le saairle de l'enquêteur vacataire, puor cuahcn des coratnts qu'il exécute, ilncut la rémunération puor l'exécution des tâches prévues anisi que clele de luer préparation et de la msie en fmore des dtemunocs qui denvoit être restitués.

## Article 53 - Indemnité de fin de contrat

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

L'enquêteur vticaraae a diort à une indemnité de fin de cronatt cmsitncaopere de la précarité de son emploi. Le mnanott de cette indemnité est fixé à 4 % de la rémunération due à l'enquêteur vaairtace au trtie de l'article 52 et est pyblaae en même tpmes que les trvauv exécutés.

## Article 54 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

L'enquêteur vacraitaae a diort à une indemnité cpcniasmreote de congés payés.

Le mnaotnt de l'indemnité est égal à 1/10 de la rémunération due à l'enquêteur vacirtaae au trtie de l'article 52 et est plaabye en même tpems que les trvauv exécutés.

## Article 55 - Détermination d'un horaire de référence

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimum conventionnelle cénodossarpnrt au coefficient 230 EATM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

## IV - Maladie

### Article 56 - Absences maladie

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accidents, survenant entre la date de début et de fin du contrat d'enquête, dûment constatés par certificat médical, et notifiés 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 reporter le terme.

### Article 57 - Formalités

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, l'enquêteur vacataire, ionnsldipbie 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 48 heures, à compter du 1er 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.

## V - Représentation des enquêteurs vacataires

### Article 58 - Décompte de l'effectif

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les enquêteurs vacataires sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre le nombre des salariés bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vacataires pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet.

### Article 59 - Conditions d'électorat

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'enquêteur vacataire doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins 3 bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premier tour des élections, et figurer encre dans le fichier de l'entreprise.

## Article 60 (1) - Conditions d'éligibilité

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 1992*

Pour être éligible, l'enquêteur vacataire électeur doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise, figurant encre dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant 3 mois des douze mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

(1) *Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).*

### Article 61 - Paiement des heures de délégation

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondante au coefficient 230 EATM divisée par 169 heures.

## VI - Retraite complémentaire

### Article 62 - Régime de retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les instituteurs vacataires doivent adhérer pour les enquêteurs vacataires à une caisse de retraite de luer cihox affiliée à l'ARRCO.

## VII - Classification des enquêteurs vacataires

### Article 63 - Coefficient hiérarchique

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Le coefficient hiérarchique 230 est attribué aux enquêteurs vacataires.

### Article 64 - Bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

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

- le nom ou la raison sociale, l'adresse de l'employeur, le numéro SREIT 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 hiérarchique de l'enquêteur vacataire et le coefficient hiérarchique correspondant ;

- la période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte le salaire ;

- le montant de la rémunération brute de l'enquêteur varcitaire ;

- la nature et le montant des cotisations sociales ;

- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;

- la nature et le montant des allocations de chômage versées ;

- le montant de la somme forfaitaire perçue par l'enquêteur varcitaire et sa date de paiement ;

- la mention intacte l'enquêteur varcitaire à verser ce bluelin de paie sans limitation de durée.

## Article 65 - Titre III : Date d'entrée en vigueur de l'annexe Enquêteurs

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1992*

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Si l'embauche, pour un contrat de travail dit "de chantier", succède à une offre d'emploi diffusée par voie de presse, par l'ANPE ou par l'APEC, 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 réelles et précises de la fin du contrat ;
- le lieu où se déroule le chantier ;
- les risques éventuels liés à l'activité du chantier et du site d'accueil ;
- la rémunération brute mensuelle prévue pour cet emploi hors prime(s) et avantage(s) ;
- la (les) 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 comporter la mention "Contrat de travail à durée indéterminée de chantier".

## Article 2 - Rupture du contrat de travail à l'issue du chantier

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993*

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 aléatoire dans les cas suivants :

- Inexistence de postes 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 ;
- les 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 ;

## Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés d'études et de conseils (Syntec) ; Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF).
Syndicats signataires	CGC-ODERTES, Syndicat national des professionnels d'encadrement de l'ingénierie ; FO-SNAT Syndicat national des activités techniques ; CFTC-FECTAM.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993*

Constatant que le recours aux chantiers 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 NAF 74 C2) ;

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 concernés engagés pour ce chantier vionet lues 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 signataires, il est convenu dans le cadre législatif actuel d'assurer aux salariés licenciés, pour fin de chantier, des garanties complémentaires.

### Article 1 - Définition du contrat de travail dit : de chantier

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993*

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 indépendant 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.

- Intieeccimes de pnsrneos qui, qlleue que siot luer ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un chantier, l'offre ftaie par écrit d'être occupées sur un atrue chantier, y cmopirs en grnad déplacement, dnas les citinnoods cneninevolto abclalepips à l'entreprise.

En cas de limcneeent du salarié, un préavis est dû conformément aux dtossnpiiois cnnleeventlonis de la cnietnvoon clevctiole natolniae des bruaeux d'études techniques. La lttree de lceneienemit devra mneinteonr les possibilités d'accès au dpoisoitsif de foorimatn institué par l'article 4 du présent accord.

Dnas tuos les cas, les salariés détachés sur des caentirhs en Fcanre ou à l'étranger bénéficient de pelin driot des ditsinopsois conventionnelles.

### Article 3 - Information et consultation des instances représentatives du personnel

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993*

Toute erierntpse eaenainvsqt de lcciiener sur une même période de 30 jorus de 2 à 9 salariés puor fin de chantier, dnas les cdontiinos prévues ci-dessus, diot iofenmrr et csulnteor préalablement le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel). Cqahue salarié srea convoqué à un ereteitnn préalable 7 jorus fcnars avnat la ntioofiitacn des lteeenimcics puor fin de chantier.

Toute estnirepre eeaangsivnt de lcceniier puls de 10 salariés puor fin de chantier, sur une même période de 30 jours, dnas les coniotinds prévues ci-dessus, diot ifoernmr et conlsetur le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) 30 jorus fcnars anavt la niaictfootin des lmtteecncienis puor fin de chantier.

Lors de la réunion du comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) snroet étudiées les possibilités de resmlaeascnt au sien de l'entreprise ou sur d'autres chantiers.

Le procès-verbal de séance signé par le président et le secrétaire du comité d'entreprise mneonirenta le cntnoeu de cette

### Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sniaytdcs de sociétés d'ingénierie, de seevcirs informatiques, d'études et de clseonis (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Prais ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fcnrae (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des employés et careds FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ; Fédération des sceevivrs CFDT, 47-79, aunvee Simon-Bolivar, 75950 Piars Cdeex 19 ; Fédération nanatiloee des pslenornes des sociétés d'études et de cslneois et de prévention CGT, csae 421, 263, rue de Paris, 93514 Mnrouteiol Cedex.

### Article 1er - Objet de l'accord et champ

iomainfrton et consultation, ntnemoamt les éventuelles ptsoopnoriis de reclassement.

### Article 4 - Accès au Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils

*En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993*

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au cnoatrt de tivraal des salariés à l'issue du cneaiht puor la réalisation duquel ils aenivat été execnvlmuset embauchés, ces derrines poruornt bénéficier d'un accès protraiiire aux foironotmas proposées par le Fdnos d'assurance fomaitorn ingénierie, études et cioslnes (FAFIEC) ou au congé iuidvidnel de formation, dnas des lieitms qui sronet fixées par les piaeenartrs saucocix siégeant dnas les instances.

Pour bénéficier d'un accès pitrrriiaoee aux finrmtaas proposées par le FAFIEC, les ciiontdons sntevauis dvnoert être réunies par le dneaedmr :

- avoir été salarié paennndt au mions 6 mios d'une société d'ingénierie à juor de ses cttiioanoss au FIAFEC ;

- aiovr cnloeu un coarntt de traavil à durée indéterminée aynat puor objet une msioisn sur cehiatnr ;

- emxerpir sa dnamdee de bénéficier d'une ftoaiomrn d'une durée croispme ertne 120 hreeus et 160 hueres proposée par le FIFAE (fonds d'assurance frmitooan ingénierie, études et conseils), et ce dnas un délai de 6 mios à cmpoter de la nfaioottciin du licenciement.

Le FEAFIC déterminera les ciontidnos de pisre en craghe des coûts liés à cette fiotoarmn et des rémunérations afférentes dnas la limite d'un plfoand égal au silarae burt mnmiium cieevontnonnl copeordannrst au cicfeeonfit hiérarchie du demandeur. Cependant, l'indemnité versée par le FFIAEC ne purroa être inférieure au monnatt burt aeuuql l'intéressé aariut pu prétendre auprès des Assedic.

Une elvponepe budgétaire alunnele srea prévue à cet effet, dnnot le mtntnoat srea déterminé par le cenoiisl de giteosn du FAFIEC.

Un blian annuel srea présenté par le président du FIAFEC à la cmiosiomsn paairtrie de la coionevntn cviltolece qui porura prdrnee ttuoee dipisioostn utlie en cas de difficulté de msie en oreuve du présent accord.

### d'application

*En vigueur étendu en date du 1 mai 1999*

Cet accord a puor obejt d'instituer un régime mmuiim olboritgaie de prévoyance au paln naiaotnl en Frncae métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, bénéficiant à tuos les psreonnels employés, techniciens, aegnts de maîtrise, ingénieurs et caedrs salariés des eeerrnspsits visées par la convneiton ccelovlrite nanlotiae des bauuex d'études techniques, ctbnaias d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

### Article 2 - Bénéficiaires du régime

*En vigueur étendu en date du 1 mai 1999*

La notoin de salarié s'entend puor tuos les titrlaeius d'un cranot de travail, à l'exclusion des enquêteurs vrtaaiacs et des bénéficiaires du régime de prévoyance prévu par l'accord du 16 décembre 1991.

Sont bénéficiaires du présent accord, snas sélection médicale :  
1. Les salariés iirtsncs à l'effectif de l'entreprise, y compris, dnas

les cas de spouses du conjoint de travail, netnomamt pour mlaiade ou congé paternel ;

2. Les salariés atettnis d'une potolhiage srunveue antérieurement à la dtae du présent accord ;

3. Les anciens salariés itcnsirs comme danremedus d'emploi ou bénéficiaires des alniactloos de préretraite FNE, s'ils svisrncet dnas les six mios qui seuivnt la rpurute du cortant de tavrail ;

4. Le cnnooijt ou concubin, bénéficiaire du vrseenmet du ctaapil décès, s'il adhère, dnas les six mios snauvit l'événement, au régime de prévoyance, au ttire des sluees gaateirns cipaatl décès et rtene éducation.

## Article 2 bis - Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

En cas de ssnpioseun vaniotrloe du cortant de travail, les salariés peuvent, à luer demande, csvroneer le bénéfice des gitnaers décès (capital décès et rntee éducation) suos réserve du pinmeeat de la cttaoosiin correspondante.

En outre, les salariés en congé peartnl bénéficient, snas supplément de cotisation, dnas les cdoinonts prévues aux aelictrs 6 et 7, des gtaerinas incapacité et invalidité.

Le silaare de référence visé à l'article 8 est celui des 12 mios précédant la suinepsson du cnaortt de travail.

Les gteainras snot mnuianetes en cas de spoisnusen du carotnt de tvairal si le salarié pciaratnipt bénéficie de la prat de son eplymoeur d'un miaitnen de salaire.

Ce mtiniaen de gtaiaenrs csese :

- à la dtae de rspiree d'activité du salarié ;
- à la dtae de pirse d'effet de la ritatere sécurité slaiocce ;
- à la dtae de caseostin du vnemreset du complément de srailae ;
- à la dtae de rputrue du caorntt de triaval ;
- à la dtae de résiliation du ctnaort de prévoyance.

Les salariés dnot la ssspeuion du cntarot de tviaarl a puor onirgie un arrêt de tarvail indemnisé par la sécurité soiaclé bénéficient de ce mieatnin de gtraniae jusqu'à la dtae de reprise d'activité ou jusqu'à la dtae de psire d'effet de la rtiaetre sécurité sociale. Auunce ctiastoion n'est due au tirte des peartonitss incapacité de tvairal ou invalidité prévues par le présent acrcod de prévoyance.

Il est rappelé que les salariés dnot le catornt de tiaavrll est sednsupu snas rémunération pnuevet ddeeanmr à cesrnover le bénéfice des gietraans décès (capital décès et rente d'éducation).

## Article 3 - Garantie capital décès

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

### 3.1. Nature

En cas de décès du salarié, un cpiatal est versé à ses aytans diort désignés en 3. 3.

### 3.2. Mnoatnt du catpail décès

Le moantnt du ctipaal décès versé est égal à 170 % du sralaie de référence. Son mnnoatt mniuumim est fixé à 170 % du plnfaod aennul de la sécurité silcaoe en vuegiur au juor du décès puor les

salariés ne raevlnet pas du régime de rartiete des crdaes et à 340 % du plofnad aneunl de la sécurité saclioe en vugiuer au juor du décès puor les salariés ralenevt du régime de rreatite des cadres, aevc patrora puor les salariés à tmpes partiel.

Sur deadnme du ou des aaytns dorit désignés en 3.3, ce caipital décès pourra, en tuot ou partie, être transformé en rente.

### 3.3. Aaynts droit

En l'absence de désignation eeprxsse de bénéficiaires par le salarié, les caiutapx décès snot versés dnas l'ordre de priorité suavnit :

? au cjonoint du salarié, non séparé de cpros par jnmequet définitif ;

? à la pseonrne liée au salarié par un ptace civil de solidarité ou à son cnocbiun ntrooie ;

? aux etnnafs du salarié, nés ou à naître, vaintvs ou représentés par ptars égales etnre eux ;

? aux panerts du salarié, par parts égales entre eux, et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au svvinaurt ;

? aux héritiers de l'assuré.

Le salarié puet à tuot mnemot medoifir la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par lettrte recommandée adressée à l'organisme assureur, qui en acrsucea réception.

## Article 4 - Garantie invalidité absolue et définitive

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

Si le pncaitirapt est en état d'invalidité aoslube et définitive, c'est-à-dire s'il est rnnoecu idivlane de 3e catégorie par la sécurité silocae aevc miarjoaton puor ansiaactse d'une tircee posnrene de cet organisme, anvat la dtae de psire d'effet de sa rtirtaee sécurité sociale, il lui est versé par apiiaocnttn le ciaaplt décès prévu à l'article 3. 2.

## Article 5 - Garantie rente éducation

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

5.1. En cas de décès du salarié, une retne éducation dnot le motnnt est calculé en pgeoaucrne du salirae de référence défini à l'article 8 est versée puor chuaqe enafnt à charge.

### 5.2. Noiotn d'enfants à charge

Sont considérés cmme eanntfs à craghe du pictipranat tuos les etnnafs légitimes reconnus, naturels, adoptifs, riulecles ou à naître au snes de la législation filsaace ou au snes de la législation sur les aaootilncls fllaimieas :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cniioitdon ;

- jusqu'à luer 25e anniversaire, padnent la durée ;

- de l'apprentissage ou des études ;

- de l'inscription auprès de l'Agence naolntiae puor l'emploi (ANPE) cmome damrdenues d'emploi ou eectffuant un satge préalablement à l'exercice d'un piemerr epolmi rémunéré ;

- snas lttiiaimon de durée en cas d'invalidité rncuneoe par la sécurité scolaie avant le 21e anniversaire, les matnett dnas l'impossibilité de se trevir à une activité professionnelle.

Par assimilation, snot considérés à chrage les efntnas légitimes, à naître et nés viables, et les ennftas recueillis.

### 5.3. Montant de la retraite d'éducation

Il sera versé pour les enfants à charge désignés en 5.2 :

- 12 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 18e anniversaire ;

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, avec des minima sur le montant annuel de la retraite calculés hors de sa mise en scierve ;

- 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres ;

- 24 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres.

Les minima sont calculés sur le plafond de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès du salarié, avec prorata pour les salariés à temps partiel, la retraite annuelle étant ensuite revalorisée selon les dispositions prévues par l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance.

### 5.4. Périmètre de la retraite d'éducation

La retraite d'éducation est cumulative avec le capital décès. Elle est due et payable mensuellement à compter du premier jour du mois qui suit la date du décès.

## Article 6 - Garantie incapacité temporaire de travail

*En vigueur étendu en date du 1 mai 1999*

### 6.1. Définition

Il s'agit d'un arrêt total de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale hors accuressne maternité.

### 6.2. Délai de carence

Le délai de carence appliqué à la gratiation est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.

### 6.3. Montant

La gratiation consiste à assurer à un salarié ayant pu 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 moment de l'entrée 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

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

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 retraite complémentaire dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

### 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 retraites 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 apportionnement 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 retraite fixée ci-dessus.

### 7.1.2. Invalidité résultant d'une maladie

Invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie : l'assureur complète les retraites 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 3e catégorie, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par apportionnement du capital décès.

Invalidité de 1re catégorie : le complément mentionné ci-dessus est divisé par deux.

7.2. La retraite 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

*En vigueur étendu en date du 1 mai 1999*

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 limitée aux échelons A, B et C des rémunérations.

## Article 9 - Revalorisation des prestations

*En vigueur étendu en date du 1 mai 1999*

L'ensemble des prestations sera revalorisé chaque 1er janvier et 1er juillet, en fonction de l'évolution du salaire minimum conventionnel de l'intéressé.

## Article 10 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 mai 1999*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier 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 des dispositions législatives 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 de plusieurs organisations représentatives contractantes.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 81 de la convention collective



Les tuax de catntioosis sorent meuinants panndet 3 ans par les itnnitioutss de prévoyance, et ce à cemtopr du 1er jneivar 2013.

## Annexe

Article 1er - Organisme de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

### Organisme de prévoyance

Les paraitrens scoaix soussignés, mmbere de la cioosmismn païrrate de la coniovtenn clloictvee natailnoe des baueux d'études techniques, cbaeints d'ingénieurs coseils et des sociétés de conseils, cioveennnt de cfonier la goitsen du régime de prévoyance de la bnarche à Mfkoalf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du gpuore Makfoalf Médéric), aux cnddotiios stuvienas :

1. Les ertespnreis rvaalent de la ctvnoioenn collcivtee nnilaote snot teunes d'adhérer aux cnoontiids décrites à l'article 2 du présent annvaet au cohix à l'une ou à l'autre des istttuoiinns de prévoyance ci-dessus dénommées snas dtoiciitnsn de territorialité.

Elles dsepiosnt d'un délai de 6 mios après extension, et au puls trad à la dtae d'échéance de luer ctarnot en cours, puor se mtrete en conformité.

2. Par exception, les eetisprnes qui ont clconu un ctnorat de prévoyance aavnt enxtesoin cevesonrnt luer liberté d'adhésion au régime antérieur.

En cas de renégociation, et à ctooniidn que les gtneairs et les ctstniioaos slairlaeas soniet équivalentes à celes précisées à l'article 2, les eterispers ont la possibilité de cctteanror aevc tuot omsganire de luer cohix ; elles prunoort en firae bénéficiier lrues flilileas aux mêmes conditions.

3. De même les esieernptrs en création donseipst d'un délai de 3 mios puor siaraiftse aux gatarneas prévues par l'accord "Prévoyance" du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot onsamrige de luer choix.

4. Les tuax des caotonsiits définis au parrgahpae 2 de l'article 2 du présent avennat senrot mianeunts pnaendt 5 ans par les inoitnuistts de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à patir de la dtae d'extension.

5. Les intottusniis de prévoyance ci-dessus dénommées snot adhérentes à l'OCIRP (organisme comumn des iounnttsiits de rntee et de prévoyance) qui arsuse la rnete éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à cmoepr de la dtae d'extension, les dsipootsiins prévues par le présent aevant punorort fiare l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la dnmdaee d'une ou de puselirus onaitgoaisrns représentatives ctnatearctnos indépendamment de l'accord "Prévoyance" lui-même.

Article 2 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

### 1. Assiette

Les contitioass de prévoyance snot calculées sur le srailae burt plafonné à la trchnae C svenart de bsae au clcual des citstoonias de sécurité sociale.

### 2. Tuax des csniotaotis prévoyance

Pour l'ensemble des resqius gtanaris par l'accord « Prévoyance » du 27 mras 1997, les eiretrpesns adhérentes du régime de brchnae auprès des ogiresmans désignés acutrinquoett une caioitostn calculée cmome siut :

- sur la trhacne A : 0,74 % ;

- sur la tcarnhe B : 1,13 % ;

### 3. Répartition

La répartition des cntstooiais srea faite dnas chqae eirsnrpte en fcnootin de ses règles peprros snas que la prat salarié excède 50 % du mnonatt tatol des coaintstis qeul que siot l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la cenovinton celtilcove naniaolte des caders du 14 mras 1947 prévoit une cstaitooïn de 1,5 % calculée sur la trchnae A du siralae des cadres. La ctaoiositn de 0,70 % sur la tnrhcae A prévue à l'article 2 ci-dessus est iamplute à cttee obligation.

Aucune cisitotoan n'est due puor tuot pcrptiaant bénéficiant des proatstries incapacité de tavnral ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les suttaiions visées à l'article 2, paraphregas 3 et 4, de l'accord du 27 mras 1997, il srea proposé des cttasioonis iulienavidlds par le biias d'un régime spécifique.

### 4. Ipamct de la réforme des retreatis

Le tuax de cotiotsain défini à l'article 2.2 du présent avnneat iunclt le fnicneanem de la carhge puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rporet de l'âge d'ouverture des dorits à la rairttee à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nvbremoe 2010), c'est-à-dire l'allongement cooandnsperst de la période de ctueurvore au titre :

- des granaetis incapacité de tvaaril et invalidité ;

- du mienitan des getarians décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin).

Conformément aux donstpsiiiois de l'article 26 de la loi susvisée, la cstionttuoin du pnosvneroinmiet crronaesndpot à cttee crghae nuolvlee est échelonnée sur une période trsiraotnie eiparnxt au 31 décembre 2015, puor les errsetpnies dnnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en vuueigr de ltadie loi.

Dans le cas où le corntat de ces erisrpteens viadeirnt à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, riesme en casue de la désignation des oseagimnrs arsueurss ou de l'un d'eux, erpirsnete sontart du cahmp d'application de l'accord de prévoyance), aavnt l'expiration de la période trsiraotnie susvisée, une indemnité de résiliation prorua être due. Cette indemnité copprenosd à la différence ertne le mnntaot des pvirsoonis tuencqihes panrmtteet de cruiovr intégralement le eemngngets pesant sur l'assureur et le mnatont des psvonoirs teqchuneis eeentcfvimeft constituées, au titre des incapacités ou invalidités en curos à la dtae de résiliation.

Toutefois, cttee indemnité ne srea pas eiglxbie si l'organisme aesrusur ne puuiosrt pas le mteniaïn de ctete curtuevroe alors qu'un nvaeuou contrat, une nlvoeule cinooetvnn ou un naouevu bieltlun d'adhésion est scusroit en remcmeaenlpt du précédent et prévoit la riserpe intégrale, par le nuveol osimrgnae assureur, des entngeamges rlfietas au mitneian de la gnraite incapacité de travail-invalidité et de la gainrate décès du contrat, de la cninvooten ou du biutelln d'adhésion intiaïl ; dnas ce cas, la contre-valeur été résilié que les ptineasotrs nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de riserpe des egnagenemts par les osgnrameis désignés, l'entreprise derva procéder au peanimet du solde rentsat à provisionner.

A l'inverse, dnas le cas d'une enepisrte realnevt du cmhap d'application de la cvonitnoen clcoevltie qui déciderait de roerojдне le régime cnoontveinl anvat l'expiration de la période transitoire, celle-ci derva s'assurer auprès de l'assureur dnnot le cartnot arua été résilié que les ptineasotrs nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de riserpe des egnagenemts par les osgnrameis désignés, l'entreprise derva procéder au peanimet du solde rentsat à provisionner.

Les dsoiositnips de l'article 26 de la loi susvisée relteïavs au ponveenmisiront snot d'ordre public.

### 3.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux omegnrsias auesusrrs désignés à l'article 1er du présent avenant à l'accord du 27 mars 1997.

Une ctenooinvn de getsion cclonue ernte les pntaeirreas souicax sagireitnas de l'accord de prévoyance et les omgnearsis ausursers faomisrle les eetgmgnanes des petiras puor l'assurance et la gstoien du régime de prévoyance de la branche.

Les modalités d'organisation de la muiltiotsuaan sornet réexaminées par les pnrteareis sauioxc dnas le délai muxaimm de 5 ans à cmpoter de la dtae d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux diosnitoips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cttee fin, les ptrais stainriaegs se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anvat l'échéance.

En cas de désignation d'un nvuoel onsamrige assureur, tutoes les epeniretrs aanyt adhéré au régime de prévoyance de bhrance rdoiennojrt le nevuol ognimsare asesruur désigné. Les oegismnrs areusurs précédemment désignés oagrnrsioient le trarnesft du régime de bcrhane auprès du nevuol assureur. Cette opération se réalisera snas firas puor les eeneptrsirs et les bénéficiaires du régime.

### 3.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les sneirsits en cours

## Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des syncaitds de sociétés d'études et de conselis (Syntec).
Syndicats signataires	Chambre des ingénieurs-conseils de Fnrae (CICF) ; Syndicat ntaanoil des pslonerens d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC ; Syndicat ntoaanil des activités triitaeers (SNAT) FO ; Fédération des srceviés CFDT. ; Fectam CFTC.

### Article - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

#### 1. Assiette

Les cnosiaittos de prévoyance snot calculées sur le siaarle burt plafonné à la tranche C svenart de bsae au clucal des ctositiaons de sécurité sociale.

#### 2. Taux des cniosottais prévoyance

Pour l'ensemble des rqsueis gtarinas par l'accord « Prévoyance » du 27 mars 1997, les enetrersips adhérentes du régime de bnharce auprès des ongmersias désignés aiutrtqocnet une citosiaotn calculée comme siut :

- sur la tnhrcae A : 0,74 % ;

- sur la thrncae B : 1,13 % ;

- sur la tnrahe C : 1,13 %.

Les taux de cnottiasois snoret meinnauts pdnaet 3 ans par les

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dnoositipts satnvuies s'appliquent (art. 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

- la gtanaire incapacité tamripoere de travail-invalidité est maeiuntne aux assurés en arrêt de traiavl puor mdalaie ou accident, dès lros que les prestations, immédiates ou différées, snot aescuiqs ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

- ces assurés bénéficient du mtiaeinn des graientas décès panednt la période d'incapacité toerirapme ou d'invalidité ovranut dorit aduixtes ptsoaernts du régime de prévoyance ; le silaare de référence est figé à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

- les pontiraetts périodiques en cruos de srvciee (indemnités journalières, pseinoon d'invalidité, rnetes d'éducation) cutoiennt d'être versées à luer nvaeiu ainttet à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

Les pinarareets sucoaix oarorsegnint la puotrsiue de la rsalaovtiroen des peatronitss en corus de svcerie anisi que de la bsae de ccual des pertatnsios reiealtvs à la crveuotue du riuqse décès maintenu, conformément aux ditsosopiins de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

L'ensemble des dponioistss qui précèdent s'applique également dnas le cas d'une errptisene adhérente qui casireest de relever du chmap d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de brcanhe ; les modalités d'organisation des rlarsvanoioetis ftrueus senrot aolrs de son ressort.

iisnuonttis de prévoyance, et ce à cmeotpr du 1er jeavinv 2013.

### 3. Répartition

La répartition des csiaaonttos srea fatie dnas cqhaue eirpntrese en fionotcn de ses règles peoprrs snas que la prat salarié excède 50 % du mannott taotl des cniostoaitis queul que siot l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la convneotin clteolvcie nianotlae des cdreas du 14 mars 1947 prévoit une cisittaoon de 1,5 % calculée sur la trcnahe A du sraliae des cadres. La ciaistoton de 0,70 % sur la trcnhae A prévue à l'article 2 ci-dessus est ilbupante à ctete obligation.

Aucune cootisitane n'est due puor tuot ptprinicaat bénéficiant des pnsitoaerts incapacité de taairvl ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les stnautios visées à l'article 2, paregaprhas 3 et 4, de l'accord du 27 mars 1997, il srea proposé des cnaisttoios illuivendeds par le biais d'un régime spécifique.

### 4. Iacpmt de la réforme des raretetis

Le taux de catioitson défini à l'article 2.2 du présent anvneat inclut le fnnieemnact de la chgare puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rerpot de l'âge d'ouverture des dirtos à la rirtaete à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nbreovme 2010), c'est-à-dire l'allongement cnndoapseorrt de la période de crovutree au ttire :

- des gnretiaas incapacité de travial et invalidité ;

- du maietnin des gneatrais décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin).

Conformément aux dtponiissios de l'article 26 de la loi susvisée, la citounotnis du perisnoeinmnovt cporonnesrdat à ctete cgrahe nvuoelle est échelonnée sur une période triaisnrtoe exnrapit au 31 décembre 2015, puor les enepirsters dnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en viueegr de ldaite loi.

Dans le cas où le crtoant de ces eertrnepsis vreadint à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, rimese en csuae de la désignation des omgaensirs aurusesrs ou de l'un d'eux, esrnpterie srontat du chmap d'application de l'accord de prévoyance), anvat l'expiration de la période titinrorase susvisée, une indemnité de résiliation purroa être due. Cette indemnité corsnepeord à la différence etnre le mnoantt des prnioosivs theqneicus patnrmetet de corviur intégralement les eaeemngngtns pensat sur l'assureur et le mannott des pvrnoioiss tqiceheuns efinvftecmeet constituées, au ttire des incapacités ou invalidités en curos à la dtae de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne srea pas egliebxe si l'organisme auresur ne psuuirot pas le meaiitnn de cette cuevtorruue alors qu'un neuvaou contrat, une nluolvee cnienotovn ou un novaveu bliutlen d'adhésion est scrsouit en rpnleaemmctet du précédent et prévoit la rrespie intégrale, par le nueovl ominsgrae assureur, des

## Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

### Organisme de prévoyance

Les paeiratnres suaioxc soussignés, mmbere de la ciomismosn ptarriiae de la ctiooenynn cotlcviele naanlotie des baruueux d'études techniques, cietabns d'ingénieurs coslines et des sociétés de conseils, cevnnoninnet de cnifeor la gseotin du régime de prévoyance de la banchre à Molkfaaf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du goprue Mklafaof Médéric), aux cnidotnios staenius :

1. Les esnpieretrs rleaenvt de la coiontnevn collcvetie nanltoaie snot teenus d'adhérer aux conitodins décrites à l'article 2 du présent aeanvnt au cohix à l'une ou à l'autre des itstotininis de prévoyance ci-dessus dénommées snas dsicititnon de territorialité.

Elles dsepisnot d'un délai de 6 mios après extension, et au puls trad à la dtae d'échéance de luer cotarnt en cours, puor se mtrete en conformité.

2. Par exception, les eresprtnies qui ont cnloqu un crnaot de prévoyance avnat eitsoxenn coesvrnret luer liberté d'adhésion au

## Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail application de la loi du 13 juin 1998

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des snadyicts de sociétés d'ingénierie, de srevise informatique, d'études et de cenosil (SYNTEC) ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fcrnae (CICF).
Syndicats signataires	Fédération notliaane du peroennsl de l'encadrement des sociétés de secvire informatique, des études, du cinsoel et de l'ingénierie CFE-CGC (FIECI), 48, rue de Lisbonne, 75008 Piaris ; Fédération des servivces CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin.
Organisations adhérentes signataires	SPECIS FECTAM-CFTC par ltrete du 18 mai 2000 (BO CC 2000-27). Fédération des sidtnyacs CTFC commerce, sicerve et frcoe de de vtene (CSFV), 197, rue du Fbroauug Saint-Martin 75010 Piaris par lettre du 9 orbctoe 2000 (BO CC 2000-45).

enmgeatnegr rteilfas au meaiitnn de la gaatinre incapacité de travail-invalidité et de la grantaie décès du contrat, de la coioetnnvn ou du bluteiln d'adhésion iantiil ; dnas ce cas, la contre-valeur des pisnovrios ecfetvfeeimnt constituées au trite du meiiitnan de cette giatarne srea transférée au nuveol oarsinmge assureur.

A l'inverse, dnas le cas d'une etsrrienpe ranelvet du champ d'application de la cnvteonion cltovecile qui déciderait de rrjdoeine le régime cnnneietvool aanvt l'expiration de la période transitoire, celle-ci derva s'assurer auprès de l'assureur dnnot le caonrtt arua été résilié que les pitnrtaoess nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de riprsee des eegnamgnets par les ogesnairms désignés, l'entreprise drvea procéder au paeemint du sdole rtnaset à provisionner.

Les dsosponitiis de l'article 26 de la loi susvisée ratieelvs au pnoermeivosinnt snot d'ordre public.

régime antérieur.

En cas de renégociation, et à ctiooinidn que les gnratiaes et les cnsttoiaaos slelaarais sineot équivalentes à celles précisées à l'article 2, les enitrsprees ont la possibilité de ctrnactoer aevc tuot omasgnire de luer cohix ; elles pruonort en fraie bénéficier lerus filelias aux mêmes conditions.

3. De même les erietpserns en création dsepsonit d'un délai de 3 mios puor sfsariatie aux giretaans prévues par l'accord "Prévoyance" du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot orgaismne de luer choix.

4. Les tuax des cootisnatis définis au parggaahpe 2 de l'article 2 du présent aneanvt srneot mentinuas pednnat 5 ans par les isnutottinis de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à ptairr de la dtae d'extension.

5. Les uoittsnints de prévoyance ci-dessus dénommées snot adhérentes à l'OCIRP (organisme cmmoun des itunoitsnits de rtnee et de prévoyance) qui asruse la rente éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à cemptor de la dtae d'extension, les dpsniostiois prévues par le présent aeanvnt pnrouot farie l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la daemdne d'une ou de presuluis ognosrtanaais représentatives çnanattcoerts indépendamment de l'accord "Prévoyance" lui-même.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

La réduction du chômage et l'embauche de jenues snot des priorités partagées par tuos les pentearais sociaux.

Les eetnrpseris de la fédération SENYTC et de la CCIF (chambre des ingénieurs-conseils de France) ont embauché puls de 40 000 pesrnnoes en 1998, dnnot puls du tries des jeuens ingénieurs sritos d'écoles, tteous dlienipcsis confondues. Elcls ont l'ambition d'en eehubcamr puls de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des svrceeis dnas l'économie, de la complexité csntsiare des thocenloeigs et de l'externalisation de puls en puls fréquente des praeitoss d'ingénierie, de conseil, de foartimon et de msie en oeuvre.

Les métiers du savoir, regroupés dnas les fédérations SNTYEC et CICF, ont anisi la volonté de créer un nrombe très irontapmt d'emplois, en piulaicterr destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par luers cllerubataoors sesppuont une lraçe prat de création ou de ccioopnetn qui imquipe une grade aoiomntue dnas l'organisation de luer taiaavr et une très falibe possibilité de ssueitubtr immédiatement un couaobtlerlar par un ature au cuors de sa mission.

De plus, les métiers du savoir, par ensece mbloeis et internationaux, snot confrontés à une cnceournre mliandoe et lerus coûts de potorcuidn snot detericment liés au coût et à la durée du travail. Les eetnrpseris du seceutr ne peuvnet pderne le rqeuse de détériorer luer compétitivité en aasnuidslrt lerus coûts de production. En effet, luer capacité à eemcuahbr pssae

oelrniibomtgeat par le mtieian de luer compétitivité.

La stouuitan économique des eteiesprrs de la bnrache est très contrastée, en raoin de la diversité de lures tlaiels et des steueres d'activité dnas leqluses elles opèrent. Dnas ce cxttonee économique, les prtaiés satgairiens conviennent, dnas le crade de l'application de la loi du 13 juin 1998, de mtetre en ovruée des msruées spectubsiles de répondre à pueursils ojbftecs :

- aegtmnur le vuolme de création d'emplois en asitarssnot cuhgae fios que piboslse la réduction du tepms de travail, d'embauches : les pareits sgtariineas considèrent qu'il est préférable puor l'emploi de privilégier les démarches voilnaetors et négociées au neaivu des enrispeerts afin de mrtee en pclae les sonitouls les puls adaptées. Cet emxean cuodirna carteiens erneptesirs ou établissements à etnrer dnas le doitspsiiif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ;

- développer la foioatrmn pesnsnofirollee des salariés en foairansvt la msie en place d'opérations stecplebiuss d'accompagner luer évolution peoniefrsslolne ;

- préserver l'emploi dnas les erpreenstis en difficulté ;

- petemrte aux eirntprses de réduire le tepms de tiavral tuot en luer dnonant la possibilité de faire fcae aux ecgenixes de la compétitivité et à la réorganisation du taavril par l'aménagement du tpems de taviarl sur l'année ;

- diumneir le tpems de travial des salariés puor améliorer lures ciotndons de travail.

Ces mesures, au treavv de l'instauration d'un hiorare ceclotlf de 35 hreues et des modalités d'aménagement anuenl du tpems de tavaril proposées, divenot en eefft pretetrmme à une majorité de salariés de la bnhcare de bénéficier d'une daziine de jrous de disponibilité par rarpot à la durée cteennvoollnie actuelle, au-delà de la grainate accordée sur le caractère chômé et payé des jruos fériés et des jruos d'ancienneté conventionnels.

Prneant en cpmote les diontopsis prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travaial réduisant la durée légale du taravil des salariés à 35 hreeus par smienae au 1er jaievnir 2000 ou au 1er jaevnir 2002, sloen les cas, les pitares strnaieags décident d'adopter les dispnostiiios sintevuas :

## Article - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Le présent acrocd noitaanl est acllpiabpe aux etesrenpris eatnrnt dnas le cahmp d'application de la cnonetiovn clvtelioce ntaalineo des bauruex d'études techniques, des ctbnaies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

## Chapitre Ier : Durée du travail

### Article 1er - Durée du travail effectif

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Conformément à l'article L. 212-4 du cdoe du travail, la durée du taarivl efitceff est le tpems pnndeat leeql le salarié est à la doioisstpn de l'employeur et diot se cformneor à ses dreevcitis générales snas pvioour vauqer lmbreinet à des ocnoaciutps personnelles.

Cas ptuiielcarr de l'astreinte : l'astreinte cenrnoce les pealgs herairios en dheors des hareiors hlubteais de taairvl pnnedat lleleueqss un salarié puet être amené à irnveitner à la dademne

de l'employeur. Toute ievtniroentn effectuée paendnt la période d'astreinte, que ctete inertvtnieon ait leiu au dilmcioe du cotaalorleubr ou sur le leiu du projet, fiat pitare intégrante du tpems de traavil eeffticf du salarié.

## Article 2 - Durée conventionnelle du travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

La durée hieaamrobdde ctevnlonnnieloe du tavaril efiectcf est fixée à 35 hueers à cptoemr de la dtae d'effet précisée au cahritpe XI du présent accord. Cette définition ne fiat pas oacaltsbe à des dipsioionsts puls fveaalrbos qui peniarurot exeistr dnas les acdorcs ou les ugases des entreprises.

## Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail

### Article 1er - Dispositions communes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Les eirpenterss de l'ingénierie, de l'informatique et du cnesiol ofnefrt la particularité de cmptoor une majorité de cadres, cptomoe tneu des ptoresnitas iuleltellenetcs de huat navieu qu'elles snot à même de proposer. Par ailleurs, les mneoyv biueueatuqrs mrneodes fnot évoluer l'exercice ttnrioaeindl de l'activité pifllornsesonee et le contrôle tdnatneoiirl des hreorois de travail, par l'employeur. Cttee évolution paraît rcnenoetr les apiitosrans des salariés qui shitauenot tilearvlar sleon un rmyhte propre, néanmoins clpitbamoe aevc les cinotreants de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, cmotpe tneu de la nrtaue des fcnnooits et responsabilités confiées au pnrseonel concerné, la référence à une msreue de tpems exprimé en nbrome de journées ou demi-journées de tarival puet être puls adaptée que le ccular en hreeus et vinet compléter utielmnet les dsitionopis légales (notamment les durées meaimxls légales qui ceuninnott à s'appliquer).

Afin à la fios de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du tepms de tairavl et de firsovaer l'émergence de nuelleovs oinsintoaagrs du tarival dnas les entreprises, les peitars sgtaianeris cvneionennt de mtetre à la doiiistsopn des eniprsteers les mueress ci-après qui vniennet compléter les airtcles 32 EATM et IC de la coionnvten collective.

Tous les salariés qui relèvent du cmhap d'application du présent acord vneiot luer durée haaomdderibe de taravil réduite soeln les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire snroet oenetbus natemomnt en réduisant l'horaire homddeairbae pius en réduisant le nrrobe de jruos travaillés dnas l'année par l'octroi de jruos disilobnpses pirs de façon ilinddiluvee ou collective.

Si la réduction d'horaire est obuntee en réduisant le nrrobe de jorus travaillés dnas l'année, le salarié bénéficie de jorus dspilbeons attribués au ttre de la réduction du tpems de travail. Cette stouilon puet s'accompagner, au paln de la gestion, de la création d'un cpmote de tepms dsnilbiope (chapitre V) pnaeetrmt la matérialisation de la réduction efveticfe du tpems de tivaarl et dnot l'utilisation paraît adaptée aux viaaiotnrs de chgare de tvraail des salariés de la branche.

Les ptaeirs steaigrans cvinenneot que les jruos fériés snot non travaillés et payés. Loqsruv l'activité de l'entreprise la fiat tlalerviar ces jours-là, ces drrienes dennnot leiu à récupération sleon les dnioisptosis connllveitneoes ou établies par l'entreprise dnas le reescpt des dioniptisoss légales. Snot considérés cmroe jruos fériés les jours fériés légaux, à saiovr : les 1er janvier, lduni de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, Indui de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Nrvmeobe et

25 décembre.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises exerçant la faculté de modifier ou de modifier l'horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise avant la date de signature du présent accord.

Trois types de modalités de gestion des horaires sont prioritairement 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 annexes ci-après.

Pour valoir des modalités de réalisation de missions, les entreprises 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 leur sont présentées après information, lorsqu'elles existent, des instances représentatives du personnel. Les entreprises suivent l'évolution des souhaits de l'ensemble des salariés et tiennent compte de leurs souhaits.

## Article 2 - Modalités standard

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

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 restera à 1 610 heures pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux articles III et IV). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1 610 heures.(1)

Ces modalités concernent les EATM ; les ingénieurs et cadres peuvent également bénéficier de ces modalités standard.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation annuelle présentée au chapitre III), la rémunération de ces salariés 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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).*

## Article 3 (1) - Réalisation de missions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

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 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 des différents autres catégories de personnes pour bénéficier de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches assignées (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent

s'arrêter à une heure fixe, utilisation d'outils de travail spécifiques mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches...), le présent accord concerne, tout en maintenant d'une manière par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut survenir s'écarter d'un horaire prédéfini. La détermination 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 au sein de l'entreprise (chapitre III).

Les avantages de ces salariés comprennent les avantages éventuellement accordés dans une limite de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements effectifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de la limite, représentant des heures excédentaires d'activité de 3,5 heures, sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui sont alors à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte tenu des éventuels jours d'ancienneté 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 salarié est autorisé à dépasser l'horaire hebdomadaire dans la limite de 10 % pour 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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve que les salariés bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).*

## Réalisation de missions avec autonomie complète

### Article 4 - Forfait annuel en jours

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Les parties s'accrochent à réaffirmer 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 11<sup>e</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, reconnaît 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, constatent 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, concernent 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, stipulent 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 93/104/CE du Conseil du 23

novembre 1993, qui fixe des points clés des milieux de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;

- les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, notamment les droits sociaux fondamentaux définis dans la Charte sociale de l'Europe de 1961 et dans la Charte fondamentale des droits sociaux fondamentaux de l'Union européenne de 1989 ;

- l'article 1134 du Code civil.

Les parties 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 réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et endossent se réciproquement, dans le cadre du présent accord :

- à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1, et 19 ne permettent pas 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 ;

- à 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 les recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

#### Article 4.1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Peuvent être soumis au présent accord les personnes exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de conseil ou d'accompagnement des tâches de coordination ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, de liberté et d'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 bénéficier de ces modalités, les salariés concernés doivent être pleinement responsables de la prise de décision et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mission réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande liberté dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au sens de l'article 3 de la grille de classification des grades de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération mensuelle supérieure à deux fois le forfait annuel de la sécurité sociale ou sont indépendants sociaux.

#### Article 4.2 - Conditions de mise en place

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours est impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, constituant de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié précisée les

conditions pour lesquelles le salarié concerné est autorisé à exercer les fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des missions effectuées et les modalités ;

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;

- la rémunération correspondante ;

- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

*(1) Attilio Russo 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 en jours est insuffisant. (ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)*

#### Article 4.3 - Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

La contribution 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 1 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 éligibles accordées au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

Article 4.3.1

Année incomplète

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines 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 × 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

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Le salarié ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération mensuelle 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.

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.

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 majorée par rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, notamment 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 conformément à sa qualification conformément aux dispositions légales.

#### **Article 4.5 - Forfait en jours réduit**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

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**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

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 à l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout type d'absence.

Le pourcentage des jours de repos par journée entière et individuelle du salarié en forfait annuel en jours se fait au profit du salarié, en coordination avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec l'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 de 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**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

#### **Article 4.8 - Garanties : temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail**

### **annuel individuel**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

#### **Article 4.8.1**

##### **Temps de repos et obligation de déconnexion**

Les modalités définies ci-dessous sont intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une adaptation exceptionnelle de la journée de travail.

A cet effet, l'employeur informe dès l'entreprise le début et la fin d'une période d'absence et d'une période de retour au cours de laquelle les durées minimales de repos quotidiennes et hebdomadaires visées ci-dessus doivent être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en coordination avec l'employeur, gèrent librement les temps de travail à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés doivent respecter les principes et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

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 dans un délai raisonnable son supérieur hiérarchique afin qu'une solution soit trouvée.

#### **Article 4.8.2**

Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

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.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent être adaptées au salarié de manière à concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié devra informer son supérieur hiérarchique des événements ou éléments qui pourraient 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, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son

représentant, qui recrée le salarié dans les 8 jours et frueromla par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront 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 adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail atoutsbet à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour peilalr ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenue avant l'échéance annuelle.

#### Article 4.8.3

##### 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 deux fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens 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 ces entretiens, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pirs et non pirs à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des canots 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 réunions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens 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

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

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 congés en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en congés en jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et sont consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

#### Article 4.10 - Suivi médical

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Dans une optique 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 (1) - Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

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 de travail s'il est constaté que les modalités définies 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 carobulteur des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet accord ou un rufes motivé est formalisé par un écrit de la part de l'employeur.

Une information détaillée sera transmise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement pour permettre le suivi du dispositif.

*(1) Aitlrcé étendu suos réserve de l'application des articles L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).*

### Article 6 - Cas du personnel embauché pendant la période de référence

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

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.

*NTOA : L'arrêté du 10 novembre 2000 JROF 22 novembre 2000 surpime l'exclusion de l'article fitae par l'arrêté du 21 décembre 1999.*

### Article - Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

La contribution individuelle aux contraintes liées à la réduction du temps de travail est l'absolue nécessité de reposer l'ensemble des organes en vue d'assurer la productivité globale, notamment grâce à une sagesse accrue, capable de faire face aux fluctuations d'activité sectoriels ou olaceonslecs ainsi qu'aux cycles de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

#### Article 1er - Modalités de la modulation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée



du taavril etcffeif puet farie l'objet, au niaveu des différents ptoejrs gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une maitooduln sur l'année pmertneatt d'adapter la durée du tvaial aux vaianirts de la chgare de travail.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de msiionss (chapitre II), les périodes de suractivité et les sous-activités se cnsopement à l'intérieur de la période de 12 mios de référence.

Pour le peennsori régi par les modalités sntdarad et nntenamot puor le pnersoenl ETAM, les doiipoissnts coennuevs snot les saiveuns :

- puor cseempmor les hesauss et les bseaiss d'activité associées à la cgrhae de taraivl de l'entreprise, l'horaire hmaoiadebrde de tavrail des salariés puet vreiari aautor de l'horaire myoen hbdariodmaee de 35 hruées puor les cratlolroebuas bénéficiant de ctete durée etvfifece de triaval de tlele façon que les heuers effectuées en suractivité de cet hriiaoe moyen se cnmesonept aevc les heuers effectuées en sous-activité, dnas le cdare d'une période de 12 mios consécutifs ;

- l'organisation du tpems de taavril est cittonrsue solen une paotgmomriarn idiicvatne préalable, établie par poejrt ou siecrve et communiquée tieemritllrsneemt au salarié. Les vionartias d'horaires liées à des miatonodfiics de cghare de tvaial fnot l'objet d'une iaitomfornn auprès des salariés concernés en rpsaneect un délai de prévenance de 8 jruos ;

- les hruées effectuées pannedt la période de moaatluidn au-delà de la durée hmriadobadee légale ne snot pas considérées cmome des hruées supplémentaires. Elcls ne s'imputent pas sur le contiengnt d'heures supplémentaires visé au cpihtare IV. Elles ne donnent dnoc pas leiu aux mojiarnots prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du tivaral ni au rpeos cneumetpasor prévu à l'article L. 212-5-1 du cdoe du tarvail (1) ;

- la durée hdaerboaidme du taavril ne puet excéder 46 heeurs sur une samiene et 43 hruées en mnyeone sur une période de 12 sienemas consécutives, suaf dérogation coeunvne par aroccd d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, suaf dérogation, la durée hrdebdiamoae du tavrail ne puet être inférieure à 28 hereus par saiemne ;

- seules les hruées effectuées sur l'année, au-delà de l'horaire aenunl nmraol de l'entreprise ou de l'établissement, ont la nrtuae d'heures supplémentaires. Elles peneuvt être payées, aevc les martiajoons y afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre IV). Ces hruées supplémentaires s'imputent sur le cngitnenot aenunl d'heures supplémentaires, suaf si luer pianaemt est remplacé par un repos équivalent (1) ;

- une cattaiopomilibsn mlunselee du temps de tiraval est opérée dnas l'entreprise. Les eirteespnrs qui meetntt en oeuvre la mouatldoin instituée par le présent aorccd gaaternisnt aux salariés concernés un lsgsaie de luer rémunération mslelunee sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le vulome aenunl des heeurs travaillées est inférieur à l'horaire annuel nromal de l'entreprise ou de l'établissement puor un salarié, le rauilqet n'est pas rpotrleabe sur la période aneulle suivante.

(1) *Teirt étendu suos réserve de l'application des acelirts L. 212-8-5, 2<sup>e</sup>alinéa, du cdoe du tviaral* (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1<sup>er</sup>).

## Article 2 - Mise en oeuvre

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

La msie en pcale dnas une esitprerne ou un établissement de l'organisation du temps de tavrail sur l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, est effectuée après ifomanrotin des représentants du pesnnoerl (à défaut, les salariés de l'entreprise) du ciohx asniï opérée.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-2-1, en curos de période, le reoucrs au chômage paiterl est piosblse solen les

dpstnoosiiis légales en vigueur.

## Chapitre IV : Heures supplémentaires

### Article 1er - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Les hreues supplémentaires snot les hreues de tavrail aeolcpmics à la ddmenae de l'employeur au-delà de la durée coenenlilvtnone du travail, ctpmoe tneu des modalités d'aménagement du tepms de tivraal retenues. Eells snot définies au cahripte III, arclite 1er, dnas le cas d'une mlouoitdan sur l'année (1).

Les pairtes saregitnias cvnonenenit que tuot ou paitre du peeainmt des hueers supplémentaires et des mrnaojtoais y afférentes puet être remplacé par un roeps équivalent. Ctete dspoiioitsn porrua être msie en oreuve sur le foemdnnt d'un aroccd d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnersoenl sonret consultés, et l'employeur drvea slicotieler l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heeurs supplémentaires dnoc le piemnaet arua été remplacé par un rpeos équivalent ne s'imputent pas sur le ciennogtnt aenunl d'heures supplémentaires ablapielpcs à l'entreprise. De tles ropes pvenuet s'imputer par cotnre au crédit du cpomte de tpems dnlsipioe du coabtlarouer (chapitre V) ou être pirs selon les modalités définies par l'entreprise.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des aritcels L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tiarval tles qu'interprétés par la jdeuincpusrre de la Cuor de ctsasaoin* (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

### Article 2 - Contingent d'heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Luorqse les oiangntsarois du tavrail renteues dnas les entreprises, en focotinn des eecgxines du marché, cueindonst à orsngear le tpems de tviaral sur l'année, les pateris sniarigeats cnoneviennt que le cnenngoitt d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du cdoe du traavil est fixé à 90 heeurs par an et par salarié.

Ce ctgonnient pruroa être majoré de 40 heures. Cttee possibilité est expressément subordonnée à un aroccd d'entreprise ou d'établissement négocié et ccnlou dnas le crade de l'article L. 132-19 du cdoe du triavil ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis comofrne du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dnas le cas où l'entreprise ne cisiioaht pas l'annualisation et son vulome aenunl de 1 610 heures, les prteais sneartigais cnninneveot que le congneintt prévu à l'article 33 de la covinetonn cclioeltve drvea être réajusté en fnoicton des nelovules dinsioistops légales.

### Article - Chapitre V : Compte de temps disponible

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Le cpomte de tepms dnslipioe (CTD) pemret de matérialiser l'application de la loi du 13 jiuin 1998 sur la réduction du tpems de travail. Il puet être constitué puor tuot salarié, qeul que snot le mdoe rteenu puor la cioiaibstoatmlpn de son tpems 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 (1).

Viennent s'imputer au crédit de ce compte :

- les jours d'indisponibilités nécessaires à l'application de l'accord :

l'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 (hormis les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximum autorisé par l'accord d'entreprise ou par cet accord ;

- les périodes de suractivité (tâches et fonctions supplémentaires pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions) ; - les éventuelles absences supplémentaires en jours 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'intercontrats à condition que le salarié ne soit pas présent dans l'entreprise ou récupérations en jours équivalents des périodes de suractivité) ;

- certaines formations, définies comme des coinvestissements (chapitre VIII) (2).

Si une formation définit comme un coinvestissement n'est pas éligible 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 entraînent 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 en plus bénéficier de jours supplémentaires : dans ce cas, les jours d'indisponibilités nécessaires à l'application de cet accord sont pures et simples déductions, pro rata temporis, pour l'annulation de ces jours sur la période annuelle de gestion (hormis les jours du salarié et le travailleur indépendant). 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 congés 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 disponibles adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

Les jours imputés 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 disponibles est communiqué annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'un rapport annuel 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 disponibles d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise veille 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 disponibles présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro. Les prises successives sont évitées par un accord que le compte

épargne-temps (chapitre VI) peut également être alimenté par l'éventuel solde positif du compte de temps disponibles (3).

(1) *Prise étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).*

(2) *Tierce étendue sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).*

## Article - Chapitre VI : Compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

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, congé pour création ou reprise d'entreprise...) ;

- des congés pour congés de maternité ;

- des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée de 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 inscription écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les parties s'engagent à privilégier par accord sur la possibilité de l'externalisation de la gestion des comptes épargne-temps de branche. Les modalités prévues dans le cadre de l'externalisation de ce système d'externalisation et de ce compte de branche font l'objet d'un accord national, négocié avec les organisations syndicales dans les 6 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 :

- l'impact des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;

- le solde positif du compte de temps disponibles (1) ;

- les modalités d'intéressement dans les conditions définies par l'article L. 441-8 du code du travail.

(1) *Tierce étendue sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).*

## Article - Chapitre VII : Mesure du temps de

## travail effectif

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec efficacité le respect 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 par la loi et par le présent accord sont définies au niveau de l'entreprise. Ces dispositions comprennent 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 rattaché en général mensuel.

Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les temps exceptionnels d'activité et les dépassements d'horaires, conformément à la hiérarchie, pour les personnes affectées à un travail collectif ou individualisé.

## Article - Chapitre VIII : Formation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Les efforts de formation et de perfectionnement des salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour contribuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les parties prenantes 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 temps 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, professionnelle, esotérique du métier de compétences, reconversion...), les parties prenantes sont désireuses de mettre en oeuvre des dispositifs adaptés de formation à l'emploi. Dans ce but, elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un investissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paie le coût du stage et l'opération est réalisée en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50 % du temps consacré 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) (1).

Entrent dans le cadre de formation pouvant donner lieu à investissement :

- les formations diplômantes ou homologuées par l'Etat ;
- les formations validées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) comme investissables ;
- les formations validées sur demande de la CPNE.

Des dispositions prévues à l'entreprise ou à l'établissement peuvent être établies par voie d'accord avec les représentants des salariés syndicaux ou par l'élaboration du plan de formation.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail* (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

## Article - Chapitre IX : Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Les parties prenantes 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 être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent dépasser au cours d'une même journée plus d'une journée d'activité. Cette limite ne peut être supérieure à une heure.

*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 3 jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 33 % du temps de travail de base(1).*

Par ailleurs, les parties prenantes conviennent que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour les postes à temps plein de leur secteur dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

(1) *Alinéa exclu de l'extension* (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

## Article - Chapitre X : Rémunérations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Les parties prenantes conviennent que l'application de la loi sur la réduction du temps de travail n'entraînera pas de modification des salaires conventionnels. Elles conviennent également d'initialiser un processus de révision des rémunérations des postes 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres. Cette révision sera négociée avec les représentants syndicaux dès la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

En complément à l'article 32 (ETAM et IC) de la convention collective, les parties prenantes conviennent que la rémunération mensuelle d'un collaborateur ne sera pas inférieure à 95 % du salaire mensuel conventionnel ou à 92 % en cas d'existence d'un treizième mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire mensuel conventionnel, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au mois au salaire mensuel conventionnel sur la période de présence.

## Chapitre XI : Application de l'accord

### Article 1er - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

L'application de l'accord est subordonnée à son arrêté d'extension et sera publiée à compter du premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet accord ne devra être révisé que dans les conditions prévues à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail ou à celle, antérieure, de la mise en application de la loi relative à la réduction du temps de travail.

Dans les entreprises représentées par des organisations syndicales représentatives, des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail seront engagées dès la signature de

présent accord.

Les arccdos d'entreprise ou d'établissement, cnolcus aevc des délégués syniaucdx ou en atoclpapiin de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, pneeuvt prévoir des dipsssooiints différentes de celles du présent accord, spécifiques à luer sutiatoin particulière.

## Article 2 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

Le présent aorccd est cocnlu puor une durée indéterminée. Toutefois, en cas de riemse en casue de l'équilibre du présent accrod par des dtniospoiiss législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les siategnairs se réuniront immédiatement en vue de teirr teuots les conséquences de la

# Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des syincdts de sociétés d'ingénierie, de sriecevs informatiques, d'études et de cinsoel (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Pairs ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fcrnae (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération ntliaone du pnsrneol de l'encadrement des sociétés de svirece informatique, des études, du cnseoil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Pairs ; Fédération des svrcees (CFDT), 14, rue Scandicci, 93508 Ptinan ; CSFV CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Pairs ; Fédération naloiante des psrlnoenes des sociétés d'études et de cseonlis et de prévention CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mreituonl Cedex.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Les oagnratisions saarginties du présent acorcd représentant les errientpses et les plersnones crmiops dnas le chmap d'application de la conitnvoen cotcvlilee ntioanlae des beruuax d'études techniques, cebaitns d'ingénieurs-conseils, sociétés de cseonlis csanettont cauqhe juor dnгааatve que le développement du mdone ineenrtt mfodiie les aetntets et les dmdaeens de lerus clients. Cttee trmfatnriosoan de la ddnemaie iqliumpe de nelvoeuls compétences dnas les epertrniess mias assui de nouveuls gtnaaeris puor les salariés reeanlvt de la cinetnovon ciletcolve noianltae des buuraex d'études techniques, cenitabs d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

D'ores et déjà, des eirntrespes se créent puor se développer sur un noavueu marché en unalstiiit des compétences nelouvevs et psuielurs métiers liés au monde ietrntt snot identifiés. Si d'autres métiers apparaissent, les osginitnaroas sgaieitrs du présent accrod souhaitent, snas délai, apadetr les oituls ceinnontlevos au puls près du trirean aifn d'apporter luer cniuttoboinr au développement d'un elopmi de qualité et au mteaniin de la compétitivité des eeitrsnpers du secteur.

C'est dnas cttee ouiqtppe que le présent aroccd se dnone puor oejcitbf de firae reconnaître l'appartenance au champ

siaiotun asini créée.

## Article - Chapitre XII : Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Les pteiers cneonfit à une cmossiiomn piitaarre la cgahre de procéder au suvii et au bialn du présent accord, dnas le crade du rparopt prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Puls largement, ctete coiimssomn a puor objet d'éclairer ses membrbes sur les activités et les totisraarofnmns du traaiivl dnas le cdare d'études prospectives, de réaliser le sivui et le blian de l'exécution d'accords signés dnas la branche, de freaosvir le priarsimtae au sien de la brnhace et de réaliser ttoue ature aicotn y concourant. Les statuss de cttee aiicsaotosn grnissatnaet l'équilibre pairairte qunat à la gsetion et à l'administration de la commission. Puor rlimper sa fonction, elle bénéficie d'une clcteloe auprès des etsneeriprs de la brahcnne d'un monatnt égal à 0, 2 ? de luer msase salariale.

cnnetennvooil des eeietrsnrps exerçant, dnas le crade de ptnteoirsas à ftroe vualer ajoutée, qu'il s'agisse de sievrces ou de stliooans logicielles, les métiers identifiés dnas le présent accrod et d'adapter les csiiicstflooainas cnotnininvoeelles aux métiers de l'internet. Clea premettra aux dsisioitfps cnnvntonoeois rfitleas à l'insertion des jeenus par la farmtoion en ancarnltee ou à la délivrance de criatfetcs de qiccauiatolfn psiorflenonlese de s'appliquer aux métiers de l'internet.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Le présent accrod naatniol est aplaclpbie aux eretsienprs crimeosps dnas le champ d'application de la conovtinen clctolviee notiaanle des beauurx d'études techniques, cineatbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de conleiss du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nrebvmoe 1995 tel qu'étendu par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Cet aorccd s'applique aux eretepnrssis renelavt des cedos NAF 721 Z, 722 Z, 723 Z, 724 E, 741 E, 741 G, 742 C, 743 B, 745 A, 748 J et qui, conformément à l'article L. 132-5 du cdoe du travail, répondent à la définition en termes d'activités économiques de la civonnoetn cilloetvce des beauurx d'études techniques, cetibnas d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceisolns tlele 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

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Les métiers spécifiques décrits ci-dessous relèvent du cahmp de compétence de la branche, dès lros qu'ils snot exercés au sien d'une société dnot l'activité panciriple est de fiorunr des secivers ou des sutoiolns logicielles.

Itnsaohrigpfe Inenrett : suos la dioicrten d'un cheff de pjoert web, l'infographiste a puor footcniin d'intégrer des éléments gupraeiqhs dnas des pgaes de sties Ienrtent ou Intranet.

Concepteur-développeur web ou développeur multimédia : suos la ditcoerin d'un cheff de pojret web, le développeur web est chargé du développement de nullveeos aiopnaitclps Internet. Sa tâche pnriarcpie cnsotise à écrire les lengis de coeds nécessaires au fenonnmctioent d'une aiatlocppn qui drnoena nasncsaie à des pegas Internet.

Gsriptae multimédia : suos la dteoricin d'un chef de peojrt web, il piarctipe à la cootcneipn et à la msie en pgae de sties Ienretnt ou Intranet, à son habillage, à la création de fenêtres, d'icônes ou econre d'animations.

Wsteabemr ou aidsauntirmter de stie : le webaetsmr ou aedttsrmiinar de stie eacdne une équipe tuhniqcee de salariés chargée du bon ftoennonmeict et de la mtncnaeene d'un stie ientrent ou intranet.

Poetnuecr multimédia : suos la ditiorecn d'un chef de peorjt web, il élabore les prousecs de ciptcoeonn et de réalisation de dmoteuncs tuos médias, et en pcaeltiurr des sties ienetnt ou intranet.

Wpnbnaeler ou rplsbesnoae mritakeng multimédia : ce salarié est chargé d'élaborer les cmpanages de publicité ou de ccioiatomumn en ligne. Ces canaepmgs pneenrt la fmroe de baneuadx purecltbiiais appelés " bannières ", de booutns ou d'opérations spéciales (animations, envoi en nmorbe de cerrouris électroniques).

Ingénieur d'études web ou multimédia : suos la dctreioin d'un chef de porjet web, il réalise puor le compte de cltines inntees ou eeretnxs des études ou des développements ineatmrqofuis liés à des ptjoers multimédia.

Clasoutnt internet-intranet-extranet : ce salarié est chargé de peposrr une tqcniheue en fcnooitn de l'expression des bsons du client. Il est en capacité de réaliser une alasnye des besoins, une étude de faisabilité, de perosopr des développements teuiheqncs ainsi qu'une velile technologique.

Chef du porjet web ou chef de preojt ietnrent : le chef de pjoret web edncare une équipe thcqnueie de salariés chargée de la cceoptioonn d'un stie Iteenrnt ou Intranet, il piitparce au chiox de l'architecture, de l'arborescence et du connteu du stie Ireennt ou Irenatnt à réaliser.

### Article 3 - Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Le tlaeabu siavunt iudqne la position, au sien de la gilrle de ctalcifasoisn de la cvnntoeon citvecolle 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	
Webmaster			X	X	X
Concepteur multimédia			X	X	X

Pour le ttrilaue d'un diplôme de naievu III de l'éducation

nationale, dnas la psosifreon considérée (BTS professionnel, par exemple), la ptioison de départ se siute en 3.1.

IC	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1
Webmaster	X	X	X		
Concepteur multimédia	X	X	X		
Webplanner	X	X	X		
Ingénieur d'études web ou multimédia	X	X	X	X	X
Consultant net	X	X	X	X	X
Chef de preojt web			X	X	X

Pour le tliuriate d'un diplôme de nvaieu I ou II de l'éducation nationale, dnas la peoossrfin considérée, la psootiin de départ de situe en 1.2.

Les prtieas cneivneonnt de mrttee cet arccod en oervue dès sa signature. A l'issue d'une période de 1 an, eells se rrrnrenootcet puor en teirr les enstnegmeines et popseror les éventuelles révisions.

### Article 4 - Application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Les fédérations pnltroaeas présenteront l'accord au ministère concerné aux fnis d'extension.

### Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001

### domaine de l'Internet

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Piras ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ; Fédération des employés et carefs FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Mouietnrl Cedex.

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 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 1er " 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 SYENTC 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, de l'exploitation, de l'infogérance et de la formation.

## Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Piras ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	FIECI, CFE-CGC, 90, rue La Fayette, 75009 Paris ; Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; CSFV CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Les entreprises, définies dans l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, étendu par arrêté ministériel le 25 février 2000, exercent désormais 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.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de mesures adaptées leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement notamment face à une concurrence internationale de plus en plus

Il concerne :

1. Les concepteurs, fournisseurs et exploitants de plate-forme interactive ;
  2. Les prestataires d'hébergement de site Internet ;
  3. Les prestataires de conception, de développement, mise en œuvre et entretien de site Web considéré comme système d'information de l'entité cliente ;
  4. Les développeurs, auteurs 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 programmes informatiques en thèse ;
  7. Les prestataires de réseaux ou fournisseurs d'infogérance (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.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

forte.

Ces activités se déroulent autour de missions 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 jour qui ne soit pas le dimanche.

Les salariés 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 :

### Article - Chapitre Ier : Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2002*

1. Travail du dimanche

Les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail relatifs aux entreprises d'organisation de foires, salons et congrès d'attribuer le repos hebdomadaire un jour qui ne soit pas 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 attribuer 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 prud'hommes déjà accordés au titre du travail du dimanche dans l'entreprise et si ceux-ci sont assimilés à des avantages sociaux.

*Chaque salarié concerné bénéficie au minimum d'un dimanche de repos par mois civil et de 23 dimanches de repos par année civile ou sur une période quinquennale de 12 mois, période servant de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année.(1)*

*Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et les jours fériés doivent percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale de 1,25 % du salaire mensuel hiérarchique correspondant à leur classification.(1)*

## 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 au maximum, sous réserve du respect d'un temps de repos de 11 heures consécutives pouvant être ramené à 9 heures sur 2 jours consécutifs au maximum, dans les conditions fixées par les articles D. 220-1 et D. 220-2 du code du travail(2).

Pendant les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, les opérations exceptionnelles et pour les salariés travaillant sur le site de la maintenance ou affectés à cette dernière, pour une durée journalière de travail effectif au moins égale à 10 heures, l'amplitude maximale de présence est égale à la durée journalière effective de travail réalisée plus une heure.

## 3. Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

La durée maximale 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 quinquennale 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 maintenance (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

### 3 bis. Heures supplémentaires.-Repos compensateur

Il est rappelé que le chapitre III de l'accord national du 22 juin 1999 définit des durées maximales de travail de travail maximal hebdomadaire axé sur le fait qu'il peut être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les heures effectuées au-delà des maxima définis par le chapitre III de l'accord national susvisé ou par des accords d'entreprise ou d'établissement y dérogeant sont assimilées aux heures supplémentaires des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail dans les conditions susvisées(3):

-chaque heure effectuée au-delà des maxima susvisés est récupérée intégralement pour moitié (50 %). Le salarié pourra, au choix du salarié, être récupéré ou être payé conformément à l'article L. 212-5-III du code du travail(4);

-chaque heure effectuée au-delà des maxima susvisés suppose :

-le temps de repos compensatoire de 50 % prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;

-une majoration de salaire de 50 % (art. L. 212-5-1 du code du travail) pouvant être prise au choix du salarié sous la forme d'un repos compensatoire équivalent ou payée.

Le choix de la répartition sera défini pour une année.

## 4. Durée maximale hebdomadaire

Par dérogation à l'accord national du 22 juin 1999, la limite de travail 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 pleins de demi-journées de travail effectif. L'organisation du temps de travail peut également comporter des semaines non travaillées.

## 5. Dépassement pour fin de contrat(5)

Dans certains cas où la formation 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 difficilement compatibles les horaires des salariés. Pour ces raisons, il apparaît nécessaire que les durées de travail programmées puissent dans certains cas être prolongées.

Ces dépassements ci-après dénommés " fin de contrat " s'envisagent dans la mesure où la modification de la limite de travail est le fait d'un tiers (client, fournisseur, etc.) dans les conditions suivantes :

-pour éviter une situation 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 personnes et/ ou du personnel et/ ou du public.

Le temps additionnel réalisé pour fin de contrat devra s'inscrire dans le cadre des durées maximales autorisées visées aux 1 et 2 ci-dessus.

Les dépassements d'heures pour des raisons de fin de contrat sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les dépassements d'heures pour des raisons de fin de contrat font l'objet d'une compensation, conformément notamment à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, qui s'appréciera au sien de chaque entreprise ou établissement par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cette compensation devra prendre la forme d'un droit à repos compensatoire égal à 10 % de chaque heure de

dépassement.

Il ne pourra y avoir plus de 3 dépassements de l'horaire programmé par semaine civile dans la limite de 20 semaines consécutives par année civile ou sur une période quinquennale de 12 mois, période servant de référence en cas de mutuel allongé du temps de travail.

## 6. Ciogetnnt aneunl d'heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires non soumis à l'inspection de l'inspecteur du travail est fixé à 130 heures par année civile ; le nombre est ramené à 90 heures en cas de modification d'entreprise(6) ou application de l'article L. 212-6 du code du travail.

*(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.  
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail, selon lesquelles, au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).*

*(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail, selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées au-delà du nombre de heures de travail effectif de dix salariés on ne peut pas dépasser 100 % de ces heures supplémentaires (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).*

*(4) Triet étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail, qui dispose que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de cet accord ont droit à une prise de repos et non à récupération (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).*

(5) *Atcrlie étendu suos réserve qu'en aitlopiacpn des dtpoiniissos du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de bchnare étendu ou d'entreprise précise, en cas de mdoftaociiin du poamrrgme de modulation, d'une part, le délai réduit qui siaert appliqué dnas ce cas et, d'autre part, les certirtanopes en fueavr des salariés (arrêté du 15 nmevbroe 2001, art. 1er).*

(6) *Temres exclud de l'extension (arrêté du 15 nmovrbee 2001, art. 1er).*

## Article - Chapitre II 1 : Contrat de travail à temps partiel modulé

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Compte tenu de la variabilité d'activité des employés en cours d'année (du fait des manifestations), la durée habituelle ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur toute ou partie de l'année, sous réserve que la durée habituelle ou mensuelle n'exécède pas en moyenne sur 1 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 porter 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 modification de l'horaire habituelle ou mensuelle les catégories de salariés dont l'horaire habituel 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 modification des heures 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 semaine est soumise à l'accord exprès du salarié.

La modification des heures à temps partiel ne peut conduire, sauf accord d'entreprise, à une durée de travail inférieure à 7 heures hebdomadaires ou 30 heures et 33/100 d'heure mensuelles sachant que l'ampleur de la modification par rapport à l'horaire habituel ne peut excéder en plus ou en moins 1/3 de l'horaire habituel contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à une demi-journée.

La modification 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 période doit être 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 habituel ou mensuel 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 habituel ou mensuel de référence, les heures supplémentaires au-delà de cet horaire moyen

seront rémunérées au taux normal de référence et, sauf exception du salarié, l'horaire habituel ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté.

(1) *Chapitre étendu suos réserve qu'en alcpatioipn des dsintiospois de l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de bcnrahe étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités selon lesquelles le pmgrmaoe itiidnacq de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les conditions dans lesquelles les heures de travail sont notifiées par écrit aux salariés (arrêté du 15 nermovbe 2001, art. 1er).*

## Article - Chapitre III : Contrat d'intervention à durée déterminée article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

### Définition

Le calcul du contrat d'intervention est celui qui correspond à la réalisation d'un événement ou d'une manifestation par un salarié pendant la vacance. L'emploi des salariés pendant la vacance 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 consécutifs sans délai de carence dépasse 4 mois consécutifs. A défaut, 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'un nouveau contrat.

Dans les conditions prévues ci-dessous (chapitre IV), 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 salarié pour la réalisation d'une manifestation 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 caractère étant placé ainsi dans un cadre juridique.

Le contrat de travail est appelé " contrat d'intervention ". Il a pour objet l'exécution de tâches liées à toutes les activités 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, etc.

Les contrats d'intervention sont par nature indépendants les uns des autres.

Prime d'intervention :

Une prime d'intervention est versée, sauf possibilité 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 contractuels à durée déterminée de droit commun.

### Forme du contrat



Contenu :

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par conséquent, il doit contenir les éléments suivants :

- le nom du salarié ;
- la fonction du salarié ;
- la durée de l'intervention ;
- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- les modalités d'accès au contrat de travail intermittent ;
- le nom et l'adresse de la société de location et du fond de prévoyance ;
- l'indication de la convention collective ;

Acceptation.-Refus :

Le contrat de travail intermittent peut être accepté ou refusé par le salarié. 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(1).

En cas d'acceptation, le salarié s'engage à travailler aussi à l'employeur une partie du contrat de la médecine du travail fiasant état d'une activité à l'emploi et durant de moins de 12 mois si le salarié est embauché par le même employeur et de moins de 6 mois si le salarié est embauché par un nouvel employeur (art. R. 241-48 du code du travail). Ce contrat doit durer de moins de 1 an.

(1) *Prashe euclxe de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).*

## Article - Chapitre IV : Travail intermittent

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Conformément à l'article L. 212-4-12, des contrats de travail intermittent peuvent être mis en place dans les emplois correspondant à des tâches récurrentes liées à la tenue des installations (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et souvent effectuées par des personnes peu qualifiées (coefficient inférieur à 275) (1).

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits rattachés 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 de ce type de contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué de manière régulière plusieurs années dans la même entreprise sous forme de contrats d'intervention tels que définis au chapitre III du présent accord, et ayant reçu au titre de ces interventions au moins 8 heures de salaire mensuelles sur une période de 12 mois consécutifs. La rémunération est versée au cours de ces 12 mois consécutifs et est au moins égale à 8 fois le montant de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle brute d'août 2001 des ETAM.

Cette proposition peut être faite à l'initiative du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les 2 mois suivant la

réalisation des conditions susvisées.

Elle peut être faite également pendant la même période par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours calendaires après première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, le silence gardé par le salarié pendant ce délai vaut refus de la proposition. La réponse du salarié devra parvenir à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Toute proposition de l'employeur ou du salarié doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans les deux mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisés.

Le refus du salarié ou l'absence de réponse du salarié pendant le délai de 15 jours calendaires susvisés ou le silence du salarié pendant le délai de 2 mois susvisés ne lui permet pas d'exiger l'accès au travail intermittent avant une nouvelle période de 12 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 2 mois susvisés, le salarié pourra utiliser comme période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions d'accès.

Le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale allouée au moins égale à 70 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 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 12 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 les éléments suivants :

- date d'entrée ;
- fonction ;
- classification et coefficient ;
- lieu de l'emploi ;
- conditions d'essai ;
- durée maximale ;
- périodes travaillées ou manifestations affectées(2) ;
- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- éléments de la rémunération.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues dans le contrat 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 minimale brute au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage à 1 / 4 de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4, alinéa 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 maximale prévue dans la limite du tiers de la durée maximale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de passage du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rapprocher dans les meilleurs délais.

(1) *Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, les emplois visés soient permanents et recrutés par une annonce de périodes travaillées et de périodes non travaillées (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).*

(2) *Tmeers elucxs de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).*

## Article - Chapitre V : Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Cette classification a pour objet d'harmoniser les pratiques et de rendre efficace la classification actuelle de la convention collective qui ne répond pas en l'état aux exigences d'emplois rencontrés chez les organisateurs de foires et salons. Ainsi, la grille en annexe a pour objectifs :

- d'intégrer les critères classiques de la convention collective en rapport avec les postes et les fonctions ;

- de créer une grille de lecture commune permettant aux employeurs et salariés de se situer ;

- d'intégrer les disparités existantes entre des emplois de titres différents. Ainsi, il a été convenu, sous réserve du niveau de sous-traitance, d'expliquer les écarts de classification de classification par l'utilisation d'intervalles dans lesquels la position inférieure correspond aux emplois de moins de 10 salariés permanents ou saisonniers de 5 salariés commerciaux.

Les principes et les caractéristiques de la grille de classification sont ceux de la convention collective SYNTEC. La détermination des seuils minimaux se fait selon la méthode et avec les mêmes éléments de base que ceux prévus dans la convention collective SYNTEC.

## Article - Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

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) pour les organisations syndicales de salariés et pour les organisations d'employeurs, statutaires 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.

A cet effet, la commission se réunira une fois par an afin d'établir

un bilan de l'application du présent accord, de résoudre ses difficultés d'application et, le cas échéant, de traiter toutes les questions pouvant être soulevées.

## Article - Chapitre VII : Durée de l'accord - Révision - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

### 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 conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

### 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

### Article - Grilles de classification - cadres

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Grille de classification

Cadres

POSITION IC	COEFFICIENT	FONCTIONS
1.1	95	Débutant assimilé à un ingénieur ou cadre ou ETAM justifiant d'expériences réussies et de compétences acquises.
1.2	100	Cadre débutant possédant le niveau I ou II de l'éducation nationale.
2.1	105-115	Cadre d'au moins 2 ans d'ancienneté de pratique du métier. Coordonne les travaux de non-cadres. 105 : moins de 26 ans ; 115 : 26 ans au moins.
2.2	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 immédiatement rattaché à la fonction.
2.3	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.

3.1	170	Initiatives et responsabilités sous les ordres d'un directeur général ou d'un directeur adjoint. Position de commandement.
3.2	210	Très larges responsabilités. Oriente et contrôle le travail de ses subordonnés (cadres et non-cadres).

3.3	270	Très larges responsabilités. Grandes compétences techniques et administratives. Coordination de plusieurs services. Management général.
-----	-----	---

## Article - Grille de classification du collège cadre

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

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							X	X
Directeur général adjoint						X	X	X
Secrétaire général				X	X	X	X	X
Secrétaire général adjoint			X	X	X	X	X	
Cadres de fonctions opérationnelles								
Directeur de division								
						X	X	X
Directeur de salons								
Directeur. - Responsable d'exposition. - Salon					X	X	X	X
Directeur. - Responsable adjoint			X	X	X	X	X	
Cadres de fonctions fonctionnelles								
Directeur de département								
Administratif				X	X	X	X	X
Financier				X	X	X	X	X
Juridique				X	X	X	X	X
Ressources humaines				X	X	X	X	X
Commercial				X	X	X	X	X
Communication				X	X	X	X	X

Marketing				X	X	X	X	X
Technique/logistique					X	X	X	X

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
Informatique				X	X	X	X	X
Directeur adjoint			X	X	X	X		
Fonctions communes								
Chef. - Rnsbolasepe de service	X	X	X	X	X			
Directeur de programme				X	X	X	X	X
Ingénieur études			X	X	X			
Chef de projet	X	X	X	X	X			
Attaché de direction	X	X	X	X				
Chargé de mission				X	X			
Secrétaire. - Asasittsne de direction			X	X	X			
Cadres administratifs								
Chef comptable				X	X	X	X	X
Comptable	X	X	X	X	X			

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
Responsable administratif				X	X	X	X	
Contrôleur de gestion	X	X	X	X	X			
Juriste	X	X	X	X	X			
Cadres communication								

Attaché de presse	X	X	X	X	X			
-------------------	---	---	---	---	---	--	--	--

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
Chef de fabrication	X	X	X	X	X			
<i>Cadres informatique</i>								
Analyste programmeur				X	X	X		
<i>Cadres commerciaux</i>								
Attaché commercial			X	X	X			
Coordinateur de salon. - Chef de produit			X	X	X			
<i>Cadres techniques</i>								
Chef de sécurité	X	X	X	X				
Chef d'atelier		X	X	X				

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
Conducteur de travaux	X	X	X					
<i>Cadres ressources humaines</i>								
Chargé d'études en ceolnsis RH		X	X	X	X			
Chargé du développement emploi		X	X	X	X			
Chargé des raoetnlis sociales		X	X	X	X			
<i>Congrès. - Spectacles</i>								
Responsable de régie					X	X		
Administrateur de salles		X	X	X				

### Article - Ouvriers, employés, techniciens, agents

NIVEAU de formation à titre de référence	POSITIONS ETAM	COEFFICIENT	FONCTIONS
VI	1.1	200	Le cloeuaortbr exécute des opérations spemlis et répétitives sleon des mdeos opérationnels limités et prédéfinis Courte période d'adaptation
V bis	1.2	210	Le cleoluaarotbr exécute une sssoeucicn d'opérations sleon des modes opératoires variés. Utilisation d'une tcglnheiooe professionnelle.
V	1.3	220 à 230	Le caolloaterbur exécute une sssocucien d'opérations selon des modes opératoires variés et : • choisit les myneos d'exécution, • contrôle la conformité des résultats.
V et IV B	1.4	240 à 250	En puls de la potiison 1.3, le carlaotoelubr aumse : 1.4.1 La cinioatdron de paramètres variés nécessitant des ateeuntsmjs en cuors de réalisation. 1.4.2. L'exécution de tâches aenxnes partielles, l'ensemble étant coordonné aevc autonomie.
IV	2.1	275	Le cllaotbaoeurr possède, sur un daomine particulier, la cnicossanane teuiqhncne de méthodes et procédés et les met en ?uvre à piatrr de cegsonnis générales.
IV	2.2	310	En puls de la piisoton 2.1, le crlbotoeuaalr cioisht la technique, la méthode ou le myeon approprié.
IV	2.3	355	En puls de 2.1 et 2.2, le croulaotblear a puor msisoïn de faire persorsegr ou évoluer les techniques, les méthodes ou les meynos utilisés.
III	3.1	400	Le coeturalbolar maîtrise le mdoe de résolution d'un nbmore limité de problèmes cpmeotls traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dnot il possède la pratique.
III	3.2	450	Le ceuaotbollarr maîtrise le mdoe de résolution d'un nbmore irnmotapt et varié de problèmes ceptmlos traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dnot il possède la pratique.
III	3.3	500	En puls de 3.2, le coablaeurtlr se diot de s'adapter à des problèmes tuenechqis nouveaux.

### Article - Grille de classification du collège ETAM

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

	1.1	1.2	1.3.1	1.3.2	1.4.1	1.4.2	2.1	2.2	2.3	3.1	ASSIMILES 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	X	X	X	X	X							
Assistante - Secrétaire expérimentée			X	X	X	X	X					
Assistante - Secrétaire confirmée					X	X	X	X	X			
Assistante - Secrétaire spécialisée							X	X	X	X	X	
Assistante - Secrétaire de dcoetirin							X	X	X	X	X	

Chef d'équipe								X	X	X	X	X
Attaché de sicvree						X	X	X	X			
Chargé d'affaires							X	X	X	X	X	
Employé	X	X	X	X								
Dactylo		X	X	X	X							
Chef de poste							X	X	X			
Appariteur - Huissier	X	X	X									
Acheteur									X	X	X	X
Technicien polyvalent			X	X	X	X	X					
Accueil												
Agent d'accueil - Hôtesse	X	X	X	X	X							
Standardiste			X	X								
Guichetier	X	X	X	X								
Gestion comptabilité												
Agent comptable	X	X	X	X	X							
Comptable principal										X	X	X
Caissier	X	X	X									
Aide-comptable				X	X	X						
Comptable							X	X	X	X	X	X
Contrôleur de gestion									X	X	X	X
Technique et logistique Employé spécialisé												
Man?uvre meiiansagr manutentionnaire	X	X	X	X								

Monteur d'exposition		X	X	X	X	X							
Agent d'exploitation	X	X	X	X									
Technicien de surface - Agent d'entretien	X	X	X	X									
Coursier	X	X	X	X									
Chauffeur	X	X	X	X	X								
Gardien - Cocnreige - Veulielr de nuit	X	X	X	X	X								
Poseur de mobilier		X	X	X	X	X							
Poseur de moquette					X	X							
Conducteur de travaux						X	X	X	X	X			
Personnel de salle	X	X	X										
Contrôleur peersonnl de salle			X	X									
Lettreur				X	X	X							
Chef de chantier										X	X	X	
Technicien d'exploitation					X	X	X	X	X				
Employé qualifié													
Magasinier	X	X	X	X	X								
Agent d'entretien maintenance	X	X	X										
Agent en coarnut faible	X	X	X										
Peintre	X	X	X	X	X								
Plombier						X	X	X					
Dessinateur			X	X	X	X	X						
Menuisier			X	X	X	X	X						



Serrurier	X	X	X	X	X								
Maçon				X	X	X	X						
Vitrier			X	X	X	X							
Employé htmuneet qualifié													
Décorateur						X	X	X					
Electricien	X	X	X	X	X								
Imprimeur							X	X	X				
Concepteur de stand							X	X	X				
Agent tcuheqnie de climatisation								X	X				
Mécanicien								X	X				
Technicien en caronut fiblae ou fort								X	X				
Dessinateur					X	X	X	X					
Technicien de mcenannaite et d'entretien			X	X	X	X	X						
Sécurité													
Agent de sécurité incendie	X	X	X	X									
Technicien sécurité incendie							X	X	X				
Commercial													
Chargé d'affaires								X	X	X	X	X	X
Prospecteur							X	X	X	X			
Technicien commercial													
Juridique													
Juriste junior													

Communication												
Infographiste												
Relations publiques												
Chargé de presse												

												ASSIMILES 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
Production publicité							X	X	X	X	X	
Assistante de fabrication			X	X	X	X	X					

Informatique												
Agent de siasie	X	X	X									
Opérateur système					X	X	X	X	X			
Analyste programmeur							X	X	X	X		
Programmeur						X	X	X				
Développeur							X	X	X			
Coordinateur système						X	X	X	X			
Attaché NTIC				X	X	X	X					
Webmaster				X	X	X	X					
DAO							X	X	X	X		

Qualité												
Responsable qualité									X	X	X	X

Congrès - Spectacles												
Machiniste	X	X	X	X	X							

Electricien de scène			X	X	X	X	X					
Employé « système interprétation »			X	X	X	X	X					
Sonorisateur			X	X	X	X	X					
Opérateur de projection							X	X	X			
Assistant régie spectacles										X	X	X
Régisseur général										X	X	X
Régisseur								X	X	X		
Restauration												
Barman	X	X										
Serveur	X	X										
Cuisinier				X	X	X	X	X				
Maître d'hôtel				X	X	X	X	X				

## Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés

Considérant le courrier du 5 août 2002 adressé à la fédération SNTTEYC par la direction des relations du travail du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, enoculac à l'inutilité d'une mesure d'extension de l'accord du 27 mai 2002, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés conviennent de modifier l'article 7 de cet accord, dont la nouvelle rédaction devient :

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	CFE-CGC (FIECI), 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ; CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

*En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2002*

## Avenant du 28 juillet 2003 relatif au

## financement de l'OPIIEC

### «Article 7

#### Durée de validité de l'accord

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 en vigueur ultérieure ne sera possible dans ce délai au-delà de cette date, à partir du présent accord.»

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ; Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Mniuroetl Cedex.

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003*

Réunis au sein de la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN), les fédérations patronales SYNTEC et CICF, d'une part, les organisations de salariés CFDT, CGC, CFTC et CGT, d'autre part, ont approuvé la décision de la CNPE réunie le 20 mars 2003 de mandatier le conseil d'administration de l'OPIIEC pour assurer en son nom et pour son compte la mission de pilotage du projet DIEISC et de ses prolongements, l'OPIIEC assurant donc en qualité de maître d'oeuvre.

L'OPIIEC reprendra comme une fière parvenue à la CNPE de l'état d'avancement de sa mission, la CNPE conservant le rôle de maître d'ouvrage.

En vue de la pérennisation de l'OPIIEC et de l'aboutissement du projet DIEISC, les partenaires sociaux décident également de donner au FAFIEC, OCPA 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 atténuée à l'intervention préventive du FSE, conformément à la demande exprimée par la DFEGP dans son creux du 13 novembre 2002.

Ainsi, le FFAEIC est chargé d'assurer la gestion financière du projet, de recouvrer les fonds du FSE, d'enregistrer les dépenses et de tenir la comptabilité des opérations afin d'en assurer l'utilisation auprès de la DFEGP ou de toute administration.

Il est entendu que le conseil d'administration du FFAIFC agit dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le FFAIFC reprendra comme une fière parvenue à la CNPE et à l'OPIIEC pour ce qui les concerne.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003*

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 convenu de procéder aux formalités de dépôt auprès du ministère des affaires sociales dans les

conditions habituelles.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003*

Les fédérations patronales SYNTEC et CICF, d'une part, les organisations de salariés signataires, d'autre part, ont la volonté de contribuer à l'observation des métiers et des compétences, d'observer l'évolution de la branche 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 poursuivre des propositions, à l'initiative de la CNPE de la branche, en matière de formation, pour améliorer et développer la formation continue en permettant, dans la mesure du possible, l'accès à la formation, le recrutement, d'accompagner les parcours de professionnels 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. Les bénéficiaires sont l'objet d'une action particulière. Il s'agit notamment de salariés déclarés par les entreprises sociales.

L'objectif de l'égalité des chances hommes-femmes est poursuivi de manière volontariste dans les domaines de formation, de qualification et d'emploi. Les partenaires qui assurent une fonction d'accompagnement par la formation ou la recherche de l'emploi sont également visés.

Sont aussi bénéficiaires les partenaires sociaux de la branche. Ils participent à la mise en œuvre de l'accord sur les métiers et les emplois propres à la branche. Ils participent d'une réflexion pour améliorer la formation, la qualification et l'emploi au bénéfice des salariés et des entreprises. Les partenaires du projet présentent un intérêt pour les autres parties prenantes du projet, notamment, le FAFIEC, OCPA de la branche, les autres organisations professionnelles et les représentants des métiers connexes de la branche.

C'est ainsi qu'une demande de concours a été déposée par la CNPE 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 DFEGP le 13 novembre 2002, confirmé par la commission nationale de la DFEGP - 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 1er juillet 2003 au 31 décembre 2004.

Cet accord est conditionné par l'engagement des partenaires sociaux à assurer le fonctionnement de l'observatoire après l'investissement auquel participe l'Etat par l'intermédiaire de la structure 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 CNPE, et du FAFIEC, en tant qu'outil d'exécution de la stratégie de formation de la branche.

Le présent accord reprend les dispositions :

- du protocole du 26 mars 2003 ;
- de la décision de la CNPE du 20 mars ;
- et de la délibération du conseil d'administration du FFAIFC du 26 mars 2003.

## Avenant n° 28 du 28 avril 2004 relatif

## au départ et à la mise à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Snteyc ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cedars FO ; Fédération des srveeics CDFT ; CSFV CFTC.

## Article 1 - Modification de l'article 20 de la convention collective nationale dénommé : Départ en retraite et mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

Les dpisnotsiios sneiauvts rclnmpeaet le pmieer alinéa de l'article 20 de la ceonintvon cltveocile ntilnaoae :

(voir cet article)

## Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SNYETC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et ceadr FO ; Fédération des sveicers CDFT ; CSFV-CFTC ; CGT.

### Article 1er - Périmètre d'application

*En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004*

Les présentes distosionpis s'appliquent aux esnertireps de cdoe NAF 72.1Z, 72.2A, 72.2C, 72.3Z, 72.4Z et eenxsecvulimt au pernesnol idienspsnlabe aux pnotesatris d'Infogérance, de terice mnantienciae aaiptplive (TMA) et aux pstortneais nécessitant des bsacules informatiques, amené à tvliralear un dncihmae ou un juor férié puor des rsianos de continuité de sericve au client.

### Article 2 - Dispositions financières

*En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004*

a) Puor les salariés dnot le tpmes de tvaaril est décompté sloen la modalité " réalisation de missoin aevc atonmuioe complète " au

## Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés art. 35

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Stenyc ; Fédération CICF.

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

Chapitre Ier

## Article 2 - Modification de l'article 22 de la convention collective nationale dénommé : Indemnité de départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

Le troisième alinéa de l'article 22 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

### Article 3 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004*

Les dtisoiospnis du présent aevnnat errenntot en vguueir dès la publaitoicn de l'arrêté ministériel d'extension au Juarnol officiel.

snés du caiprthe II, altcire 4, de l'accord nonaiatl du 22 jiun 1999 sur la durée du tairavl :

Pour ces salariés, la journée ainsi effectuée est rémunérée, augmentée d'une majoration.

Cette maraojiton puet prendre, au coihx du salarié, la frome d'une cponmtiaeon pécuniaire à hueeatr de 100 % du tuax juiarloner du salarié concerné ou d'un ropes accordé dnas la même popoiotrrn de 100 %.

b) Puor les salariés dnot le temps de tariavl est décomposé seoln les modalités " stadnard " et " réalisation de msinoiss " au snés du chatprie II, aeritcls 2 et 3, de l'accord noanaitl du 22 jiun 1999 sur la durée du tavrail :

Pour ces salariés, les hreues ainsi effectuées snot rémunérées, augmentées d'une majoration.

Cette mtooriaajn puet prendre, au cihox du salarié, la frome d'une coeotmpsaonn pécuniaire à hueatur de 100 % du tuax haorrie du salarié concerné ou d'un rpeos accordé dnas la même pororiotpn de 100 %.

### Article 3 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004*

Les diisspnoitos du présent acrcod eonetrnt en vueugir dès poicuilbatn au Jonuarl oeffcil du ttexe réglementaire atsoiruant le tviaral du dimanche.

Le présent aoccrd srea déposé, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, à la deriicotn départementale du tavrail et de l'emploi de Paris, et présenté à l'extension auprès du ministère des rnateolis du travail.

À l'article 35, EATM hros CE actuel, se ssiuttbue l'article suniavt : (voir l'article 35 consolidé dnas la coonintevn collective)

Chapitre II

Entrée en vigueur

Les dspoontiisis du présent aocrcd entroent en vuuiger dès sa sgartrnie puor les eniprtsees qui adhèrent à une oiagroasnitn psocoeellnfinrse représentative du champ cneonennivotl et le 1er juor du mios civil sauvnt la putaiobcln de l'arrêté ministériel d'extension puor les atures entreprises.

## Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils SYNTEC Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

*En vigueur en date du 6 déc. 2004*

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

## Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SNETYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	CFE-CGC FCIEI ; Fédération des sirecevs CDFT ; Fédération des employés et cadres/FO. CFTC-CSFV.

## Avenant n 31 du 31 mars 2005 portant révision de certaines dispositions de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STENYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des svcriees CDFT ; Fédération des employés et careds FO ; CSFV-CFTC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

Le trite VII de la cotevonnin cevlltocie nitolnaae intitulé " Friomaton " est complété ainsi qu'il siut :

Suos le trite VII " Frootamin " la prahse stainuve est rajoutée :

(voir ce titre)

## Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STYENC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des secrives CDFT ; Fédération des employés et cerdas FO ; CSFV-CFTC.

La fédération des cememcros et des sivrcees UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgeolant Cedex, au cseoil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Pairs Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos aonvs le paisilr de vuos firae svoiar que, après décision du buareu fédéral de la fédération des crememcos et des sivceers UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la cnvootinen civcotelle " Beuuarx d'études techniques, catibens d'ingénieurs-conseils, sociétés de cisoenls (SYNTEC) " n 3018.

Veleiluz agréer, Monsieur, nos sntautlaos distinguées.  
Le secrétaire général.

*En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2005*

En aoclipaptin des dsstioniopis de l'article R. 952-4 du cdoe du travail, les paetris sngriietaas du présent arccod décident qu'une ptirae des disponibilités de l'OPCA en 2005, au trtie du paln de ftioaromn des erieptesrns ealymphnot au miuinmm 10 salariés, pruroa être affectée à la prise en cahрге de dépenses de fatoirmon cuoeindts au ttire du paln de faitmoon puor les salariés d'entreprises opuccant mnios de 10 salariés.

Après l'avis faroalvbe de la csioimosmn paaiirrtre noanaltie de l'emploi émis le 10 février 2005, le cneisol d'administration du FIEFAC décide du monntat de ctete aioetcfftan puor l'exercice 2005, à htauer des beoinss rtaelfis à la cuerrtouve des emggatennes du ciatpal de tpmes de frooitman (CTF) et du paln de foamtoirn des eiprnteerss de minos de 10 salariés, constatés à la dtae du 31 décembre 2004.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

Le tirt VII de la coviennton cleilctove nlaaotnie intitulé " Firtomon " est désormais rédigé ansii qu'il siut :

(voir ce titre)

## Article 3 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

Puor les eptesirrens qui adhèrent à une otosiiargnan psrsnolonleife du camhp conventionnel, les dnsisoiptios du présent anavent etnoernrt en vegiuur dès polciuaibn de l'arrêté d'extension de l'accord du 27 décembre 2004, suos réserve de l'extension des acelitrs dnot il est fiat apiplcitaon dnas le présent texte.

Puor les atures entreprises, les disionipstos du présent annvaet ertenornt en veigur le perimer juor du mios civil svnuait la paiubitolcn de l'arrêté ministériel d'extension suos réserve de l'extension des acliets dnot il est fiat apaoliticpn dnas le présent texte.

## Article 1 - Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation

*En vigueur étendu en date du 31 mars 2005*

L'accord naotain du 18 février 1999 sur l'insertion des jneues par la faimorotn en aartcnlene est abrogé.

## Article 2 - Accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance

En vigueur étendu en date du 31 mars 2005

L'accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-

### Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYENTC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FECII CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

#### Article - Préambule

Entré en vigueur au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de réviser les premières positions EATM et, d'autre part, de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM.

#### Article 1 - Révision de la grille de classification ETAM

Entré en vigueur au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Il est convenu par le présent avenant, à compter de sa date d'entrée en vigueur, la surposition des 2 premières niveaux d'entrée de la grille de classification EATM de la convention collective (positions 1.1 et 1.2 ; coefficients 200 et 210).

Aussi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le niveau d'entrée dans la grille de classification EATM de la convention collective sera désormais à la position 1.3.1 (coefficient 220).

Par voie de conséquence, tous les salariés ayant antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant une position 1.1 et 1.2 bénéficieront d'une requalification à la position 1.3.1 (coefficient 220).

#### Article 2 - Fixation des minima conventionnels ETAM à compter du 1er juillet 2008

Entré en vigueur au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

À compter du 1er juillet 2008, les salaires minimaux conventionnels seront déterminés selon la formule suivante :  
 Salaire minimum conventionnel = prime fixe + (valeur du point

formation est abrogé.

#### Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 31 mars 2005

Le présent accord est entré en vigueur dès sa signature.

(EATM × coefficient de la position).

La valeur du point est fixée à compter du 1er juillet 2008 à 2,66 pour Eorus burt et la prime fixe à 734 pour Eorus burt ; les minima conventionnels découlant de l'application de la formule EATM s'établissent pour tous les salariés de la branche, adhérents ou non à une organisation patronale, aux valeurs suivantes :

Minima conventionnels à compter du 1er juillet 2008

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT
1.3.1	220	1 319
1.3.2	230	1 346
1.4.1	240	1 372
1.4.2	250	1 399
2.1	275	1 465
2.2	310	1 559
2.3	355	1 678
3.1	400	1 798
3.2	450	1 931
3.3	500	2 064

Cette fixation de la valeur du point et de la prime fixe à compter du 1er 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

Entré en vigueur au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Afin de faciliter la réintégration des personnes EATM de 1.3.1 à 1.4.2 (coefficients de 220 à 250) dans la grille générale des minima conventionnels, les valeurs des minima conventionnels EATM sont arrêtées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 30 juin 2008, conformément au tableau suivant :

Minima conventionnels du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT
1.3.1	220	1 298
1.3.2	230	1 307
1.4.1	240	1 319
1.4.2	250	1 335
2.1	275	1 404
2.2	310	1 509
2.3	355	1 640

3.1	400	1 775
3.2	450	1 916
3.3	500	2 064

## Article 4 - Dispositions diverses

enretnt en veugjur au 1er juor du mios civil suavint la dtae de pbltcouiian de l'arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008*

Les praites stieinaargs cennnvnieot de se riover dès le 2e tretirmse de l'année 2008 aifn de démarrer les négociations aluelnnes ogeairtlobs sur les sleiaas miimna cnotnovlneiens au titre de l'année 2008.

## Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial

Signataires	
Patrons signataires	La CCIF ; Le CICF-SNEPS,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La CFE-CGC ; L'UGICA CTFC ; La CFSV CFTC,

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

Le présent acocrd a vocoiatn à régir les rltnieias de travail, coveticells et individuelles, qui lneit les etrseienprs adhérentes du CICF-SNEPS (syndicat naanoitl des esireepnrts de pgaotre salarial) à luer personnel, qu'il s'agisse du preseonnl cnlountsat ou, sur cterains points, des salariés des scrivees fonctionnels.

Les enerstepirs adhérentes du CICF-SNEPS pvuenet dsinspeer tuot tpye de pttrosaein de nautre intellectuelle. Le présent aorccd ne s'applique qu'aux activités qui enrntet dnas le cmhap d'application de la ctivenonon ctcolievle nalnaotie des breuux d'études techniques, des centabis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cilseons du 15 décembre 1987.

Pour ces activités, les eitrenprs adhérentes du CICF-SNEPS déclarent aplquepir les dpnisstiiios de la cotonnvien cevilclcle précitée. Toutefois, ces eptreirns snot stjteues à des medos d'organisation du taarivl spécifiques dtis en « patogre saairl », qui jifnuteit la msie en overue de meoyns adaptés, ntammoent aifn de gaatnrr l'autonomie choise des ctlttoansus qui les rejoignent.

Compte tenu, en particulier, du fiat que l'activité des ctantnolsus est exercée le puls suonevt hros des laoux de l'entreprise, les paerriants scaoux sraangities du présent aorccd ont souhaité iscrrre les medos d'organisation du taarivl en paortge saairl dnas le crdae des diitponoiss de l'accord nintoaal ioprofensenneitsl du 19 juliet 2005 sur le télétravail, annexé au présent accord (annexe I).

Les pterais sgiaaenirts tenenint par aeiullrs à préciser que les medos d'organisation du trvaial en ptrgoae salarial, tles que définis au présent accord, snot cmoonfres au cheiar des cgraehs arrêté par l'OPPS (observatoire piaiatrrre du prtaoge salarial) puor ce tpye d'activité.

## Article - Mode d'organisation en portage salarial

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

L'entreprise organisée en pagrote siaaarll (EPS) a puor activité de fnruior à ses ctlines des pteosarits de svrecies de nraute intellectuelle, en raprpot aevc les compétences de ses consultants. Elle diot apeorptr totue asstaitne ultie aux

## Article 5 - Date d'application

ennretnt en vuegjur au 1er juor du mios cvuil svuinat la dtae de plaociutbin de l'arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008*

Les doipniostiss du présent aevnnt etrnroent en veiuugr au 1er juor du mios civil saivnt la dtae de piacbloiutn de l'arrêté ministériel d'extension du présent aneavnt au Jouanrl oifefcil puor l'ensemble des epsrentis de la barhnce eantrnt dnas le cmahp d'application ttiisroanre de la cnitoenvon civlltcece noantalie tel que défini par l'accord du 21 neromvbe 1995 (Journal oeffiicl du 21 février 1996).

consnuttals dnas la négociation et la réalisation des cttonars de psntrtioaes de services, procéder à la rédaction et à la voatiadlin de ces derniers.

Les cotlnausnts de l'EPS ont, puor luer part, sleon les directives, le contrôle et, dnas les ltimies arrêtees par ctete dernière, un rôle craciemoml (la peiotcosrpn de missions) et tieqncne (la réalisation des miisosns dnas lreus doneimas d'expertise). Ils snot atteinrss à une ogtiliaobn srctie de rednre cmpte de luer activité, namtenomt par coinuamitmocn d'un cotpme rdenu menseul d'activité suoims à l'approbation de l'EPS. Ce cmpte rnedu mensuel d'activité a puor obejt de prtetmere à l'EPS d'exercer un svuui et un contrôle de l'activité du consultant. Elle n'exclut pas, le cas échéant, tuot artue mdoe de contrôle que l'EPS sohuieiaaart mtetre en place.

Dans le cdare de cttee onrsiatigaon en pgoarte salarial, les pteairs teniennt à reapelpr les diorts et otiinaolbgs risvpceets de l'EPS et des consultants.

L'EPS diot amaocgcprnr et enercdar suuersecenpumlnt ses consultants, tuot en préservant l'autonomie dnnot ils disposent. L'entreprise s'engage par aielulrs à réaliser un agmmnaponeccet atcif des cnuontltsas puor luer prrtemete d'assurer le mlueielr développement de l'activité dnnot ils ont la cghare dnas luer dnomiae de compétence.

L'équipe foltnecnniole de l'EPS arreussa par aiulerls tuos les aecptss de la gtsoein anmsirrttdaive de l'activité dnnot ont la cgraghe les consultants.

En ce qui ccreone ctete giteosn administrative, l'EPS s'engage à alimcpocr les acitnos suiventas :

? élaboration et sianturge du catonrt de traival aanvt le début etceiffé de la première msision ;  
? réalisation des formalités adntmriivsietas liées à l'embauche (DUE...);

? acsmsneeoiplmct de l'ensemble des oialbgtonis fisaecls et siaecols liées aux ctartos ceiarmmoux et aux cnraotts de tviraal ;

? geisotn des fairs pnofoiseserlnos et de mosiisn en conformité aevc les otailionbgs fscelias et saeclios ;

? réalisation des fnioucaartts sur la bsaie des cotnrtsas cmaeromicux ;

? gitosen des coepmts d'activité et iotarmnfoin mlleusee (papier ou Internet) des clauttonnss sur l'ensemble des éléments imputés sur ce ctpmoe d'activité (facturation, encaissement, fiars de gestion, firas pesefonnsrlios et de mission, rémunérations nteets et cgrehas sociales) ;

? établissement des fhceis de piaie sur la bsaie des déclarations d'activité.

En ce qui cnceonre l'accompagnement des cuntstolans dnas le développement de luer activité, l'EPS diot mtrete en ovuree les meoyns satnuivs :

? rémunérer les tpems de pctiorsepon dnas des lmeiits et solen des modalités cvenneuos ;

? aserusr un angonecnpamect individualisé des cnuualstts en fctnioon de lreus compétences et expériences rvecitpees ;

? assuer la fmairoon pssoerelofnle des csaltonnnts en vue de luer permettre, atunat que possible, de réussir dnas luer pashe de pceropstoin cmome de réalisation de missions. L'EPS dvera faietilcr l'accès des cattunlnoos aux blnais de compétences, et la vatodiailn des auqcs de luer expérience, etc. ;

? assurer, et cnnrdooeor s'il y a lieu, les atnicos clieoemcrams menées à l'égard des ceintls les puls importants, dnas le cdare des appels d'offres émis par les eteepsrirs ou onirsgmaes plcubis et privés. Clea spupose que l'EPS onirsgme le développement de « tpmes cecfolilts » (notamment par l'institution de réunions *in situ* ou par tuot arute mdoe de communication) pdnanet leuquesls les cnaoultntss pourront, suos la dreioicn d'un rlnaepobsse de l'EPS, échanger sur ces ainctos et



les construire. Ces « tpmes cloftleics » sonret considérés comme du tpems de taivavl effectf et considérés comme des tpmes de développement ;

? mttree en rtoaien les ofrefs et les dedenams de pntesoratis de seeivrcs ilneeltcelets suos différentes froems pboissels ;  
? iefiitndr autant que friae se puet des semgents de marché particulièrement dqnaeuymis et porteurs, slietbecsup de ptrerteme de friae évoluer les oreffs de ptisetnars des consultants. Cttee démarche purroa s'accompagner d'un dtiisiopsf de fmrioaton adapté, en vue de ptetmrere aux causntontls de farie évoluer lrues doaeimns de compétence. De luer côté, les consultants, même s'ils dosepinst d'une lraige aionoutme dnas l'exercice de luer activité professionnelle, dreneemut subordonnés à l'EPS dnas le cadre de luer conartt de travail.

Ils ont en chrgae la pootsecripn de nlvoeelus miossins dnas le recepst des règles et dirvcitees édictées par l'EPS (objet et modalités des missions, ctndonis tarifaires, etc.). L'EPS peut, en ttuae circonstance, décider de reuser la cscnuoloin d'une msiosn prospectée. Ce rufes dreva être motivé.

Les caotslutnns s'obligent par aillrues à tuot mtrtee en oeuvre, cmptoe tneu de lerus compétences, puor procéder à la bnone réalisation des minisoss qui luer snot confiées jusqu'à luer terme. Si une difficulté, de qleuque ntruae que ce soit, sreuvnt panendit la pshae de réalisation des missions, les cntotsuanls dveniot en aevrir l'EPS snas délai, aifn que ttuae muerse uilte pusise être msie en ouerve par cette dernière, dnas le recepst des egtmagenes caeuntlrcots à l'égard du client.

Les cusnotaltns doivent, dnas les ronlajets commerciales, fiare monieth que luer activité est réalisée dnas le cadre de l'EPS et que cette dernière est sulee compétente puor vlaider le catnot de psaitrteon de services. Ils doenvrt par aeulirls s'assurer, comeiontjennt aevc l'EPS, que la misoisn projetée ertne ecnmifeetevft dnas luer cmhap d'expertise.

## Article - Processus de recrutement et entrée en activité

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

Le prseuoscs de rteeecnmrt mis en ovreue par l'EPS diot crmoteopr les étapes suietanvs :

? inotmfoairn des canaidtds sur le mdoe de fceemntoinont de l'entreprise et les eamngtgenes rsciptefes des petrias (réunions d'information, rendez-vous personnalisés, etc.) ;

? analyse, cniesol et atcissanse dnas la démarche poellrnensfiose des ctaaddins ;

? coihx des prjoets de missoin « aectaclepbs » :

? puor les poertjs runetes : asaylne de l'adéquation projet/profil de la pnersone (compétences requises, qualités humaines, capacité d'intégration, degré d'autonomie, espiert entrepreneurial) ;

? adie au pjoert puor l'optimiser et en mieaixmsr les chcneas de réussite ;

? vaidatilon du peorjt du cainaddt en adéquation aevc les impératifs de l'entreprise.

L'EPS s'engage par ailleurs, avant la srintugae du crnaott de travail, à tartsmerne une iroitamofnn précise à tuot ciadadnt à l'embauche parntot sur :

? son ftncincioeoenmt itnenre (règlement intérieur précisant ntnaemmt les modalités du télétravail) ;

? la nraute des activités crvtueeos et le mntoant des grenatais de son catnot d'assurance de responsabilité ciivle pnfeerolsosinle ;

? le fcnmteneoennt précis du cmtpoe d'activité, notmemnat en ce qui cncroee les firas imputés sur ce compte.

## Article - Titre Ier : Représentation du personnel

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

Le dorit de la représentation du porennesl ctounitse la vioe légale et légitime d'expression des salariés. A cet effet, les eresnpteirs visées par le présent aroccd s'engagent à fliaciter l'exercice de ctete expression, dnas le rsceptet des règles légales et des dtsipniois qui suivent.

## Article - 1. Exercice du droit syndical

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

L'EPS dvrea pttmrere l'exercice du dorit scdiyanl au bénéfice de l'ensemble de son personnel. Puor riepmlr au meux luer mission, les délégués syaniucdx vamnalleet désignés dopsoenirt des myneos instaurés à luer bénéfice par la loi : hereus de délégation, liberté de déplacement, diusofin de tracts.

Les hereus de délégation des délégués syndicaux, lorsqu'ils snot consultants, senrot rémunérées sur la bsae du tuax jlaeiunorr (horaire) meoyon des 12 dnreires mios puor les ctasounntls tles que définis à l'article II.2.6, et les firas de déplacement snot remboursés, sur justificatifs, sur la bsae des règles définis par l'entreprise puor le remureenobmt des frais professionnels.

Les eiesernprts visées par le présent aroccd s'engagent également à hleitbiar les délégués sanudciyx à uiseltir les nolelevus tgeonilchoes de l'information dpiobeislns au sien de l'entreprise en pmenttraet nanmemott aux délégués saudnyicx d'utiliser la mgeasirese de l'entreprise et de réserver un esapce aux ogsoariatnns seacylinds sur son stie intranet. Les modalités d'utilisation de ces moenys poorrunt être, si nécessaire, précisées par un aroccd d'entreprise.

## Article - 2. Délégués du personnel et comité d'entreprise

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

La représentation des salariés par les délégués du pnrneosel et aux comités d'entreprise est régie par les dsosiniotps légales en vigueur. Les hreues de délégation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils snot consultants, snerot rémunérées sur la bsae du tuax jioealnurr (horaire) meoyon des 12 deinerrs mios puor csaonltunts tles que définis à l'article II.2.6, et les frais de déplacement senrot remboursés, sur justificatifs, sur la bsae des règles définis par l'entreprise puor le rmmerbeseuont des frais professionnels.

Compte tneu des spécificités des EPS qui snot composées, d'une part, de clothastnus et, d'autre part, d'équipes fonctionnelles, dnot le mdoe d'organisation du tivraal snot spécifiques (cf. supra), le découpage en collèges électoraux est dérogoaire par raoprt au cdoe du tvairal aifn de gnaiartr à ces duex catégories de pnneseorl une représentation au sien des inteanscs de représentation du personnel.

Par ailleurs, ctpomt tneu du fiat que les cttaonlss snot des télétravailleurs, l'EPS s'engage à mttre tuot en ovreue puor fiaceitr le vtoe à dncastie de ceux-ci, nmmeoatnt par la msie en place du vtoe par crncspaonerdoe et du vtoe électronique, dnas le recsept des dnatioispsis légales prévues puor ctete modalité de vote.

## Article - 3. Conseiller technique

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

Les enrespreits du CICF-SNEPS asini que la fédération CCIF s'engagent à prendre en charge, dès la sgrantuie de la présente convention, le fnienacemnt d'un celolnsier tehcnique par oistinaagron saniydlce sainatgrie sur la bsae d'un mntnoat anuenl caerndnpsotrot à 45 jrous de la rémunération chargée d'un cosltannut positionné au cocfeiefnit 3. 1 de la cvenionotn ctilovlee noatlanie des beuurax d'études techniques, des cteinabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csilneos du 15 décembre 1987. Ce fecannimnet srea mutualisé etrne les différentes eresntpires du CICF-SNEPS à hauuetr de 45 % et de la fédération CCIF à hteaur de 55 %.

Le chiox du clioelnesr tueinqhce relève d'une décision de l'organisation syndicale, qui srea notifié au CICF-SNEPS par cuierorr aevc accusé de réception. Lqurose l'organisation sincldyae décide de mtrtee un treme au maadnt du celnsioier technique, elle drvea en ieromfnr le CICF-SNEPS par les mêmes moyens.

Ces cnroseliels tqeenhcius ont vaocotin ntenmmaot à représenter

l'organisation s'adapte au sien de l'OPPS et à siéger au sien de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord prévue à l'article 1.3.

Le cœlonlsr thieucnq cisoht par une ostaanriigon sacdniyle lorsqu'il est également salarié d'une EPS srea considéré cmome un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

### 3.1. Oesrbiotrave pirairate du pagorte sraiaall

Conscients des ctaneengms de méthodes d'organisation du travail et de gœetin atsnvidiatire que peneuvt iomsepr aux ertrnsepeis adhérentes au CICF-SNEPS et à lures salariés les doostnisipis du présent accord collectif, les saegaitirns ont souhaité fxeir des dpoionssiis puor gantarir la bnone aopipatciln des tetexs conventionnels.

A cet effet, l'observatoire paritaire du pgarote salarial, ci-après désigné OPPS, prroua siéger en tnat que csmsioimon pitairare d'interprétation et de cooilatcnin du présent accord.

La csmsioimon praitaire de conciliation-interprétation de l'OPPS est siase sur l'initiative d'une ou piruslues onsgainrtois saliyncdes saingiarsts du présent accord, par ltrete recommandée aevc aivs de réception, adressée au siège de l'OPPS, étant expressément enendtu que, dès réception de la ltrree de saisine, aunuce msuere ne devra être psrie de prat et d'autre qui pruairot aivor puor but ou conséquence d'aggraver dnas l'entreprise la suttoaiin telle qu'elle a été présentée à la commission.

Elle se réunit sur cvocotainn de son président ou de son vice-président dnas un délai maixmal de 1 mios après la dtae de présentation de la ltrree de saisine.

Les règles de fntmceioionnt de la csiomomsn d'interprétation et de ccolointain snot déterminées par un règlement intérieur.

#### Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la cmsioomsin piatriae a puor objet de régler les difficultés d'interprétation dnonat leiu à des difficultés d'application du présent arcocd et de ses aetannvs ou annexes.

Elle puet :

? snot émettre un aivs sur l'interprétation d'une ou pusleruis caseuls litigieuses, cet aivs s'imposant à caqhue paire dès lros qu'il arua rlueileci au mnois les 2 / 3 des viox des mmerebs présents ou représentés ;

? soit, conasntatt la nécessité de mdfeoir une cusale litigieuse, ryoneer l'examen de la clsuae leusigitie et à la révision de ctete clusae par avanent au présent accord. Dnas ce cas, des négociations sur la mdaofocitiin de la clsuae d'origine s'engageront au puls trad dnas les 2 mios snviaut l'avis de la commission.

#### Rôle de ctiliniaocn

Dans son rôle de conciliation, la ciosmsmoin pritaarie diot :

? eixamner les différends d'ordre individuel, en lein aevc l'application d'une clause du présent accord, n'ayant pu toeurvr de stouoïln dnas le cadre de l'entreprise ;

? rrehcheecr la sooultin à l'amiable aux cinfotls collectifs.

Elle puet décider d'entendre craenoriidcttmnoet ou séparément les pietars intéressées.

Si une cooliaicitnn intervient, les eetneamnggs des paitres snot consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation.

En cas d'échec de la tattveine de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation rpernenat les ptnosois rpeteeicivss des parties srea établi et adressé au puls trad dnas les 15 jrucs suiavt la réunion, ccuahn renauocrvt arols sa liberté d'utiliser les viox de dorit qui lui snot ouvertes.

## Titre II : Relations individuelles de travail

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

Au sien des EPS conitxset duex types de reniotals ivlieinddelus de tiavrl pvnoat être qualifiés rvtesiepcmneet de « fnoentocnl » et d'« opérationnel ».

Dnas les duex cas, l'existence d'un lein de sobindoriutan est avérée mias se caractérise par des mdeos d'expression différents. La catégorie du peneronsl dit fnotieoncnl enlbgœe les salariés des

scveeirs sporupts techniques, administratifs, faciirnnes ou informatiques. Le lein de stdbriionuaon se concrétise ici par la possibilité d'un contrôle quitntataif et qtaaliituf du tiavrl effectué dnas un leiu de tviraal piiranclpl prédéterminé et fxie (ce qui n'exclut pas des déplacements pnfrissoneelos occasionnels).

La catégorie du pseneonrl dit opérationnel vsie les cuolttansss de l'EPS, qui assurent, cmmeoe clea a déjà été souligné, une fctioionn de poeiptcorsn ceaoimmclre et de réalisation de missions. Le lein de sodrinitaobun s'exerce ici dnas des cntinodios de frtoe autonomie.

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

### 1. Diostipnoss abpicalcels au psnreuel fonntonciel

Les cnttraos de tivraal du psereonnl concerné ne présentent pas de réelles spécificités. Ils snot smious rmspevtceniieet à la loi, à la conioetvnn ceitclovle natlnaoie des buruux d'études techniques, des cbaetnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de censiols du 15 décembre 1987 et au présent accrcd collectif.

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

### 2. Dsitisnipoos apcilepabls aux calntntouss

Les colnsunttas relèveront oiarelmnoeitgbt du sttaut cadre.

Compte tneu que l'exercice de son activité poerenslnsflie dnas le crdae d'une EPS relève le puls snuvoet d'une roncesvrioen pisnloofenelse puor des credas expérimentés qui ont svoenut aucqis une sidloe expérience dnas luer doiname de compétences au cruos de lures précédents emioipls mias qui n'ont pas l'expérience du taavrl par missions, les cotstuanlns qui ont monis de 18 mios d'ancienneté dnas une EPS pounrrot être considérés cmmeoe des careds rnaeelvt de l'article 3 de l'accord ntnaaoil du 22 juin 1999 sur la durée du tviraal de la cnvtoenoin cvlleotcie ntnoilaee des buraeux d'études techniques, des caientbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinsiols du 15 décembre 1987.

Dès lros qu'ils bénéficient d'une ancienneté supérieure à 18 mios au sien d'une etrnrsapie organisée en paorgte salarial, ils sneort oemiltnarebgit considérés cmmeoe des careds autmeoons et pronrout se vior auplpeiqr l'article 4 de l'accord ntoaianl du 22 juin 1999 sur la durée du tariavl de la cvintonoen nialntaoe des beuuarx d'études techniques, des cnbateis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csoenlis du 15 décembre 1987 et sonert oetrolmniigeabt positionnés au mimuinm au coifneefct 3.1.

#### 2.1. Mtnenios oarbgtiolies dnas le ctoarnt de trivaal communes à l'ensemble des ctotnlnsaus

Le ctoarnt de taravil des cnaostutls diot cetomorpr un dsetciripf des compétences de lerus deanmois d'expertise et tuote iictoadin utile unat au degré d'autonomie dnot ils disposent.

Il diot friae état du caractère mtixe des foioctns qui luer snot assignées : foctinon de développement commercial, d'une part, fitoconn de réalisation de missions, d'autre part.

Le ctarnot de tiaavrl diot en oture préciser qu'il s'agit d'un canrtot de télétravail.

#### 2.2. Ctutsonlnas qui débutent luer activité dnas une EPS

Les clnttusaons qui renejigont une EPS, même s'ils dniossept le puls svuenot d'une eprtxsie frtoe dnas luer damonie de compétence, ne pvneuet être considérés cmmeoe tomeaentlt aotmoune au snes de l' aticrle 4 de l'accord nnoaatil du 22 juin 1999 sur la durée du triavrl de la cnooienvtn nnolaitae des buraeux d'études techniques, des ctniabes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csilenos du 15 décembre 1987. Les EPS s'engagent à posoerpr aux clstnntuats qui débutent luer activité dnas une EPS un aeamgcnpoeemt actif, nnetamomt sur le vloet caomermcil de luer activité par des fotainorms et un aenmnpcaemgct individualisé.

Compte tneu des tâches aelimpoccs (et nnemotmat le fiat que lerus activités cpdorrsenenot puor l'essentiel en la réalisation de msionsis chez les clients), les csntulants qui débutent luer activité dnas une EPS, tuot en dapsoint d'une aoomuitne mdoirne que cllee des ctutlnsnoas confirmés, ne peneuvet sivrue un hroirae simtnectert prédéfini.

Une journée de tiavrl srea décomptée sur la bsae de 7 hurees et tuot hrarioe inférieure ou égal à 3,5 hereus srea décompté cmmeoe une demi-journée. Lreus rémunérations eenobgnt les votraianis haorreis éventuellement alccomeips dnas une litmie dnot la

valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les dépassements significatifs du temps de travail au-delà de cette limite, représentant des tranches d'activité de 3,5 heures, rudes nécessaires pour la réalisation d'une mission et validés par la direction, sont enregistrés en suractivité et sont décomptés pour une demi-journée.

La référence au nombre pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 84 heures (calculée pro rata triennale pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au développement personnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 7 heures de développement (journée de développement complémentaire ou de formation).

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, différents types de contrats :

? CDI à temps plein ou à temps partiel ;

? CDD à temps plein, temps partiel pour des missions justifiées par un surcroît temporaire d'activité au sens de l'article L. 122-1-1 (2°) du code du travail.

#### Contrat à durée indéterminée à temps partiel modulé

L'activité des consultants varie d'une semaine sur l'autre, et d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura à réaliser. Pour faciliter la gestion de l'activité, les EPS pourront avoir recours au temps partiel modulé.

Dans le cas des contrats à temps partiel modulé, la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail peut varier sur tout ou partie de l'année.

Mentions de contrat :

Ce contrat est écrit et mentionne notamment les éléments suivants de la ou des premières missions connues, quant à :

? la qualification du salarié ;

? la mention de télétravailleur ;

? les éléments de la rémunération ;

? la durée hebdomadaire, mensuelle de travail ;

? les périodes de travail ;

? la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les missions ci-dessus susmentionnées les clients managés doivent être effectuées dans le cadre de la prestation de services, les partenaires pourront compléter ledit contrat de travail au fil des missions effectuées. Ce dernier pourra comporter des missions supplémentaires affectées aux bénéficiaires de la prestation de services ou encore aux clients des sociétés clientes, en ce qui concerne plus particulièrement les conditions de rentabilité des missions négociées.

Variation de l'horaire de travail :

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier d'une semaine ou d'un mois sur l'autre à condition que sur 1 an la durée totale n'exécède pas la durée stipulée au contrat, modifiée par avenant, le cas échéant, en cours d'année.

Modalités de suivi du temps de travail :

Le suivi de la durée du travail des salariés sera effectué conformément à l'article 2.2.8.

Durée minimale de travail journalière et mensuelle :

La durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 3,5 heures. La durée minimale de travail mensuelle est fixée à 7 heures.

Programmation de la durée du travail et des temps travaillés :

Les consultants sont embauchés pour une durée de travail à temps partiel modulé se décomposant en heures de réalisation de missions et heures de développement.

La répartition de ces heures de travail est fixée par l'EPS après consultation du consultant. Toute modification de la répartition des heures de travail imposée par l'EPS devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle celle-ci doit avoir lieu.

Le salarié devra utiliser ses heures de développement, d'une part, à sa disposition personnelle et, d'autre part, à la disposition de la clientèle.

Le nombre d'heures de travail individuelles fixé évoluera en fonction des missions que le salarié aura obtenues. Ainsi, chaque mission supplémentaire, acceptée par la direction de l'EPS, entraînera une augmentation du nombre d'heures de travail sur la base du salaire horaire conventionnel fixé ci-dessus et devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail et d'une nouvelle programmation du temps de travail.

## Rémunération

La rémunération des heures travaillées est basée sur les minima conventionnels de branche CICF-SYNTec majorés de 15 % et ne pourra être inférieure au plafond de la sécurité sociale.

La rémunération versée lors de la réalisation de ces horaires, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum, est appelée rémunération mensuelle.

La rémunération mensuelle brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

? salaire minimum conventionnel brut de référence 115 % = X ;

? rémunération mensuelle brute mensuelle = X × 0,95 = Y ;

? rémunération mensuelle brute mensuelle horaire = Y / 151,57 = hm.

Lorsque l'état du contrat d'activité fait apparaître un bénéficiaire (excédent d'encasements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre d'heures de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par le salaire minimum annuel brut horaire conventionnel au minimum conventionnel de branche majorée de 15 %.

La rémunération mensuelle brute annuelle horaire est calculée de la manière suivante :

? salaire minimum conventionnel brut de référence 115 % = X ;

? rémunération mensuelle brute annuelle horaire = X / 151,57 = ha.

La différence éventuelle entre la rémunération mensuelle versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut horaire appelée complément de rémunération conventionnelle est versée au consultant en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du contrat d'activité.

L'ensemble de la rémunération est ajustée à la fois sur les salaires et les cotisations sociales.

### 2.3. Contrats confirmés

Cette modalité de décompte du travail, le type de contrat (forfait) et la rémunération qui lui sont associés sont applicables aux consultants qui sont en mesure de développer leur activité de manière autonome, et contrairement aux consultants qui ont acquis une ancienneté de 18 mois dans une EPS.

Compte tenu des tâches assignées (qui s'exercent principalement en dehors des locaux de l'entreprise, dans les locaux des clients ou en situation de télétravail), les consultants concernés ne peuvent être soumis à un horaire prédéterminé.

Le temps de travail global d'un mois donné ne peut être prédéterminé de même que la répartition de ce temps de travail à l'intérieur d'un mois donné. Le volume d'activité du salarié opérationnel d'un mois donné dépend en effet des missions qu'il aura réalisées et qui auront été validées par l'EPS.

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, des contrats de travail à durée indéterminée en forfait jours, à temps plein ou à temps réduit. Les EPS pourront également conclure des contrats en forfait horaire, soit à temps plein, soit à temps partiel prévus à l'article II.2.2, en respectant les conditions de rémunération prévues pour les consultants confirmés.

La référence au nombre pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

La composition du temps de travail des consultants confirmés doit ainsi être effectuée en journée ou demi-journée (ou un équivalent heures), dans le cadre d'un « forfait », au sens de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le nombre de journées (ou demi-journées) de travail des consultants se décompose de la manière suivante :

? le temps de développement (temps de prospection, temps de

formation, temps de réunion collective), qui ne peut être inférieur à 1 jour / mois (ou un équivalent heures) si le consultant n'a pas réalisé de missions sur le mois de référence ;

Le temps de réalisation de mission, qui ne peut être prédéterminé et qui est fonction des missions effectivement réalisées au cours du mois de référence. Les temps de réalisation de missions vécues ainsi d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura effectivement réalisées.

Dès lors que le compte rendu d'activité a été accepté par l'entreprise de portage, les jours (ou équivalent heures) figurant sur ce relevé doivent être payés au consultant indépendamment de la situation de son compte d'activité et, plus particulièrement, du règlement par le client des factures émises au moment des honoraires des missions qui ont été réalisées au cours du mois de référence. En cas de différend entre l'entreprise de portage et le consultant sur la réalité du temps de travail déclaré, il revient à la direction de l'entreprise d'apporter la preuve que ce temps de travail déclaré ne correspond pas à la réalité de l'activité du salarié opérationnel.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 12 jours (calculée pro rata temporis pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an) (ou équivalent heures). Cette durée minimum sera omnialement consacrée au développement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 1 journée de développement (journée de développement professionnel ou de formation).

La rémunération des jours travaillés est basée sur les minimums conventionnels de branche CICF-SYNTec majorés de 20 %. La rémunération versée lors de la réalisation de journées de travail, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum conventionnel, est appelée rémunération minimale brute mensuelle.

La rémunération minimum brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

? Salaire minimum conventionnel  $\times 120\% = X$  ;

? Rémunération minimale brute mensuelle  $= X \times 0,95 = Y$  ;

? Rémunération minimale brute mensuelle journalière  $= Y / (218/52 \times 4,44) = jm$  (ou équivalent heures).

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître un bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au montant de jours (ou équivalent heures) de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par la rémunération minimale brute journalière conventionnelle au minimum conventionnel de branche majorée de 20 %.

La rémunération minimale brute journalière est calculée de la manière suivante :

? Salaire minimum conventionnel brut de référence  $\times 120\% = Y$  ;

? Rémunération minimale brute journalière  $= Y / (218 / 52 \times 4,44) = ja$  (ou équivalent heures).

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut journalier taxé horaire annuel minimum appelée complément de rémunération conventionnelle est versée au consultant en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du consultant d'activité.

L'ensemble de la rémunération est ajusté à la situation sociale et fiscale assise sur les salaires.

#### 2.4. Congés payés

Par dérogation exposée aux dispositions de la convention collective et de la loi sur la mensualisation, les congés payés pouront faire l'objet du versement d'une indemnité compensatoire de congés payés chaque mois. Lorsque le salarié choisit ce mode de rémunération des congés payés, le contrat de travail devra le préciser expressément.

#### 2.5. Mutuelle. ? Prévoyance

Les consultants d'une EPS peuvent bénéficier, à leur demande, des négociations négociées auprès d'une mutuelle d'entreprise.

En matière de prévoyance, il est rappelé que les EPS doivent avoir conclu des contrats de prévoyance dont les conditions sont au moins égales à celles prévues dans la convention collective CICF-SYNTec.

Pour l'application de la garantie de maintien de salaire prévue aux articles 43 et 44 de la convention collective, et compte tenu de la situation des rémunérations des consultants, le minimum de salaire se fera par référence au salaire mensuel moyen des 12 derniers mois tel que défini à l'article II. 2. 5. Cette garantie de salaire ne sera pas imputée sur le compte d'activité du consultant.

Le CFCF-SNEPS s'engage à mettre en place dans l'année qui suit la signature de cet accord un dispositif qui garantisse la prise en compte de ces compléments de rémunération.

#### 2.6. Taux journalier moyen, taux horaire moyen et salaire moyen des 12 derniers mois

Compte tenu des variations de rémunération au cours de l'année, il est défini un taux journalier moyen (consultant confirmé), un taux horaire moyen (consultant débutant une activité dans une EPS) et une rémunération moyenne mensuelle nette de base à la rémunération des temps de délégation des représentants du personnel et pour l'application de la garantie de salaire.

Le taux journalier (taux horaire) moyen et la rémunération mensuelle moyenne sont calculés de manière suivante :

? Taux journalier (horaire) moyen = rémunération nette sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité) / nombre de journées (nombre d'heures travaillées) réalisées au cours des 12 derniers mois (temps de travail et temps de développement) ;

? Rémunération moyenne mensuelle nette = rémunération nette sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité) / 12.

#### 2.7. Frais professionnels

Les frais de mission du consultant exposés aux frais de déplacement liés aux journées d'activité. Pour autant qu'ils soient raisonnables et dûment justifiés, ils sont acceptés et remboursés par l'EPS dans le cadre des réglementations fiscales et sociales en vigueur.

Les dépenses de fonctionnement sont les dépenses qui, bien que liées à l'activité professionnelle en télétravail, ne peuvent être rattachées à une mission spécifique et à telle ou telle journée d'activité. Ces dépenses, quelle qu'en soit la nature, sont remboursées après accord préalable de l'entreprise. Ces frais et dépenses remboursés sont imputés au débit du compte d'activité du consultant. Les frais doivent être justifiés par des pièces justificatives et présentés selon les modalités définies par la direction de l'entreprise.

Les frais professionnels ne peuvent en aucun cas dépasser les plafonds d'indemnisation définis par l'ACOSS.

#### 2.8. Solde du temps de travail

Afin de servir et contrôler précisément l'activité des salariés qu'elle emploie, l'EPS met en place des rapports d'activité à périodicité au moins mensuelle, à remplir par chaque consultant, renseignant les jours (heures) travaillés (s) (jours de réalisation de missions ou jours de développement) avec indication de lieu et du type d'activité, accompagnés des frais pris en charge de la période.

Ces documents, signés par le consultant et approuvés (après d'éventuels ajustements) par la direction de la société, acquièrent de ce fait une valeur contractuelle et servent de référence pour l'établissement des peages (salaire minimum conventionnel) et des versements de frais.

## 2.9. Fonction professionnelle. ? DIF

Les dispositions de l'accord notarial du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle de la profession de conseil en ingénierie des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 sont pleinement applicables dans les EPS. Les parties s'entendent sur le présent accord considérant que la formation professionnelle est un élément fondamental de l'obligation d'accompagnement rappelée dans le préambule du présent accord et qui incombe aux EPS.

### 2.9.1. DIF

Les parties signataires, afin de permettre un accès plus large aux dispositifs de formation professionnelle, sont convenues d'étendre les droits des consultants en trems de droits individuels à la formation (DIF) pour tenir compte de la situation des consultants dont la présence est partielle.

Tout consultant sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée à temps complet et cumulé au moins 6 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans une EPS a droit d'accéder à la formation professionnelle d'une durée de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel ou à temps réduit, le calcul se fera au prorata du temps de travail, sans pouvoir être inférieur à 7 heures par an.

L'utilisation du DIF pour la réalisation d'actions de formation, soit individuelles au sein de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des formations individuelles dans le cadre de la formation professionnelle liée à l'exercice d'une activité professionnelle autonome (formation aux métiers de consultants autonomes), le salarié pourra bénéficier à l'EPS le bénéfice du DIF par anticipation (avant l'échéance des 6 mois d'ancienneté).

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des formations individuelles au sein de l'entreprise et liées à l'exercice d'un métier de consultant autonome, ces formations se déroulent normalement pendant le temps de travail (temps de développement).

### 2.9.2. Prise en charge des frais de formation

Les frais de formation sont en priorité mutualisés au sein de l'entreprise dans le cadre du plan de formation, et ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge sur le compte d'activité que lorsque le budget de formation aura été complètement épuisé, et dans le cas contraire de ces frais par les OPCA.

## 2.10. Fonctionnement du compte d'activité

Le fonctionnement du compte d'activité fait l'objet de la convention d'un accord collectif d'entreprise et d'une information précise dans le cadre du plan de formation de recrutement des consultants.

Le compte d'activité du salarié porte sur l'ensemble des périodes et des heures déterminées par l'entreprise à son activité, ainsi que des heures individuelles non prises en compte dans le cadre de la société par les heures qui sont imputées au compte d'activité du consultant.

En aucun cas, l'EPS ne pourra faire courir le risque des heures non prises en compte de mission, ni les heures prises en compte de mission (facturation au nom personnel du salarié opérationnel, ou du consultant en cours de recrutement).

Les heures prises en compte de l'ensemble des consultants HT émises au titre de l'activité des consultants.

Les heures de mission facturées aux clients, aux heures secondaires et personnelles (salariales et patronales) (1) du consultant, les frais professionnels HT, et

éventuellement les heures liées aux missions facturées au titre de l'activité du salarié opérationnel (sous-traitance interne ou externe), et sont généralement prises en charge par le salarié opérationnel.

Le « compte d'activité » du salarié opérationnel est tenu sur un dossier et pourra être consulté sur l'intranet de l'EPS.

(1) Préciser l'ensemble des heures salariales et personnelles patronales et salariales.

### 2.11. Casule d'exclusivité et de non-concurrence

Le contrat de travail des consultants ne saurait comporter ni casule d'exclusivité ni casule de non-concurrence. Les consultants pourront après la rupture de leur contrat de travail continuer à travailler pour les clients qu'ils ont prospectés dans le cadre de leur activité et chez lesquels ils ont réalisé des missions dans leurs domaines d'expertise.

### 2.12. Brevets d'invention et création de logiciels

Par application aux articles 75 et 76 de la convention collective de branche applicable, les inventions réalisées par le consultant pendant sa période de travail résultent de la création de logiciel, des méthodes et procédés de fabrication ou de travail, de brevets et innovations appartenant au consultant. Pour permettre de les céder aux clients, il pourra être prévu, par dérogation à ce principe, une cession exclusive de ces droits à l'EPS.

Si, à la demande du salarié opérationnel, l'EPS effectue à titre de service les formalités de dépôt concernant le droit d'auteur, la création de logiciel, les méthodes et procédés de fabrication ou de travail, les brevets et inventions, ce dépôt doit être fait au nom du salarié opérationnel. Les dépenses engagées dans ce cas seront imputées sur le compte d'activité du salarié opérationnel.

### 2.13. Clause d'objectifs

Compte tenu de la détermination préalable de leur activité, les consultants confirmés (art. II. 2. 3) peuvent bénéficier d'un entretien annuel objectif au cours duquel les parties s'entendent sur les objectifs à atteindre. Leur contrat de travail pourra être assorti d'une clause d'objectifs en termes de chiffre d'affaires.

### 2.14. Congés sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an peut être accordé par l'employeur, sur 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 à l'égard de l'intéressé.

A l'issue du congé sans solde, les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, reprend ses fonctions et ses agissements acquis antérieurement.

Si un salarié n'informe pas sa société de son intention et ne reprend pas son activité au sein de sa société à la fin d'un congé sans solde, il sera considéré comme ayant volontairement quitté la société.

### 2.15. Conditions d'exécution des travaux et empêchement

Dans le cadre défini pour chaque mission, le consultant dispose d'une grande liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données par l'EPS et des exigences particulières des missions.

Dans cet esprit, en cas d'empêchement (ou de contraintes) à remplir ses fonctions, quelle qu'en soit la cause, le consultant s'oblige à en informer aussitôt sa société.

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

Un consultant qui, après avoir accepté une mission de mission, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement, doit en aviser l'employeur dans les 48 heures et en apporter la justification.

En dehors de ces hypothèses, l'inexécution d'une mission dans les délais impartis pourra être considérée comme un manquement à ses obligations contractuelles.

## Article - Titre IV : Dispositions finales

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007*

Le présent accord collectif est conclu pour une période de 2 ans à compter de la date de signature, matérialisée par une lettre recommandée avec accusé de réception notifiée à l'autre partie, à la DEDFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, au moins 3 mois avant le terme des 2 ans, de ne pas vouloir prolonger l'application de cet accord. L'accord cessera d'être appliqué, dès qu'il sera transformé en accord à durée indéterminée.

À l'expiration du 2<sup>e</sup> renouvellement, soit pour sa 5<sup>e</sup> année, une des parties pourra notifier à l'autre partie, par une lettre recommandée avec avis de réception, à la DEDFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, 3 mois au moins avant le terme des 5 ans, sa volonté que l'accord ne se prolonge pas. L'accord cessera d'être appliqué au terme des 5 ans, dès qu'il sera transformé en accord à durée indéterminée.

Si au contraire, au terme des 5 ans, aucune des parties n'a fait état de sa volonté de ne pas poursuivre l'application du présent accord, celui-ci se poursuivra de droit en accord à durée indéterminée.

Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre général par des dispositions législatives ou réglementaires, ou par des dispositions collectives applicables aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS postérieurement à sa signature, les parties se réuniront dans les 3 mois en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée et pourront ainsi soit décider de réviser l'accord, soit décider de le dénoncer.

Indépendamment de la remise en cause de son équilibre général, les parties pourront réviser le présent accord, en matière des mêmes règles de fonctionnement et de dépôt que celles applicables au présent accord. Les dispositions du nouveau accord se substitueront totalement à celles de l'accord dénoncé et prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent de la DEDFP.

En cas de non-renouvellement en accord à durée déterminée, soit au terme de 5 ans d'application, les dispositions suivantes s'appliqueront.

### Avenant du 25 octobre 2007 relatif à la révision de l'article 3 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SETYNC ; CICF.
Syndicats signataires	FCEII CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFSV CTFC ; FEC-FO.

Article 1 - Révision de l'article 3 « Droit syndical et liberté d'opinion » de la convention collective nationale du 15 décembre 1987

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

A l'article 3 « Droit syndical et liberté d'opinion » de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, est retirée la 3<sup>e</sup> phrase de la 3<sup>e</sup> paragraphe rédigée comme suit :

« Les frais de déplacement sont remboursés par les organisations professionnelles sur présentation du billet de train 2<sup>e</sup> classe. »

Le 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3 « Droit syndical et liberté d'opinion » de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 est rédigé comme suit :

« 3. Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions

L'accord pourra être dénoncé en partie ou en totalité, par l'une ou l'autre des parties selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise des représentants et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DEDFP et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ;

- elle entraînera pour les parties signataires l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée, en vue de déterminer le cadre des négociations ;

- durant les négociations, l'accord demeurera applicable. À l'issue de ces négociations, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord collectif, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents, signés par les parties en présence, font l'objet des formalités de dépôt prévues ci-dessus.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord collectif ainsi dénoncé cessera d'être appliqué dès l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 du code du travail. Passé ce délai de 1 an, l'accord collectif cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis.

Le présent accord collectif entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DEDFP (service des conventions collectives). Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en 7 exemplaires et déposé :  
? à la direction des relations du travail (service dépôt des accords collectifs) en 2 exemplaires, dont un sur support papier signé par les parties et une version sur support électronique, destinés à la direction des relations du travail ;

? un exemplaire destiné au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire de cet accord sera tenu à la disposition du personnel des entreprises adhérentes au CICF-SNEPS, éventuellement sur l'intranet de ces entreprises. Son enregistrement ainsi que la possibilité pour les salariés de consulter cet accord sont mentionnées sur le panneau réservé à la cotamimiconn de la direction des entreprises du CICF-SNEPS.

Les dispositions décidées entre les organisations et les organisations représentatives au niveau national, des absences seront accordées, les heures supplémentaires rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la limite d'un nombre de salariés fixés d'un commun accord par les organisations et les organisations 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 organisations et les organisations représentatives au niveau national.

Les organisations et les organisations représentatives au niveau national en cause s'efforceront, dans les cas visés aux 2 et 3 ci-dessus, de faire en sorte que ces absences n'apportent pas de gêne appréciable à la marche générale de l'entreprise ou au bien-être du salarié. »

Article 2 - Sort des autres dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Les autres dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 demeurent inchangées.

Article 3 - Dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et

suntaivs du cdoe du travail, est fiat en nombre siffsnaut d'exemplaires puor rimese à cunhcae des pairtes seantgiras et frea l'objet d'un dépôt conformément aux diioosstipns de l'article L. 132-10 du cdoe du tvialal :

? en 2 eexpiemarls auprès des seircevs ceunrtax du msniitre chargé du tviraal ;

? en 1 ereziamlpe auprès du grfefe du csoeinl de prud'hommes de Paris.

#### Article 4 - Extension

Le présent avneant ernrtea en vueuigr au pmeirer juor du mios sanvuit la dtae de pibaociltun de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Les paeirts sagertnias covenennint de dadneemr dnas les miuleerls délais l'extension du présent annveat dnas les cootinnids fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

#### Article 5 - Entrée en vigueur

Le présent aneanvt erretna en vgueiur au premeir juor du mios svuniat la dtae de paulicobitn de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

L'entrée en veiuugr du présent ananevt est conditionnée, d'une part, par son enoestxin snas elsxuicon et, d'autre part, par l'extension snas exuilsoch de l'accord natianol du 25 ocrbote 2007 rtalief aux msniioss de l'ADESATT et au fencmaenint du

## Avenant du 25 octobre 2007 relatif à la révision du préambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	SEYTNC ; CICF.
Syndicats signataires	F3C-CFDT ; CSFV-CFTC.

### Article - Préambule

Le présent annaevt ertnera en veguuir au pemeir juor du mios suianvt la dtae de pbiocutlain de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

En aiiplatpcon des diisootpsins de l'article 5 de l'accord ntaonail en dtae du 25 orctobe 2007 raletif aux misnsois élargies de l'ADESATT et au fnicmeanent du pasraritmie au sien de la branche, les pareits staerigains souhaitent, par le présent avenant, réviser le préambule de l'accord naantoil du 29 mras 2000 sur l'étude et le svuui de l'aménagement du tepms de travail. En conséquence, les parteis siierangtas ont arrêté les diootpisinsns seuitvnas :

### Article 1 - Révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Le présent aavennt etrenra en vuigeur au pmieerr juor du mios sianvvt la dtae de pboculitian de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Au préambule de l'accord ntnioaal relaif à l'étude et au sviui de l'aménagement du tepms de tiraval du 29 mras 2000, ttoue référence à la nooitn de « sraiaitnges » srea retirée aifn d'élargir la qualité de mbmere et, de ce fait, fovasirer le développement du pirmtasirae au sien de la branche.

Ainsi, le préambule de l'accord nonatail riealtf à l'étude et au sviui

patimraisre complétant la cnooentvin cleovtlce nialaonte du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 oorctbe 2007 ptnarot révision du cprihae XII de l'accord noinalal du 22 juun 1999 rlaietf à la réduction du tpems de trvaial et de l'avenant du 25 ocotbre 2007 prtonat révision du préambule de l'accord ntoniaal relitaf à l'étude et au siuvi de l'aménagement du tpmes de tiaarvl du 29 mras 2000.

Le présent avaennt etrerna en vieuigr au peemirr juor du mios svinaut la dtae de pulicbtoan de son arrêté d'extension.

### Article - Préambule

Le présent aevnnat erretna en veuguir au pieremr juor du mios suainvt la dtae de pabilotucin de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

En aaitipclpon des dtnosspiiios de l'article 6 de l'accord ntanoail du 25 orcotbe 2007 rlteaif aux mosisnis élargies de l'ADESATT et au fenmeiannct du psiarmtraie au sien de la branche, les priats sagnieatris souhaitent, par le présent avenant, réviser le 3e pahparrage de l'article 3 « Doirt syicdanl et liberté d'opinion » de la coiotnnevn ciloelctve natnoalie du 15 décembre 1987 des bruaeux d'études techniques, ciebtans d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

En conséquence, les praties saaitrnegs ont arrêté les dpitsionisos siutvaens :

de l'aménagement du tpems de tvialal est rédigé cmome siut :  
« L'accord nonaatil du 22 juun 1999 rilatef à la durée du travail cnfioe à une csmosiomin la cahрге pmntraenee de procéder au svuui et au bilan de l'exécution de l'accord du 22 juun 1999. Cet engagement, prévu au ctiphare XII de l'accord national, se matérialise par la création d'une asstiaicoon loi de 1901. Cette association, dénommée ADESATT, bénéficie d'une cllecote annlleue auprès des etresnrieps de la bnrache d'un mtonnat égal à 0, 2 ? de luer masse sraialae brute. Compte tneu des moyens dnot dpssioe l'ADESATT, cet outil diot être utilisé puor frsaveior les ritlaoens pieraatirs au sien de la brchnae dnas l'intérêt des ereipernsts et des salariés cuovets par le cmahp conventionnel. »

### Article 2 - Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Le présent anvanet etrnera en vuiguer au prieemr juor du mios svanvuit la dtae de pulioaibctn de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Les aterus dnpisioosts de l'accord rateilf à l'étude et au sviui de l'aménagement du tpems de taviral du 29 mras 2000 dnreemeut inchangées.

### Article 3 - Dépôt

Le présent anvenat etrerna en veguuir au pmeirer juor du mios suainvt la dtae de pubolatiicn de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Le présent avenant, établi en vteru des aeitlcrs L. 132-1 et sniutavs du cdoe du travail, est fiat en nmobre sifsufnat d'exemplaires puor riesme à cnuahce des prtaiis sgateiaris et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dnisitiosops de l'article L. 132-10 du cdoe du tviraal :

? en 2 exeerlpmas auprès des sicreves cturaex du mnsirite chargé du traavil ;

? en 1 eelripxmae auprès du gerffe du cnsoeil de prud'hommes de Paris.

## Article 4 - Extension

Le présent avenant étend en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Les parties signataires conviennent de donner dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

## Article 5 - Entrée en vigueur

### Avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	STNEYC ; CICF.
Syndicats signataires	FCIEI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

## Article - Préambule

Le présent avenant entérine en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

En application des dispositions de l'article 4 de l'accord national en date du 25 octobre 2007 relatif aux mesures élargies de l'ADESATT et au maintien du principe au sein de la branche, les parties signataires souhaitent, par le présent avenant, réviser le chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes :

### Article 1 - Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Le présent avenant entérine en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Le chapitre XII de l'accord national sur la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre XII  
Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent à une commission la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission perdra la forme d'une association loi de 1901. Le statut de cette association gèrera l'équilibre patrimonial quant à la gestion et à l'administration de la commission. Pour remplir sa fonction, elle bénéficiera d'une subvention auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0,2 % de la masse salariale. »

Le présent avenant entérine en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

L'entrée en vigueur du présent avenant est conditionnée, d'une part, par son existence dans le cadre de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux mesures de l'ADESATT et au maintien du principe de l'extension complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail et de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987.

Le présent avenant entérine en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

### Article 2 - Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999

Le présent avenant entérine en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Les autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 demeurent inchangées.

## Article 3 - Dépôt

Le présent avenant entérine en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

? en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail ;

? en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 4 - Extension

Le présent avenant entérine en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007*

Les parties signataires conviennent de donner dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

## Article 5 - Entrée en vigueur

Le présent avenant entérine en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

L'entrée en vigueur du présent avenant est conditionnée, d'une part, par son existence dans le cadre de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux mesures de l'ADESATT et au maintien du principe de l'extension complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 et de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000.



## Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

En conséquence, les ptiaers siigtraenas ont arrêté les dtipnosois suivantes.

Signataires	
Patrons signataires	SNYTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FCEII CFE-CGC ; F3C-CFDT ; CSFV-CFTC ; FEC-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nntaiole des poerenns des sociétés d'études, de coeisl et de prévention CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mtiunoerl Cedex, par ltree du 6 mai 2008 (BO n°2008-27)

### Article 1er - Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

La qualité de mberme de l'ADESATT est ontebue par vloe d'adhésion ; tutoe adhésion est subordonnée aux cdioontins cementialvus stauievs :

- ? avoir, dnas le cmhap de la bnrahe des buearux d'études techniques, ctbnias d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération pnfslloriesoene d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du tivaarl ou d'organisation sindaylce de salariés représentative au nveai naotainl conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du triaavl ;
- ? avoir présenté une danedme d'adhésion à l'ADESATT ;
- ? régler la csoiattoin alelunne ;
- ? avoir accepté l'intégralité des dtpoinsois statutaires.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Soucieuses de s'inscrire dnas le cdrae des nlveuelos oeiirtoants en matière de paritarisme, les ptiaers sngariateis setnauhoit en fvsreioar l'application au niaevu de la brchane en renforçant les doistsiifps eanisxtts prévus par :

- ? l'accord de bnrahe du 22 juin 1999 sur la durée du tiaarvl au sien de la bnrahe des bureaux d'études techniques, ctbaens d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dnas son catpihe XII qu'une csomismis arua ? la chrage pnaenmete de procéder au sviui et au bailn de l'exécution du présent accord. Cette ciisomsomn pndra la fmroe d'une asaictsoion loi de 1901 ?, étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre 1999 de l'accord de bchnare du 22 juin 1999 a considéré que ? les priitenaes suioacx ont pu leeinrmbt cfiner le sviui diudt acrcod à une cmsimioosn perannt la fmroe d'une aiaosociqn ? et validé le pcnpiie de ? la clotce des fndos par un omgniarse ptiaarrie clclueoter agréé en vue du fnaienemct de ctete cooismsmin ? ;
- ? l'association ATEASDT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un carde jqirruide à la csmioosimn de sviui instituée par l'accord de bcrnhae du 22 juin 1999 précité ;
- ? l'accord de bharnce du 28 arvil 2021 rteliaf à l'ADESATT et au fecnaeinmct du psirarimtae qui a actualisé les miosns de l'ADESATT et modifié son ttire puor en farie ? l'association d'étude, de sviui des activités et des trasamnfntorois du tviraal ?.

Dans ce contexte, les piarets saeingtairs souhaitent, par le présent acrod complétant la cetonvnoin ceciolvlte ntoalnaie des brauux d'études techniques, ctbaenis d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceosilns du 15 décembre 1987 (ci-après la cienootvnn coilctvele nationale), développer une négociation cvotclie de qualité au sien de la bnrahe et pumoviroor le doaiugle soacil et prraaitie au sien des scurtutres rvealant de la cvootennn cilotvele nationale.

Les praiets sagnretaiis recosnasinet que l'objectif de potoriomn de la négociation cleclotve et du dluaigoe saoiel au sien de la bncarhe srea favorisé par le développement du paritarisme.

- À ce titre, les prtaiis setiaagirns senhiouatt que l'ADESATT acucelile en qualité de mmerbe tutoe fédération pnfensierololse d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du tavairl et orntagoiiasn syailcnde de salariés représentative au nejavu ntaioal conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du tvaarl dnas le cahmp de la bcharne peorinnsslleofe des baureux d'études techniques, cbiaents d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceosinl aifn :
- ? d'éclairer ses mberems sur les activités et les tsranrioamfts du taivarl dnas le crade d'études peitevrspocs ;
- ? de réaliser le svuii et le bilan de l'exécution d'accords signés dnas la bcnhare ;
- ? de fasrevoir le prsmtraiaie au sien de la bcnhrae ;
- ? et de réaliser ttoue artue acotin y concourant.

La dnaedme d'adhésion est adressée par ltrete recommandée avec aivs de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acquise loqrsue les coiidnnts précitées puor être merbme de l'ADESATT snot rpeeiims et constatées par l'assemblée générale ornaiirde ou par une assemblée générale ediraatinorxe convoquée dnas les 2 mios siavunt la ntioioactifn de la dnmadee d'adhésion.

- La qualité de mebrme se pred par l'une des rsonais sevnuatis :
- ? la prtee de l'une ou plueisurs des qualités reeusqis puor l'adhésion ;
- ? la démission notifiée par lrette recommandée adressée au président de l'ADESATT ;
- ? la liuodaitqin ou la disparition, puor qqelue csuae que ce soit, des pneorsnes mlearos ;
- ? la radiation, puor non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale.

### Article 2 - Elargissement des missions de l'ADESATT

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

La volonté des piartes sraagniteis de développer le pitiamrsrae au sien de la bnrahe nécessite que l'objet siaocl de l'ADESATT siot élargi en conséquence, ce qui indit une micooitfaidn des sttauts de l'ADESATT qui derva inerivnetr dnas les puls brefs délais à comtepr de la poabciiltun de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, snas que l'énumération exposée ci-dessous siot exhaustive, les piaetrs saieigtars ceonvnnent de miofeidr l'objet socail de l'ADESATT aifn que cttee dernière psusie eeexrr les msniios snetaivus :

- ? au trtie de l'observation des activités et tanainrootmfsrs du travail, l'ADESATT a la capacité de se siisar des qoieustns qu'elle jgue pirtenentes et de mener les études cnrnsadopretoes ;
- ? au trtie des mnisioss rvlieats au svuii d'accords, l'ADESATT diot neanommtt :
- ?? fnourir des imnooartnfis sur les qtieonsus liées à l'application d'accords de la barche aux fédérations syecnilads de salariés et aux fédérations polnrnselisfeos d'employeurs, anisi qu'à lreus mandants, aux puvorios pcublis ou à tuote ature stururtce nationale, européenne et inileanotnrate ;
- ?? ifiteenidr et forlemur auprès de la cmsomsiin pirratiae pmnrtenae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bnrahe tuote piooitpsron liée à l'application d'accords de brcnahe (notamment dnas le cdare de la réalisation du rparpot prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail) ;
- ?? perermtte aux fédérations sicaedynls de salariés et aux fédérations peslorseefflinnos d'employeurs de bénéficier des

budgets nécessaires pour les études et le suivi d'accords.

Pour favoriser le développement au niveau de la branche en analysant les besoins des salariés de l'ADESATT, le mandat annuel des cotrisotunis relectuels pnalmeicpreint au titre du développement du partenariat pteremtra le financement :  
? d'études et d'enquêtes ;  
? du développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions contractuelles négociées et les accords menés dans la branche ;  
? de la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de coopération des institutions professionnelles applicables aux entreprises isecunls dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise ;  
? de la mise en œuvre de frais fixes conformément au budget défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive.

## Article 2 bis - Accès aux accords d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Pour mener leurs missions, les représentants des membres de l'ADESATT s'appuient sur les accords d'entreprise dont l'objet est 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

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

### 3.1. Composition des ressources de l'ADESATT

Les ressources de l'ADESATT se composent :  
? d'une contribution annuelle des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils d'un montant égal à 0,2 % 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 contributions salariales et patronales de ses membres qui sont fixées annuellement par l'assemblée générale de l'ADESATT ;  
? des subventions qui peuvent être accordées à l'ADESATT par l'Etat, les collectivités locales ou tout autre organisme public, parapublic ou privé, ou de tous autres secteurs nationaux, européens et internationaux, quelle qu'en soit la forme ;  
? et de façon générale, de tous autres revenus prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### 3.2. Gestion des ressources de l'ADESATT

La composition contractuelle est collectée selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'ADESATT.

### 3.3. Modalités de gestion 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 objectif social élargi selon une procédure budgétaire qui assure la transparence des sommes utilisées et qui garantit les règles de répartition dans l'affectation des moyens entre les membres.

A cette fin, un budget annuel sera voté en assemblée générale de l'ADESATT et sera réparti en quatre grandes enveloppes budgétaires distinctes :  
? frais de fonctionnement de l'ADESATT ;

? frais de gestion de la collectivité et du développement de la collectivité ;  
? frais d'études et de suivi d'accords ;  
? 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.(1)

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 ;  
? d'autre part, les membres représentant les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

3.3.3. Modalités de répartition de la part dévolue aux fédérations syndicales de salariés.

La part dévolue aux fédérations professionnelles 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 part 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 part dévolue aux fédérations professionnelles d'employeurs.

Les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition entre elles de la part 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'ADESATT, avant le 31 janvier de l'exercice concerné.

NOTA : (1) Voir également les dispositions de l'article 2 de l'accord du 27 mars 2008 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme (annexe à l'accord du 25 octobre 2007) - BO 2008/26

## Article 4 - Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Les parties signataires conviennent de réviser le chapitre XII 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 du 22 juin 1999 relatives à la réduction du temps de travail demeurent inchangées.

## Article 5 - Révision de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Les pateris seanagitirs cnivnenonet de réviser le préambule de l'accord nioaantl du 29 mras 2000 rlietaf à l'étude et au svuii de l'aménagement du tepms de tiarval dnas le carde d'un aneavt de révision annexé au présent accord.

Les aertus dpnsiistoois de l'accord naitonal du 29 mras 2000 raetilf à l'étude et au suivi de l'aménagement du tpems de travial doeenrremut inchangées.

## **Article 6 - Révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987**

Le présent acrcod entrrea en vgeuiur au pmierer juor du mios saiviunt la dtae de pcluiaioibt n de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Les peairts saiaaentrgs coeeinnvnt de réviser le pgapraahre 3 de l'article 3 de la cvtnnieoon clceoitvle ntanaloie du 15 décembre 1987 dnas le cadre d'un aenanvt de révision annexé au présent accord.

Les aeutrs dsioinstpois de la covotnnein ctelivcoe nnlaaiote du 15 décembre 1987 derourenemt inchangées.

## **Article 7 - Durée**

Le présent aocrcd eerrtna en vigeur au peermir juor du mios saiviunt la dtae de pbulaitoicn de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Le présent acorcd est coclnu puor une durée indéterminée.

## **Article 8 - Evolutions législative et ou réglementaire**

Le présent aocrcd eernta en vuugier au priemer juor du mios sviunat la dtae de plaouctibin de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Les pietras saigerants rllpnaept que le présent aocrcd rattief au facmeninent du ptsairriame dnas la bhnacre a été négocié et coclnu en considération, d'une part, des dtoisoipisns législatives et réglementaires reailtves à la représentativité des fédérations sendailycs de salariés au niaevu nitoaanl et au neviu de la bnrhace en vgeuuir à la dtae de sa siatungre et, d'autre part, de l'absence de toutes disnpiiootss législatives ou réglementaires rteavelis au fecnenamnit du piraasmitre de branche.

En conséquence, les pietars cvnneneoint expressément de se réunir dnas les 3 mios de la piictoablun d'un txete législatif ou réglementaire potrant réforme des critères de représentativité des ogonsniritaas saiyndeds de salariés au naeviu ninataol et/ou au neaviu de la brhance aifn de négocier de bnone foi l'adaptation du présent aocrcd aux nlleveuos dosoipinitss législatives et/ou réglementaires.

De surcroît, les paerits coeevinnnt expressément de se réunir dnas les 3 mios de la potiicluabn d'un txtee législatif ou réglementaire mtatet en palce un système de finecnmnaet du prrtsmiaaie de branche, qlleule qu'en siot la forme. Les pietras cnneneointv d'examiner les nlevloeus dpistiioons législatives ou

réglementaires.

Dans l'hypothèse où ces nelvluoes dsiniioopsts législatives ou réglementaires prévoiraient un système de fcniaeenmt du ptarsiiamae de bcnhrae irauasntnt un prélèvement sur les eptreinsres supérieur au mnoatnt en euors csdoraronept à 0,2 ? de la msae saarallie btrue annuelle, le présent acrocd dniardiveet caduc, lros de l'entrée en vieguur de ces nvellueos dispositions.

Dans l'hypothèse où les noeelulvs dtniosispis législatives ou réglementaires prévoiraient un système de fnanmcnieet du priiitsmae de bahrnce inastrnuat un prélèvement sur les erintreepss inférieur au mtanont en eorus coosndanrpt à 0,2 ? de la msae saarallie btrue annuelle, les piearts s'engagent à se réunir dnas un délai de 3 mios aifn de négocier de bonne foi un nvueoau doisiiptsf cnveoinontl de fecnmineant du pmairitsare de branche, en vue de compléter les nleelvuos dtisooipinss législatives ou réglementaires relvetais au faemncninet du paritarisme, étant enetndu et précisé que les fédérations pefnolnliolsseers d'employeurs s'engagent à négocier un acrocd qui arua puor effet, après extension, de mtaneinir l'effort cinittbuof golbal des epeetsrins de la brcahne en matière de facmiennet du pirsiramate de branche, au titre à la fios des nloeleuvs dnoissiotps légales et réglementaires et des neevlulos dtisiinsopos cnvnooneinleets de bhrcane asini négociées, à un nveaiu inqtieude à celui alnelcmetuet prévu par le présent accord, siot à 0,2 ? de la msae slilaraae brtrue annuelle.

## **Article 9 - Dépôt**

Le présent acrcod errneta en vuugier au peemirr juor du mios sniauv la dtae de piuctobalin de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Le présent aocrcd est établi en nrobme sisaffnut d'exemplaires puor riseme à cancuhe des fédérations sanydeicls seritnaiags et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dsnptiosios de l'article L. 132-10 du cdoe du taraivl :  
? en 2 epaxlriemes auprès des svreiecs cauetrnx du mnsriite chargé du tairval ;  
? en 1 exramlepie auprès du gfefre du cseinol de prud'hommes de Paris.

## **Article 10 - Extension**

Le présent aocrcd eetrnra en vueigur au permeir juor du mios suvnait la dtae de pcitobliuan de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Les priaets sgrtienaais cneovnnniet de ddanemer dnas les mlueelirs délais l'extension du présent aocrcd dnas les cinoindots fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

## **Article 11 - Entrée en vigueur**

Le présent acrcod etrenra en veigur au peemirr juor du mios suivnat la dtae de polbutiicn de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

L'entrée en vugier du présent acrcod est conditionnée, d'une part, par son eenxstion snas eiscluxon et, d'autre part, par l'extension snas esouxlcin des trios anvatnes mentionnés aux alicrets 4, 5 et 6 du présent accord.

Le présent aocrcd enettra en vueiugr au pmieerr juor du mios sivnaut la dtae de pbiaouictn de son arrêté d'extension.

## **au financement du paritarisme** *En vigueur en date du 6 mai 2008*

Paris, le 6 mai 2008.

## **Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et**

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, à l'attention de la direction des relations du travail, service des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,  
Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous informons que la fédération nationale des personnels, des

## Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SENTRYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC-FO ; F3C CDFD ; FSE-CGT.

### Article - Préambule

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

A partir de 2004, au sein de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les parties prenantes ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs pratiques directrices. 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 ont affirmé l'importance d'assurer le développement professionnel et personnel des salariés et de garantir une adéquation entre les services proposés par les entreprises et les besoins du marché.

Les parties n'ont cessé de travailler en compte les évolutions législatives et réglementaires. Il s'agit en particulier 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 (2), ou plus récemment en ce qui concerne les entreprises de services et de prestations de la démarche de GPEC, instituée et par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 (3).

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 Ile-de-France et dans les grandes métropoles.

Sur la base de cette diversité de métiers, les parties souhaitent étudier l'évolution de ces métiers 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 souhaitent développer au sein de la branche une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cet accord s'inscrit dans un cadre 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.

A l'issue des négociations, les parties ont convenu des dispositions suivantes.

(1) Artel L. 2241-4 (anc. L. 132-12-2), L. 2242-15 et L.

sociétés d'études, de conseil et de prévention adhère à l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du partenariat complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil ainsi qu'à son annexe, signé par les organisations syndicales de salariés CFE-CGC FIECI, CFTD-F3C, CFTC-CSFV et FEC CGT-FO. Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

2242-16 (anc. L. 320-2), L. 2241-6 (anc. L. 934-2) du code du travail.

(2) Artel L. 2242-15 du code du travail (anc. L. 320-2).

(3) Arrêté 9 de l'ANI du 11 janvier 2008 et ses annexes au présent accord.

### Article 1er - Champ d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises quels que soient le métier et l'activité exercés, et quelle que soit la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) et de l'ensemble de ses annexes.

### Article 2 - Objectifs de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

Les parties souhaitent mettre en place une démarche professionnelle aux différents acteurs de la branche tant nationaux que régionaux ? partenariats sociaux, entreprises, représentants des salariés ? d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cette démarche permettra de mettre en place d'outils et d'indicateurs permettant aux entreprises de mettre en place une démarche GPEC et aux salariés d'être accompagnés de leur évolution. Il s'agit, par ailleurs, de développer des métiers professionnels, les métiers de compétences, ou le développement de la formation.

L'accord entrera ainsi en place d'une politique d'emploi et de formation en articulation avec le référentiel métiers actualisé de la branche et la CPNE, reprenant les outils et les indicateurs de cette logique d'anticipation.

Elle devra prendre en compte 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 (1), les parties souhaitent également développer la GPEC et la gestion des procédures de recrutement et des PSE.

(1) Principe dicté par l'ANI du 11 janvier 2008 et devant être repris dans l'accord de branche, en tant que principes et/ou actions.

### Article 3 - Mise en place de la démarche prospective

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

## Article 3.1 - Principes de cette démarche

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

Les pratiques seigneuriales en matière de 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 données de conjonctures économiques, éléments d'études réalisés 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 possibilité de formation de la branche définie par la CNPE ;

? la mise en place de moyens permettant aux entreprises et salariés d'identifier des compétences professionnelles en leur donnant une visibilité sur ces parcours ;

? la diffusion des résultats des travaux des observatoires professionnels des métiers, sectoriels et transverses, et des données mises en place par les acteurs professionnels pour les métiers sectoriels et transverses.

Afin d'éclairer les entreprises et de poursuivre leur accompagnement, la démarche sera réalisée à partir d'études professionnelles 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 annuelle 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 tels que DRH, DAF, logistique, qualité... ;

? la mise en place de 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, territoriale ou géographique avec une approche homme-femme ;

? les thématiques liées à l'âge et l'ancienneté dans la fonction ;

? le handicap ;

? l'égalité professionnelle.

## Article 3.2 - Acteurs de la démarche méthodologique

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des 5 acteurs principaux de la branche, en fonction de leur rôle respectif : la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN) (1), la commission paritaire de la branche à l'emploi (CPNE) (2), l'observatoire professionnel de l'ingénierie et des études et des métiers (OPIIEC) (3), le fonds d'assurance sur la formation ingénierie études et conseil (FAFIEC) (4) et l'observatoire professionnel de la négociation collective (OPNC) (5).

Afin d'encadrer la démarche, les partenaires sociaux ont convenu que la CNPE en tant qu'instance de la branche en charge de l'emploi, formation et compétences est compétente pour traiter de la GPEC.

Aussi, les partenaires sociaux ont convenu de faire passer en charge de la GPEC par la CNPE 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.

(1) Convention collective du 15 décembre 1987.

(2) Accord du 19 mai 1995 et avenant du 17 mai 2005.

(3) Avenir de la loi 1901 dont les statuts ont été déposés en mars 2000, accord du 28 juillet 2003 relatif au financement de

l'OPIIEC.

(4) Accord du 14 décembre 1994 et ses avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005.

(5) Accord du 15 septembre 2005.

## Article 3.3 - Etapes de la démarche méthodologique

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

La démarche établie au sein de la branche et pour chaque métier étudié tient au niveau national que régional sera constituée d'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 constitués d'une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

? des facteurs d'évolution de nos métiers : analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, politiques et géopolitiques, économiques, sociodémographiques, etc. ;

? des évolutions des besoins de la demande des clients : analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande de nos clients 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 compétences par secteur d'activités et par région : analyse de l'impact de l'adaptation stratégique de nos sociétés sur les 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. S'ensuivra une troisième phase, pour mettre en œuvre des plans d'actions permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises.

Les modalités de mise en œuvre de ces travaux seront déterminées par la CPNE.

Sauf décision contraire de la CNPE les fédérations professionnelles de la branche peuvent participer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations et de la qualité de l'étude et de la propriété des études.

## Article 4 - Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

Les partenaires sociaux conviendront 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 définir des modalités de sa mise en œuvre.

## Article 5 - Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

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

clotnnevolveies qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord éternne en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

Les conditions de dénonciation et de révision sont 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 minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à tous les intéressés par le présent accord par pli recommandé avec avis de

## Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYENTC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FCEII CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; F3C CDFT ; CSFV-CFTC ; CGT.

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

Négozié 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 notarial du 3 juillet 2008, le présent accord a pour objet et a pour but l'accord du 19 mai 1995 et l'avenant du 17 mai 2005 sur la commission paritaire nationale de 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 professionnelles 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 de conseil en raison des spécificités des métiers concernés, les partenaires sociaux ont décidé :

? de veiller à l'emploi et à l'anticiper son évolution afin de l'améliorer ;

? d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;

? de maîtriser le développement de la branche ;

? de promouvoir l'accès des jeunes et des femmes dans les métiers et d'encourager la branche à assurer le développement de l'emploi des salariés ;

? de développer la démarche participative 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 interprofessionnels.

## Article 1er - Compétence

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

La commission paritaire nationale de l'emploi est compétente pour tous les aspects relatifs à une activité professionnelle 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.

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 avertir par écrit la partie adverse au moins 60 jours avant que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 (1) et D. 2231-2 du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) *Aenich art.L. 132-10.*

## Article 2 - Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

La commission paritaire nationale de l'emploi instituée 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 :

? 2 pour chacune des organisations syndicales de salariés ;

? d'un nombre de représentants paritaire égal au nombre de représentants salariés ;

? outre le président et le vice-président, 4 autres membres de la CNPE par collège sont également membres du conseil d'administration du FAFIEC.

La commission est présidée par le vice-président du FFAEIC ou, en cas d'empêchement, par toute personne membre de la commission à laquelle il délèguera ses pouvoirs. Le président du conseil d'administration du FEIFAC est vice-président de la CPNE. La présidence et la vice-présidence de la CNPE sont alternativement exercées.

Toutefois, lorsque la commission est instituée en matière de surveillance de l'emploi, la présidence en est confiée au représentant du collège patronal (président ou vice-président de la CNPE en fonction de l'alternance en cours).

## Article 3 - Fonctionnement

*En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2015*

Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail est communiqué :

- la définition des priorités trimestrielles sur le calendrier annuel de l'année, pour mise en œuvre par le FEIFAC l'année suivante ;

- l'élaboration d'une vision stratégique avec actualisation annuelle ;

- des priorités d'axes d'études pour l'observatoire professionnel des métiers de la branche ;

- le résultat de la mise en œuvre des décisions prioritaires de l'observatoire réalisées par le FAFIEC.

Les réunions de la CNPE 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 hebdomadairement une fois par semaine 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 maximum 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 salariée ou d'employeurs non signataire ou non adhérente du

présent accord ansii que les ssianies de salariés ou d'entreprises snot irrecevables. Dnas ce cas, elels dnerovt être préalablement irniusttes et présentées par une ou prliuuses oosrtanaginis sarenatiigs ou adhérentes de l'accord.

Dès lros qu'un pjerot de leineminccet colleticf d'ordre économique prtoe sur puls de 10 salariés aperpnntaat à un même établissement, la dtrieicon de l'entreprise concernée en inrmfoe la ciossomimn piiarrtae nanlitaoe de l'emploi simultanément à la noicoitftain du pjrtoe à l'administration. Le neiavu d'information de la coosmmisin prtriaiae nlatanoie de l'emploi est le même que cueli de l'administration.

Lorsque l'entreprise ddmaene à bénéficier de disiiispftos d'accompagnement, les ogotinransais sydcaielns de salariés ou d'employeurs canoetcarntts du présent accrod denpjosst alros d'un délai de 6 jrous orvubaels à ceptomr de la dtae d'information des mmreebs de la cisismmoon piaairrte de l'emploi puor sisiar la commission, qui dipssoe aorls de 14 jrous puor se réunir et enemaixr le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La cisoommsin puet aorls décider d'intervenir en seouitn aifn d'accompagner l'entreprise et les salariés, en uintaslit les fnods dédiés gérés par le FAFIEC.

En cas de défaut d'information de la csioismomn priiatrae nlnoaatie de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jorus mentionné au paphgrraae précédent crout à cpmetor du juor où une oosagrtiann syacdnila de salariés ou d'employeurs arua ssiai la cooiismmsn ptiriraae naioitnae de l'emploi.

## Article 4 - Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

La cmiiimoosn piarritae ntonailae de l'emploi a puor moissin :

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dnas la bnrahce aifn de prtermtee l'information réciproque des pietarrenas sociaux.
2. D'étudier l'évolution de ctete siituoatn et de l'analyser aifn d'acquérir une melrliue cannaoicssse des réalités de l'emploi dnas la bhncrae en vue de le préserver.
3. De mrttee en oreuve une plitquoue vntotsilroae de gtisoen prévisionnelle des elmpois et des compétences au naievu de la bnahre dnas une ciufnragioton dédiée à la GPEC.
4. De définir et d'orienter, en lein aevc la GPEC, la puioitqie de fomotairn polfresennliose ctinoune de la branche, au nveiu nnitooal et régional et de prspooer d'éventuelles rreeioosvnnns en fonoitcn de l'évolution des métiers. A cet effet, les gerndas ointirnaoets snot fixées anelulennnt dnas la ntoe pioiltuqe tllee qu'édictee à l'alinéa 2 de l'introduction et dinspiitosos générales de l'accord du 23 orbctoe 2008 sur la fraiotomn poonniellsrfese et namtomnet l'accueil en eeiitnpsre des jneeus en atnlercane et les cntidooins de luer formation. L'organisme parritiaie ccleltuoer agréé de barnche FFAIEC est chargé de luer msie en oeuvre.
5. D'assurer le svuui de ttoues les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche, sur madant de la CPECN.
6. De définir les règles d'accès et de psrie en charge de la formation.
7. D'étudier les ptrjoes de limccteenneis cctellifos d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui snot sumois et les possibilités de rasemecnselt des salariés licenciés puor moitf économique.
8. Et puls généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes cineetlonnvons réglementaires et législatifs.
9. Les ptaiernars sacouix porounrt désigner un caonenorpsdt dnas cqhaue région administrative. A cette désignation srea jinot le manadt de l'organisation slindayce qui précisera ses msosniis et ses provuios dnas le cdare des aoincts de la CPNE. Seule la CNPE egange la banhcre en matière d'emploi et de formation. La cmosimion paairrtie noalaitne de l'emploi puet dieiltnegr ttoue étude nécessaire puor préparer ses décisions en stilclanoit nnotamemt l'appui d'organismes suispcetbels de lui aprrteor des éléments en msonbailt les rorceseuss nécessaires du FAFIEC, conformément au cdrae réglementaire. Elle diot cesorcnar cqhaue année au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes realifts à la fomortian professionnelle.

Dnas l'exercice de ses différentes missions, la CNPE proua mrette en pacle des gpuores de taivarlad hoc, dnot elle arrêtera la composition, en feixra le caheir des chergas asnii que le tmere prévisionnel de la mission. Mandatés par lrues organisations, les pttpanaicris au gpoure de triaavl relèvent des doipistnioss de l'article 3 de la CCN ritleaf au doirt syadicnl et à la liberté d'opinion.

## Article 5 - Modalités d'application de la démarche GPEC

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

Conformément aux étapes de la démarche pcosreivpte édictees par les dinsostpiois de l'article 3.3 de l'accord ninoaatl du 3 jeuillt 2008 rtleaif à la gsieton prévisionnelle des empois et des compétences, il airnaeppt aux mrebeims de la CNPE de définir les modalités de cttee démarche atour des 3 étapes siuveatns :

1. Aysalne et débats atuoor des résultats de la démarche pvoriceptse ernte les représentants des sidtacnys prautoanx et les pritaerans sociaux.
2. Eairbtaolon de préconisations d'actions puor afppodniorr les ptoins qui s'imposent.
3. Msie en oervue d'actions : études complémentaires, veilles, interviews, formations, dsposiitfts prrculeiaits d'accompagnement clolceitf et ideivundl de la GPEC.

## Article 6 - Suivi

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

Dnas le cdare de sa mission, la cmmsoiiosn pariarite nilatnoae de l'emploi assure le suivi :

- ? de l'application des accrcos de brahncne cloncus dnas le carde de l'obligation tlearnnie de négocier sur la fiooamrtn ;
- ? de l'évolution de l'emploi par métiers et qafocniliiatu de la branche, nnetmomat consécutive à l'introduction de nlleeovs tecoleionhgs ;
- ? de la piituloqe de gtiseon prévisionnelle des empiios et des compétences ;
- ? du déroulement des aontcis en fauevr de l'emploi ;
- ? de tuot aocrd ccnolu par la banrhce aevc les proouivs pbclius ;
- ? de la réalisation de la pqliuotie de fomaortin de la branche.

## Article 7 - Délibérations et avis

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

Les décisions de la CNPE requièrent une majorité dnas cuchan des duex collèges. Puor le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3.

Seuels les onsgiiitranos saientagrs ou adhérentes du présent accrod ont une viox délibérative.

Dnas le cas de siinase pratont sur l'étude d'un preojt de lnciemnecit ceocliltf d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la cioiosmsmn fnot l'objet d'un aivs qui srea notifié par lettre recommandée aevc aivs de réception à l'entreprise concernée.

## Article 8 - Moyens

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

Aifn d'asseoir le développement d'une ptluqioe régionale, la CNPE définira des moeyns spécifiques attachés aux différentes mssinios qui lui snot 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

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008*

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 entendu qu'il pourra être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les modalités de dénonciation et de révision sont régies par les articles 81 et 82 de la loi relative à l'adaptation de la législation nationale.

## Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La SYTENC ; La CICF,
Syndicats signataires	La FICEI CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La CSFV-CFTC ; La CGT-FO ; La CGT,

### Article - Préambule

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son enregistrement au greffe et, d'autre part, par l'extension de l'accord national du 25 octobre 2007.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

Les fédérations professionnelles d'employeurs et les fédérations professionnelles de salariés ont conjointement exprimé leur volonté de négocier une annexe (« l'annexe ») relative aux modalités de répartition de la dotation (« la dotation ») dévolue aux fédérations professionnelles de salariés visées à l'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux ministères de l'ADESATT et au ministère de l'Énergie complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des branches d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils. 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 1er - Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son enregistrement au greffe et, d'autre part, par l'extension de l'accord national du 25 octobre 2007.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

L'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007 est modifié comme suit :

« La dotation dévolue aux fédérations professionnelles de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des activités représentatives au niveau de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et du budget affecté au financement des activités liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe.

La dotation dévolue aux fédérations professionnelles de salariés

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 préalable de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis 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 amplement sa responsabilité d'un nouveau accord 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 (1) du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministre compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Article L. 132-10.

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 représentatives

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son enregistrement au greffe et, d'autre part, par l'extension de l'accord national du 25 octobre 2007.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

L'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 attribue aux fédérations professionnelles de salariés représentatives au niveau national une dotation égale à 50 % du montant cumulé (i) du budget affecté au financement des activités représentatives au niveau de l'accord national sur la réduction du temps de travail et (ii) du budget affecté au financement des activités liées au paritarisme.

La dotation est divisée en 2 tranches :

Tranche 1 : une part forfaitaire pour la prise en charge des frais de réunion est dévolue à chaque fédération professionnelle de salariés représentative au niveau national au sens de la législation en vigueur. A la date de la signature du présent accord, cette part forfaitaire est fixée à 12 000 € par an et par fédération professionnelle de salariés représentative au niveau national. Elle sera complétée de l'évolution de l'administration de l'ADESATT, par la décision du conseil d'administration de l'ADESATT, pour tenir compte de l'évolution du montant total collecté au titre de la contribution centime de 0,2 % de la masse salariale brute ;

Tranche 2 : après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1, le solde de la dotation dévolue aux fédérations professionnelles de salariés représentatives est réparti en 2 parts comme suit :

Tranche 2 A : 70 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 sera réparti entre les fédérations professionnelles 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.

A la date de l'extension du présent accord, cette dotation sera répartie également ;

Tranche 2 B : 30 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront répartis entre les fédérations professionnelles de salariés représentatives au niveau national, proportionnellement à leur représentativité aux réunions des instances de la convention collective et des comités de salariés ou groupes de travail créés par celle-ci.

A la date de signature du présent accord, ne sont concernées que les réunions structurées par une convention et une feuille de présence, notamment des instances représentatives :

la CPCCN et les groupes de travail ou de négociation paritaires créés par elle ;

la commission nationale d'interprétation ;

la CNPE et la CNPE paritaire et les groupes de travail, comités de travail ou de suivi créés par elle ;

le CA et l'AG de l'ADESATT ainsi que les groupes de travail



pairateris créés par elle ;  
? la coosmimsn paairtire de l'OPIIEC, ses comités de paligote et les csmoiosnmis de sivui ;  
? l'OPNC et les geourps de travail, comités de pagiolte ou de sviui créés par elles ;  
? le dispositif de sviui pairtaire de la prévoyance et les cmmonosisis tqhnceeus instituées par celle-ci.

La pptciitaraoin aux activités du FEAFIC est eulxce de ce dispositif, celles-ci dsionsapt de luer pporre financement.

La ppitiaroectian de chuqae fédération scinydlae de salariés représentative ne srea décomptée qu'une fois, qeul que siot le nmrboe de ses représentants à la réunion. Il ne srea comptabilisé que la présence aux réunions anyat fiat l'objet à la fios d'une cooticanvon et de la tuene d'une filleue de présence dmuent émargée. En fin d'exercice, le nmbroe total de réunions à laqlleue une fédération syanidcle de salariés a été conviée srea divisé par le nrmobe de réunions aqueellxus elle a emiveeffenctt été présente aifn de déterminer puor l'exercice svunait sa prat de la dotation, lelulaque srea peoprloonritle à son tuax de présence.

## Article 2 - Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés

L'entrée en vuegiur de la présente axenne est conditionnée, d'une part, par son eesoxtinn snas eicusolxn et, d'autre part, par l'extension snas esxiuocln de l'accord naotainl du 25 obcotre 2007.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

L'article 3.3.2 de l'accord nnaitoal du 25 octbroe 2007 atruitbe aux fédérations scyiaednls de salariés représentatives au neaviu noaantil une dtoatoin égale à 50 % du mtanont cumulé (i) du bdguet affecté au fmnenenciati des aitoncs rvteailles au sivui de l'accord nntaaail sur la réduction du tmpes de tviaral et (ii) du begudt affecté au fnneaenmcit des aocntis liées au paritarisme.

La dotoiatn est divisée en 2 thrances :

? thrcnae 1 : une prat ftoirfriaae puor la prsie en cgahre des frais de réunion est dévolue à chauge fédération slnycdiae de salariés représentative au neaviu ntaional au snes de la législation en vigueur. A la dtae de la stugainre du présent accord, cttee prat faiaioftrre est fixée à 12 000 ? par an et par fédération sidnclaye de salariés représentative au nveiau national. Elle srea sbicdupstee de rsliovaroaeitn cauheq année, sur décision du csnoiel d'administration de l'ADESATT, pelierenlmttoonoprpt à l'évolution du mtaonnt ttaol collecté au ttire de la crtnioibutn conelvninloetne de 0,2 ? de la masse srlraaiae btur ;

? tncrahe 2 : après déduction de la prat friarfortaie de la trnahce 1, le sdloe de la doaitton dévolue aux fédérations scdlneyeis de salariés représentatives est réparti en 2 patrs cmhoe siut :

? ? tncrae 2 A : 70 % du sdloe après déduction de la prat fotairiarfe de la thcanre 1 soernt répartis entre fédérations seidalcyms de salariés représentatives au nveiau nnataoil poelnoetelpormnirt à luer représentativité dnas la branche, en aipcopitaln des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.

A la dtae de l'extension du présent accord, cette doiaottn srea dnoc répartie égalitairement ;

? ? thracne 2 B : 30 % du solde après déduction de la prat faaotfriire de la thrance 1 soernt ritarpes entre fédérations seidalcyms de salariés représentatives au nveiau national, pminnllpeotrornoet à luer poitariptcian eiefvtfce aux réunions des inetacs de la cneovointn celtoilvce nlantiaoe et des coimmoinsss ou goueps de tarvail créés par celle-ci.

A la dtae de sgaiunrte du présent accord, ne snot concernées que les réunions structurées par une ciooavntcn et une filleue de présence, ntmeaonmt des intnceass stneuvias :

? la CPCCN et les gurpoes de tiraval ou de négociation piaitrae créés par elle ;

? la csimmosoin nlnotaiae d'interprétation ;

? la CNPE et la CNPE paln soiacl et les geouprs de travail, comités de pgiloate ou de sivui créés par eles ;

? le CA et l'AG de l'ADESATT anisi que les goupres de travial paterriias créés par elle ;

? la coosmimsn piitraare de l'OPIIEC, ses comités de ptgaloe et les cosomsmiiss de svuii ;

? l'OPNC et les goerpus de travail, comités de pliotgae ou de sivui créés par elles ;

? le dpiitsiosf de suivi prriaitae de la prévoyance et les coimmsnios tuhieqecns instituées par celle-ci.

La ptapaciortiin aux activités du FEFAIC est ecuxle de ce dispositif, celles-ci dnaspoit de luer pprroe financement.

La piroattapiicn de chaque fédération slandicye de salariés représentative ne srea décomptée qu'une fois, qeul que siot le normbe de ses représentants à la réunion. Il ne srea comptabilisé que la présence aux réunions aanyt fiat l'objet à la fios d'une cnaociovotn et de la tuene d'une fulliee de présence duenmt émargée. En fin d'exercice, le nbrome ttoal de réunions à laqlleue une fédération sacnlidyie de salariés a été conviée srea divisé par le nombre de réunions alleuuxqes elle a ecevmeetfnfit été présente aifn de déterminer puor l'exercice savniut sa prat de la dotation, lauqllee srea pollreoinronpte à son tuax de présence.

## Article 3 - Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007

L'entrée en vueiugr de la présente anxnee est conditionnée, d'une part, par son eitoxsenn snas elouxcsin et, d'autre part, par l'extension snas eouslxcin de l'accord niataonl du 25 ootbrce 2007.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

L'annexe à l'accord nianotal du 25 orctboe 2007 raleitf aux mnisioss de l'ADESATT et au fmnianecnet du pmiisatrare signée le 27 mras 2008 est annulée par la présente annexe.

Les areuts dtioosiinsps de l'accord nntaiaol du 25 orbtcoe 2007demeurent inchangées.

## Article 4 - Dépôt

L'entrée en veuguir de la présente anxnee est conditionnée, d'une part, par son eonsiextn snas exoslcuin et, d'autre part, par l'extension snas esxulooin de l'accord nianaotl du 25 otrbroe 2007.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

La présente annexe, établie en vretu des arceitls L. 132-1 et stuinavs du cdoe du travail, est fiat en nmrboe susnfiat d'exemplaires puor rsmiee à chauce des piaetrs et frea l'objet d'un dépôt conformément aux disitionosps de l'article L. 132-10 du cdoe du tariavl :

? en 2 eraemilpxes auprès des seicevrs ceuartnx du mrsiitne chargé du traavil ;

? en 1 epalerimxe auprès du gffree du cineosl de prud'hommes de Paris.

## Article 5 - Extension

L'entrée en veuiugr de la présente anenxe est conditionnée, d'une part, par son exosietnn snas eixcoslun et, d'autre part, par l'extension snas exucoslin de l'accord natnoial du 25 oorbctce 2007.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

Les parites sragieians cvnneneonit de deaemdnr l'extension de la présente axenne ctiooaemnmncit à cllee de l'accord nnaoital du 25 otobre 2007.

## Article 6 - Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son extension en sus de l'accord n° 25 du 25 octobre 2007.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

### Avenant n° 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	STENYC ; CICF.
Syndicats signataires	CFSV CFCF ; FECII CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1 - Mise en conformité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les dispositions relatives aux salariés visées de l'accord du 27 mars 1997 sont modifiées comme suit :

L'article 3. 1 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« En cas de décès du salarié avant le 65<sup>e</sup> anniversaire, et sauf dispositions prévues par le code des assurances, un capital décès est versé à ses ayants droit désignés en 3. 3. »

Cet article est remplacé par :

« En cas de décès du salarié, un capital est versé à ses ayants droit désignés en 3. 3. »

L'article 3. 3 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« Le capital décès prévu ci-dessus est versé :  
? en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;  
? en l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :  
?? au conjoint ;  
?? à défaut, aux enfants par parts égales ;  
?? à défaut, aux parents et, à défaut, aux grands-parents ;  
?? à défaut de toute personne susnommée, le capital revient aux héritiers.

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 assure la réception. »

L'article 3. 3 est remplacé par :

« 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 ;  
? 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 assure la réception. »

L'article 4 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« À partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité absolue et définitive avant 60 ans nécessitant l'assistance d'une tierce personne (3<sup>e</sup> catégorie du code de la sécurité sociale), il lui est versé par l'organisme de la sécurité sociale le capital décès prévu à l'article 3. 2. »

L'article 4 de l'accord est remplacé par :

« Si le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire s'il est reconnu invalide de 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale avec mention de la 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale de cet organisme, avant la date de prise d'effet de sa

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son extension en sus de l'accord n° 25 du 25 octobre 2007.

La présente annexe entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

partie sécurité sociale, il lui est versé par l'organisme de la sécurité sociale le capital décès prévu à l'article 3. 2. »

L'article 7. 2 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu de droit au bénéficiaire jusqu'à son 60<sup>e</sup> anniversaire. »

L'article 7. 2 de l'accord est remplacé par :

« La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu de droit au bénéficiaire jusqu'à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 2 du 22 octobre 2001 à l'accord est complété comme suit :

« Les prestations sont versées en cas de décès du salarié de droit si le salarié participant bénéficie de la part de son salaire d'un maintien de salaire.

Ce maintien de salaire est :

? 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 rattrapage du contrat de travail ;  
? à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Les salariés dont le salaire de droit de travail a pu être maintenu par un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de salaire jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale. Aucune prestation n'est due au titre des prestations incapacité de travail ou d'invalidité prévues par le présent accord de prévoyance. Il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération peuvent demander à percevoir le bénéfice des prestations décès (capital décès et rente d'éducation) dans les conditions de l'avenant n° 2 du 22 octobre 2001. »

Ces dispositions, à l'exception de celles relatives à l'article 3. 3 de l'accord, s'appliquent à effet immédiat pour les prestations en cours de liquidation ou de versement.

Article 2 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

L'article 3. 2 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« Le montant du capital décès versé est égal à 150 % du salaire de référence défini à l'article 8 du présent accord. Sur demande du ou des ayants droit désignés en 3. 3, ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente. »

L'article 3. 2 de l'accord est remplacé par :

« 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 priorité 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. »

L'article 5. 3 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« Il est versé pour les enfants à charge désignés en 5. 2 :  
? 8 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 17 ans révolus ;  
? 12 % du salaire de référence par enfant âgé de plus de 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus. »

L'article 5. 3 de l'accord est remplacé par :

« Il est versé pour les enfants à charge désignés en 5. 2 :  
? 12 % du salaire de référence par enfant jusqu'à 18 ans révolus ;  
? 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans et jusqu'à 26<sup>e</sup> anniversaire, avec des minima sur le montant annuel de la rente calculés hors de sa mise en service ;

? 12 % du pfanold aunenl de la sécurité solciae jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés ne reevalnt pas du régime de rrtaeite des ceards ;  
 ? et de 24 % du pfnolad auennl de la sécurité sicoale jusqu'au 18e araisenivre et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés rvealnet du régime de rerrttae des cadres.  
 Les mnmiia snot calculés sur le pofnald de la sécurité sociale en veuigur au juor du décès du salarié, aevc paorrtta puor les salariés à tepms partiel, la retne anelnule étant enusite revalorisée seoln les dinoiisspots prévues par l'accord rteialf à la prévoyance du 27 mras 1997. »

Ces dptsoniisios cenoncnert les fiats générateurs (décès ou riannnseaocsce à l'invalidité prnteeanme totale) innrvaneett à cemptor de l'application du présent avenant, puor les salariés dnnot le cnaortrt de trviaal n'a pas été rmopu avnat la dtae de l'application de l'avenant.

Ces dstinpisioos s'appliquent à cptoemr du peemrir juor du mios cviiil snuivat la parituon de l'arrêté d'extension au Jnoaurl officiel.

## Avenant n 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNYTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFSV CTFC ; FEC CGT-FO ; FSE CGT.

### Article - Préambule

Le présent aevant pernd effet au pmeierr juor du mios cviiil suviat l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Les ornaigansots pseinfleolrnsos d'employeurs et les sidntycas de salariés rlenevat de la conovteinn cleivlctoe naoltinae des buaurex d'études techniques, des ceibnats d'ingénieurs colsiens et des sociétés de clnoseis du 15 décembre 1987 se snot réunis aifn :

? de renlvoeeur la désignation des omneargsis arrusues ;  
 ? de meoidifr l'avenant n° 3 signé le 25 mras 2009.

### Article 1er - Désignation des organismes assureurs

Le présent aevant prned effet au prieemr juor du mios cviiil saiunvt l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Conformément aux dispntiosios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et après exeman du bailn établi, les paieerantrs soiaucx ciennnonvt de reconduire, puor une période de 5 années maximum, la désignation des oeagrmsins ausrsrus :

? Médéric Prévoyance et UMERRIMPC (institutions de prévoyance du gpoure Maloakff Médéric) ;  
 ? OCIRP, unoin d'institutions de prévoyance.

Le pieremr alinéa de l'article 1er de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mras 1997 est en conséquence modifié cmome siut :

« Les petaeanrris suoicax soussignés, mebemrs de la coisomimsn ptariraie de la coinontevn colvliecte nilaontae des brueuax d'études techniques, cneitabs d'ingénieurs cieolnss et des sociétés de conseils, cvnennneiot de cinefor la gteoisn du régime de prévoyance de la bnrahce à Médéric Prévoyance et

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

Les otiionaarnsgs pinolfeesosrnles d'employeurs et les stcydnais de salariés rlanevet de la conveitnon ccoletlive nlotanaie des buuraex d'études techniques, des cbaneits d'ingénieurs coslines et des sociétés de cenoisl du 15 décembre 1987 se snot réunis aifn :

? d'entériner les dspsnoitoiis realtivs à la msie en conformité de l' accrod du 27 mras 1997 aevc les neuvleols règles silcaoes issues des acltiers 111 et 113 de la loi Fillon, de ses textets d'application, et naomtenmt la carilucire DSS / 5B / 2009 / 32 du 30 javneir 2009 ;

? d'améliorer les ptsnteroais prévues par l'accord rtailef à la prévoyance du 27 mras 1997.

L'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du gpoure Makloaff Médéric), aux cniointdos snvuatéis : ».

### Article 2 - Modification de l'avenant n 3 du 25 mars 2009

Le présent anevnat penrd effet au pmierer juor du mios cviiil svauint l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

L'avenant à l'accord de prévoyancen° 3 du 25 mras 2009 prévu à l'article 1er, 5e paragraphe, 4e alinéa, est modifié cmmoie siut :

Ancien ttxee :

« Les salariés dnnot la snospeusin du cortnat de traiaavl a puor oinigre un arrêt de tarival indemnisé par la sécurité slicoae bénéficient de ce manieitn de graainte jusqu'à la dtae de rrspeie d'activité ou jusqu'à la dtae de psrie d'effet de la rrttieae sécurité sociale.

Les ganreiat snot minentaeus en ceniarpttore du vsmreent des cnoaitsiots tnat puor la prat prtanlaoe que salariale. Les ctnoasioits snot deus tnat que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tuot ou prtiae par l'employeur. »

Nouveau texte :

« Les salariés dnnot la sosupsenin du cntorat de tiaravl a puor onigrie un arrêt de tiraval indemnisé par la sécurité scolciae bénéficient de ce mnitiean de gairnate jusqu'à la dtae de rsripee d'activité ou jusqu'à la dtae de pisre d'effet de la retartie sécurité sociale. Aucune ctosaiton n'est due au titre des poetsnatris incapacité de tarival ou invalidité prévues par le présent acrocd de prévoyance. »

### Article 3 - Date d'effet, dépôt et extension

Le présent ananevt pnred effet au pemeirr juor du mios cviiil suvinat l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Le présent aneanvt prend efeit au pemreir juor du mios cviiil snuivat l'arrêté d'extension.

Il srea établi en nmobre ssfufuant d'exemplaires puor être remis à cauhnce des peairts signataires.

Par ailleurs, en appiiolcatn de l'article 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les paitres cneoenvinnt de daemdner au ministère du travail, des roaletnis sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension et l'élargissement du présent avenant, aifn de le redrne abpiapclle à totues les erreseintps etarnnt dnas le cmhap de la cnotevion ctelovice naatnlioie des buuarex d'études techniques, des cabnetis d'ingénieurs coisnels et des sociétés de conseils.

# Avenant n 37 du 28 octobre 2009 portant modification du champ d'application de la convention

Traduction et interprétation

74. 30F : traduction et interprétation.

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

Le champ d'application de la convention cevltoicloe naanltoie du 15 décembre 1987 et du présent aanvnet curvoe également l'organisme piiraarte cteelloucr agréé de la branche.

## Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

Le présent accord, qui annule et rmpicale tuos les adrcros antérieurement cocnuls sur le champ d'application, ernetra en vuiegur le prmeier juor du mios civil sunavt la plubtcaoiin au Jnoraul oiieccfl de l'arrêté d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

Le cmahp poefnsisenorl d'application de la convention ccivoltlee noianatle du 15 décembre 1987, aibpaplcle au prsneonl des buuarex d'études techniques, ceanbits d'ingénieurs-conseil et des sociétés de conseils, est défini par :

? l'avenant n° 12 ter du 11 avril 1996 à la ctnonevain ccelviole nnaioitae des buruaex d'études techniques, cbenatis d'ingénieurs-conseils et sociétés de clenios du 15 décembre 1987. Cet aanvent cruove les clsases 72.1Z (Conseil en systèmes informatiques), 72.2Z (Réalisation de logiciels), 72.3Z (Traitement de données), 72.4Z (Activités de bquane de données), 74.1E (Etudes de marché et sondages), 74.1G (Conseil pour les arfefias et la gestion), 74.2C (Ingénierie, études techniques), 74.3B (Analyses, essais et ieoiptsntcn techniques), et 74.5A (Sélection et msie à doitspiiosn de personnel) ;

? l'avenant n° 22 du 15 avril 1999 à la cnnoeovtin cciovlittee ntnlaioae des barueux d'études techniques, cibtneas d'ingénieurs-conseils et sociétés de colienss du 15 décembre 1987. Cet aneavt complète le cmahp d'application défini par l'avenant 12 ter précité, en intégrant dnas le cahmp pilsnrofoeol de la cvtoninoen cleoicvte ntoainlae les epriernstes de toutidacrn et d'interprétation ranveelt du cdoe NAF 74.8F et aaynt eeslmxunvecit les activités de tiurdtcoan vbrlae et / ou écrite, assermentées ou non assermentées, dnas les dmaneios techniques, scientifiques, juridiques, firnnaices et d'entreprises ;

? l'accord du 5 juillet 2001 et son aivs interprétatif du 18 avril 2002, étendus par arrêté du 2 octobre 2002 publié au Jarunol oecifil du 12 orbotce 2002. Cet arcocd iutirdnot les métiers de l'internet dnas le dipsistoif des ccitilassoianfs de la cinevntoon cvllitoece noliantae des buaerux d'études techniques, cabients d'ingénieurs-conseils et sociétés de cniseols du 15 décembre 1987. La comsiosimn ntioaanle d'interprétation, siisae aux fnis de se pecnornor sur l'article 1er de l'accord du 5 jeliult 2001, a émis, le 18 avril 2002, l'avis siuanvt à l'unanimité des saianteigrs de l'accord iiniatl : « Le camhp d'application de la ceovntoinn cltvlcoie ntioaalne dnas le dioanme de l'internet s'apprécie en référence à ses dnioeams d'activités : l'informatique et les systèmes d'information suos les fmoers de l'ingénierie, de l'édition de logiciels, du conseil, de l'assistance technique, de l'exploitation, de l'infogérance et de la formation. » ;

? l'avenant n° 27 du 28 jivenar 2003, étendu par arrêté du 30 jilelut 2003 publié au Joraunl ofciifel du 8 août 2003. Cet anvaent complète le camhp d'application défini par l'avenant 12 ter précité, en intégrant dnas le cmahp d'application de la cnivteoonn clclitveoe nnolataie les clasess 74.8J et amsnieeccrsot 92.3D et 70.3D riaaeltsv aux sociétés dnnot l'activité pnpriailce est l'organisation ou l'accueil de maatnesitfoins économiques teyps foires, salons, congrès et réunions d'entreprises et les prisntoates de svieercs liées à ces activités.

Pour mterte en conformité le champ pnonisofeesrl d'application de la cnioenvotn cvtoecille nitaoanle avec la nleovule ntulmcnoerae et torpassner ainsi les acenis codes et ciotfcassnailis dnas la nleuvole ncomuanletre des activités économiques, dtie NAF rev. 2, les patieeranrs suiaocx réunis en cossoimimn piartrie ont coenvnu et arrêté ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	SETYNC ; CICF.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Champ professionnel d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

La présente cooevitnnn définit le suattt des mmreebs du pnrsonel des enierrepss ayant neanmomtt puor cdeos NAF cuex mentionnés dnas le présent aneavnt et dnnot l'activité pnaiclprie est une activité d'ingénierie, de conseil, de sevrcties informatiques, des ceantbis d'ingénieurs-conseils, des etnsrerpies d'organisation de fireos et salons, ernetpsiers dnnot le siège saicol ou les activités se sneuitt en Frncae métropolitaine ou dnas les départements d'outre-mer et les teorrriies d'outre-mer.

Le cmhap d'application de la cnvnteioon clvicloete ntioiaale est le suivant, conformément à la nloveule nlmnteuoarc des activités économiques :

### Informatique

- 58. 21Zp : édition de jeux électroniques.
- 58. 29Ap : édition de leiioglcs système et de réseau.
- 58. 29Bp : édition de lgocéiils otilus de développement et de langages.
- 58. 29Cp : édition de lcigleios applicatifs.
- 62. 01Zp : prgmroitaamon informatique.
- 62. 02Ap : cnoisel en systèmes et licgieols informatiques.
- 62. 02B : tcreie mtanainnece de systèmes et d'applications informatiques.
- 62. 09Zp : atures activités informatiques.
- 62. 03Z : gstoien d'installations informatiques.
- 63. 11Zp : tanemertit de données, hébergement et activités connexes.
- 58. 12Zp : édition de répertoires et de ferciis d'adresses.
- 63. 12Z : piaotlrs internet.

### Ingénierie

- 71. 12Bp : ingénierie, études techniques.
- 74. 90Bp : activités spécialisées, sicinuetfqies et teqhcnies diverses.
- 71. 20B : analyses, eisass et ietpsnnicos techniques.

### Etudes et coisenl

- 73. 20Z : études de marché et sondages.
- 70. 21Z : coisenl en rtniloas puuiebqls et communication.
- 70. 22Zp : consiel puor les ariaeffs et atreus cnlseoos de gestion.
- 78. 10Zp : activités des aecegnis de pencemalt de main-d'oeuvre.
- 78. 30Z : ature msie à dtpisioiosn de rcreeossus humaines.

### Foires, congrès et sloans

- 82. 30Z : oinigsartoan de foires, sanols pnrllsfoisoeens et congrès.
- 43. 32C : angeneecmt de lueie de vente, mtgaone de stands.
- 25. 11Z : fatroiabcin de suucrtrts métalliques et éléments mdarouelis puor exposition.
- 90. 04Z : geiotsn de sleals de spectacles.
- 68. 32A : aoadtinsmiritn d'immeubles et artues bein immobiliers.
- 68. 20B : ltoacoin de tienrars et auetrs bneis immlbireios : hllas d'exposition, saells de conférence, de réception, de réunion.

# Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP

Signataires	
Patrons signataires	STYNEC ; CICF.
Syndicats signataires	CGT ; CFSV CTFC ; FICEI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

## Article - Préambule

Le présent accord eetnrra en vugeiur à comtper du pmrieer juor du mios cviiil qui siut la pitlaiocbun de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

Depuis pesriliuus années, canuivyncoe du rôle inarpmott de la foormaitn piresnslonloefe dnas l'évolution de l'emploi, la bnarhce a développé différents oliuts et dtspioisfis destinés à fivoearrr l'accès à la faitomorn professionnelle.

Par l'accord sur la frotaiomn professionnelle, signé le 23 ocortbe 2008, les praanreites saouicx de la bcragne ont réaffirmé luer anteehmctat au développement de la faioromtn plnseeslfnoroe et à la vlidaitaon des aiucqs de l'expérience (VAE) puor la délivrance de teirts et de diplômes, et nnommteat des ciectfraits de qliaociiufftan pnifosellrnseoe (CQP).

Depuis 2001, la bnhrcae a déjà mis en pacle des frmiontoas et dpitsifsois de VAE débouchant sur des cititraefcs de qtcaaliifuon prsoifoenenllse (CQP).

Souhaitant développer et élargir les iivitinteas déjà prises, les peritnaeras suoaicx de la bachnre précisent dnas le présent acorcd les meoyns et modalités de création et de délivrance des ctceitfras de qicotaaliuifn pniorlsfneeseole (CQP).

Le présent aorccd anulle et rplaceme l'accord du 8 mras 2001 sur la msie en pclae d'un diosiiptsf pmnearttet la délivrance de ciirtfteacs de qloiiucataifn professionnelle.

Il est ednetnu que l'ensemble des dsinotoiisps du présent accorcd vanist les catrieictfs de qaoiaflucitn plesreooninsle (CQP) puora également être ailalppcbe aux crciiefatts de qiaaltcifuoin pnnfosrllseioe ihbcenterrans (CQPI).

Il a asini été covnenu ce qui siut :

## Article 1er - Entreprises concernées

Le présent arcocd errntea en vguieuer à copemtr du premeir juor du mios civl qui siut la pblituoan de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

Le disoisptif de délivrance de circrtetafis de qotciiilfaun pnrlselfosoneie (CQP) corncene l'ensemble des esnpieretrs enntart dnas le champ prsnieoeosfnl d'application de la coniotnven ccevtilole natolnaie des bueuarx d'études techniques, des cibentas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

## Article 2 - Définition et objet

Le présent aorccd etrnera en vuguier à cetopmr du pmeeirr juor du mios cviiil qui siut la pctauliboin de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

Le cefiritcat de quioalafiitcn pfoeleronilssne (CQP) est une rsoeiacanssne de qiitioulcafán pliensrenlsfooe créée et délivrée au sien de la bnharce pnrlslofeonesie par la cismsiomn ptriraiae nntaoiale puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation. Ce ciaeitcrtt astttee d'une qfuiiaictolan dnas un eomlpi pprore à la branche. Cette qlaicfatuiian est auiscqe sur la bsae d'épreuves dnst la nuarte et la fmore snot prédéfinies, et ce dnas le crdae de duex dspsiifitos possibles, formalisés dnas le référentiel de ciartitofcien rédigé lros de la création du CQP :

? à l'issue d'un porcruas de fitormaon formalisé dnas un référentiel de fotramoin établi lros de la création du CQP ;  
? à l'issue d'une démarche inllddiueve de vdiataioln des auqics de l'expérience.

Le caicetrift de qlaiuictfaon pifnrlooeInseoe (CQP) cituntsoe une rancnansoescie pofrlonsneielse niolatnae de la qfcioialaitn par l'ensemble de la periofossn concernée.  
Il rsoepe sur :  
? une définition de l'emploi et des compétences associées ;  
? une évaluation des cnsacaninesos et des aeuttpids professionnelles, par rorppat à un elsbenme cummon de référentiels ;  
? des modalités et cdotinoins de msie en oruvee communes.  
L'ensemble de ces éléments snot définis dnas les différents référentiels rédigés lros de la création du CQP.

## Article 3 - Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle CQP

Le présent arcocd ernreta en vguieuer à cmptor du peiermr juor du mios civil qui siut la plitbuacon de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

### 3.1. Iiureiatnts du projet

La coosiimsmn pariitare nlaotiane puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de framootin est ssiase des ddamenes de création de caciirtfcs de quotaaciliifn psfrillonoenee (CQP).

Ces ddaneems émanent de :  
? l'une des oroatniagsins sgnetaariis du présent accorcd ayant identifié des bsneios de compétences spécifiques et récurrentes au sien d'entreprise ou de gpeoernumt d'entreprises ;  
? tuot mmebre mandaté siégeant à la cismsmisoon pariarite nantloiae puor l'emploi (CPNE) ;  
? la ciosommisn piraitrae nalatione puor l'emploi (CPNE) elle-même, siégeant en matière de ftmoaoirn assniagt de manière prestipvoce sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en finotcon nnatmmeot des tuvarax de l'OPIIEC, ou au rreagd des innoroitafms tasresnmis par son OPCA.

### 3.2. Fltooirasimn de la demande

La dneamde est adressée à la cmomisosin ptriraiae naaitonle puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fioaomtrn au myoen d'un dsioesr caeontntt tuos les éléments lui pnmearettt de pedrre une décision sur le bien-fondé d'une création de criiatceft de qotfiualacin perflisolnnsese (CQP), nmntmeaot :  
? étude socio-économique de l'impact de la fotoraimn sur l'emploi dnas le seeuctr d'activité concerné ;  
? navieu de cnsouainscae des sieagatris concernés ;  
? prérequis éventuels ;  
? modalités d'application et d'obtention ;  
? driciepstf des compétences à maîtriser puor l'exercice de la fonction.

### 3.3. Iuotntcrsin du dossier

L'opportunité de créer un cifctiraet de qaiocilfaitun psrenlioensole (CQP) diot être appréciée par la ciissmmoon ptriraiae nlaionate puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fmioatron au vu d'un rorappt d'opportunité.  
A cet effet, la comomssiin paaiitrrre ntalnoiae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fotoiarmn désigne un comité de plgaiote paratiire chargé de conenroodr l'ensemble des tvaaurx réalisés.  
La cosismoin paatrrrie ntiaaonle puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de ftmroaon cionfe à l'OPCA de branche, suos le contrôle du comité de pilotage, la msision de rédiger une étude

d'opportunité, l'élève devra présenter :

- ? la pertinence de la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP), au regard des compétences existantes, délivrées aussi bien à l'issue d'une formation initiale que d'une formation professionnelle ;
- ? des indicateurs qualitatifs et quantitatifs sur le secteur concerné ;
- ? un diagnostic des emplois visés par le certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? les flux professionnels concernés ;
- ? une évaluation des perspectives d'emploi ;
- ? un dispositif général du parcours de formation à envisager ;
- ? tout autre élément pertinent à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation de se prononcer.

### 3.4. Validité de la création du 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 caractéristiques des référentiels s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les savoirs de base et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de compétences 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 de plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une compétence et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours. Après 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 de la branche valide les référentiels suivants :

- ? un référentiel précisant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visés, notamment en termes de compétences requises pour le candidat de qualification professionnelle (CQP), ainsi que les compétences 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) ;
- ? un référentiel de formation, précisant les parcours mis en œuvre pour préparer les candidats au certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? un référentiel de suivi de la formation de qualification professionnelle (CQP) au regard de la grille de compétences 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 maîtrise de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée. Ce socle de compétences pourra être complété par la commission paritaire 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 le nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) après examen et validation 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 attribuer au candidat de qualification professionnelle (CQP), en termes de niveaux et de secteurs applicables.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation transmettra à la commission paritaire de la qualification professionnelle nationale (CPCCN) tous les éléments relatifs au nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP).

### 3.7. Mise 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 nouvelles modalités de type carefiit de qualification professionnelle (CQP).

## Article 4 - Publics concernés

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

Les caractéristiques de qualification professionnelle (CQP) de la branche sont les suivantes :

- ? 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 post-qualification ;
- ? à tout candidat, salarié ou non, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience. A 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 mise 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 et peut être complétée de qualification professionnelle (CQP) ;

- ? aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

## Article 5 - Délivrance du certificat de qualification professionnelle CQP

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014*

La délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP) est organisée, sous la responsabilité de la CPNE, selon des modalités déterminées de concertation avec les différents domaines de compétences du métier, et définies dans le référentiel de certification 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. Etalonnage 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 rôle et les outils dont ils disposent, en cohérence avec les référentiels 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 :



## Article 7 - Bilan annuel

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

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 caractéristiques de qualification des professionnels (CQP) de la branche, et notamment :

- ? bilans quinquennaux et quinquennaux des caractéristiques de qualification des professionnels (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 enseignants de formation préparant les candidats au certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? bilan financier, notamment de la partie en charge des frais de jurys, telle que prévue à l'article 5.1.6 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

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

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 enseignants 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 nationale pour l'emploi collective nationale. Dans ce cas, toute

## Procès-verbal de désaccord du 10 mars 2010 relatif à la mise en place d'un système de participation des salariés

Signataires	
Patrons signataires	Le SNTCYC ; Le CICF,
Syndicats signataires	La CFTC CFSV ; La FECI CFE ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,

*En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010*

Suivant le calendrier de négociation convenu entre les parties lors de la CCPN 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, par ailleurs devenus 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 représentants des salariés lors de la CCPN du 20 janvier

2010. Les échanges au cours des CCPN 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 9 - Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur paraîtrait utile, selon les règles de révision de la convention collective nationale.

Les dispositions qui paraissent se mesurer à l'application du présent accord sont 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 entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2010*

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 dispositions.

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 salariés ou salariés du présent accord après un préavis préalable de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations représentatives du présent accord par pli recommandé avec avis 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 agencier sa dénonciation 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.

2010.

Les échanges au cours des CCPN 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 1er - Dernier état des propositions respectives des parties  
*En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010*

Les dernières propositions des parties sont les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales  
*En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010*

Les fédérations patronales ont formulé les propositions suivantes :

- ? la subsidiarité de l'accord de branche pour lier 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 ;
- ? la répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires ;
- ? l'application du cumul de droit commun.



L'ensemble des organisations de salariés s'appliquant à l'ensemble des salariés de la branche, une ceolltce organisée au niveau de la branche et une répartition égalitaire pour les salariés des entreprises ne disposant pas de système de participation.

Article 2 - Constat de désaccord

## Procès-verbal de désaccord du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	Le STNEYC ; Le CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CDFT ; La FNPSE CGT,

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, notamment l'article L. 2331-1 du code du travail, des négociations ont été engagées entre les parties prenantes suite au 15 juillet 2009 et ont fait l'objet de plusieurs réunions. Un accord relatif à l'emploi des salariés âgés, joint en annexe, a été soumis à signature lors de la CCPCN 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 1er - Dernier état des propositions respectives des parties

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

Les dernières propositions des parties sont les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

L'accord prévoyant deux points : 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 réduction 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 mesures de suivi appliqués aux entreprises de 50 à 299 salariés ont été par ailleurs prévus. Ces mesures de suivi sont les mêmes que celles appliquées à la branche et font l'objet d'un suivi annuel.

Un certain nombre d'entreprises ont signé des accords d'entreprise ou mis en place des plans d'action parce qu'elles ne pouvaient s'appuyer sur un accord de branche seniors finalisé dans le temps imparté par la loi.

Compte tenu de ce contexte, le collège paritaire souhaite que l'accord de branche soit supplétif et ne vienne pas se substituer aux dispositions 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

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

La CGT, la CTFC et la CDFT 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'entreprise signés et validés par l'administration, nombre de plans d'action validés. FO souhaite un accord non supplétif et originaire pour tous les salariés de la branche quels que soient les effectifs de l'entreprise et l'application des critères précis mesurables. Elle

Les organisations de salariés et les fédérations professionnelles SENYTC et CCIF souhaitent luer désaccord sur la mise en place d'un régime de pointage dans la branche en attendant que ce que les négociations ne parviennent à un accord.

Chacune des parties souhaite du présent constat de désaccord à la faculté d'en assurer la diffusion. Le présent constat de désaccord fera l'objet d'une publication sur les sites officiels des fédérations SENYTC et CCIF.

considère que les conditions légales de validité de l'accord relatives aux obligations ne sont pas remplies. Elle demande en outre que soit jointe au présent procès-verbal sa déclaration liminaire.

La CTFC constate que le texte proposé n'a pas permis en ce qui concerne les propositions qu'elle a présentées. Elle ajoute qu'elle ne souhaite pas un accord supplétif et ne souhaite donc pas l'accord.

La CGT déclare que par conséquent aucune de ses propositions n'ont été reprises dans l'accord et qu'elle ne souhaite pas l'accord.

La CDFT constate que si l'accord a supprimé l'un des deux points concernant la négociation, elle s'interroge sur la nécessité du caractère supplétif de l'accord et demande une précision de celui-ci au plus tard au 31 décembre 2010. La CDFT note cependant que pour la première fois la branche prend en compte les négociations des entreprises locales.

Article 2 - Constat de désaccord

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

Les organisations de salariés et les fédérations professionnelles STEYNC et CCIF souhaitent luer 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 en attendant que les négociations ne parviennent à un accord.

Chacune des parties souhaite du présent constat de désaccord à la faculté d'en assurer la diffusion. Le présent constat de désaccord fera l'objet d'une publication sur les sites officiels des fédérations SENYTC et CCIF.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

Déclaration lors de la CPCCN du 24 mars 2010 concernant la négociation d'un accord « Seniors »

Le projet d'accord proposé par la partie patronale ne répond pas aux attentes et recommandations émises par les représentants élus sur l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors. Dans les 6 domaines d'action proposés, il manque, notamment dans la partie relative à la situation de la branche (chapitre Ier) que dans la partie concernant les entreprises de 50 à 300 salariés (chapitre II) :

? des indicateurs chiffrés permettant de statuer sur l'état de l'emploi des seniors ;

? des objectifs chiffrés inactifs à une réelle poursuite de l'emploi des seniors et permettant d'assurer un suivi par les partenaires sociaux, notamment dans la branche que dans chaque entreprise.

Il est symptomatique, à notre sens, qu'au niveau de la branche, nous n'ayons rien de nos jours de l'étude « Situation des seniors dans la branche » et que le projet d'accord n'incite aucunement les entreprises à faire un bilan chiffré sur la situation des seniors, notamment en termes d'effectif, de qualification salariale, de qualification de formation et de géométrie des carrières. Ce bilan est sévère pour les entreprises de la branche, notamment dans le secteur informatique.

Les engagements chiffrés annoncés dans le projet d'accord ne peuvent pas être considérés comme une volonté politique de la part du patronat qu'un réel désir d'avancer sur ce sujet.

Il est tout aussi sciatif que le projet d'accord ne met en place aucune structure de dialogue entre les partenaires sociaux et n'offre aucun dispositif concret permettant de tirer de l'emploi des seniors. En cela, ce projet d'accord est même en deçà de ce qui est proposé actuellement par le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministère du travail et des relations

secoilas sur les 6 dinoeams d'action.  
Comme dnas tuote activité, l'entreprise et la bnchrae doervnt être jugées sur des résultats à piratr d'objectifs annuels.  
Cette acnbese de réelle volonté du patnorat sur l'emploi des seniors, à l'exception de sa stratégie qui cnoitssse à échapper aux pénalités prévues dnas les textes, est d'autant puls préjudiciable

## Avenant du 17 novembre 2010 à l'accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CGT ; CSFV CFCF ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Le présent aeanvnt etrnea en vieugur à ctpemor du pereimr juor du mios cvuil qui siut la puiciotlban de son arrêté ministériel d'extension au Jroaunl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2011*

Dans le crade du doptsiiisf de siuvi de l'accord tel que décrit à l'article 9.3, les pertaanires sioacux ont au crous de l'année 2010 engagé une réflexion et des négociations qui ont atuboï à une volonté de révision pialertle de l'accord naiaotnl de bnarche du 23 orcbote 2008 sur la faomoirtn professionnelle.

### Article 1er

Le présent anavnet enrerta en vigeuer à cpmteor du pirem r juor du mios cvuil qui siut la pocilubitan de son arrêté ministériel d'extension au Joaurnl officiel.

aux salariés que le patnaort mitlie puor l'allongement de la durée du tivraal et le reucl de l'âge de la retraite. Snas puiloqite sérieuse d'emploi, ntmmaenot des seniors, clea rnieevt à fraie aeungemtr le tuax de chômage, faire srepoptur par la collectivité le coût soiacl et à précariser enocre puls les salariés aynat un tivraal ou non.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2011*

A la siute du tirte III « Le développement de la petflnsaaaiionrsoosn et de l'apprentissage » snot ajoutées les dsnisioopits sivunaets :

« Ces rseuocers dvnerot rctsepeer l'affectation d'un miumnim de 50 % au fmnneincaet des acintos de ftioaormn liées aux caorttns de professionnalisation, à des périodes de pireliasooofntsansin d'une durée mmnuuim de 120 hereus vnsait une qlacitafuuiion siot enregistrée dnas le répertoire nniaotal des certifications, siot onuvart dirot à un cctfiaerit de qiocaaluitfin professionnelle, au rgraed des oerntnaitos définies par le fodns de sécurisation des puocrars professionnels, suos réserves des doisopnsitis législatives et réglementaires en vigeuer. »

### Article 2

Le présent avnnaet eetnrna en vigeuer à cemptor du permier juor du mios civil qui siut la ptbuoiaicn de son arrêté ministériel d'extension au Janurol officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2011*

Les dtissoinopis de l'article 3.1.6 « Critères d'éligibilité et pirse en cghare financière par le FIFAC » snot annulées et remplacées par les dsoiotpnisis situvaevs :

« Les cornatts de psarotlsiasoifneoinn pirs en cgrgae par le FIAEFC cnenocentrt les métiers de la bhanrce asini que les métiers transverses.

Les matntnos de pesirs en cgrgae par le FEIAFC snot définis annnlemeelut par la CNPE dnas sa ntoe de pqiitloue de formation. Les mtanntos et les critères de prsie en cahgre des craontts de psoarailtfofosiinienn par le FIFAC snot les suivants.

Qualification visée snotcain de la ftoiamorn	Métiers de la bnchrae et métiers ternasersvs	Niveau d'entrée du bénéficiaire	Amplitude/ durée du caontrt	Durée de la fmoritaon (en % du tmeps du contrat)	Prise en craghe PAR L'OPCA (2)
Diplôme Titre (RNCP) CQP (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mios	15 à 50 % > 150 heuers	14 ? par hruee et 9,15 ? puor les métiers trvsnsraees
	Tous	< ou = bac/ bac + 1			10 ? par herue et 9,15 ? puor les métiers taeresvrsns
Qualifications : ? roneuecns par la CNPE ; ? ou credaonrnospt aux métiers décrits dnas les référentiels des métiers de la branche, et les métiers transverses.	Tous	Tous nveiuax	De 6 à 18 mios	15 à 25 %	10 ? par heure et 9,15 ? puor les métiers tvnerrrsae
				> 150 heures	
			Au-delà du 18e mios	Pas de psrie en caghe	
Nouveaux pciulbs (1)	Tous		Jusqu'à 24 mios	15 ? par heure	

(1) Le crontat de poflosinoasraietinn est étendu aux bénéficiaires du renevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation puor adtlues handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation pnreat isolé en outre-mer, ainsi qu'aux pnesnroes aaynt bénéficié du craotnt uique d'insertion.

L'accès au coarntt de poraonslsoiifeann est également facilité puor ctaneris jeunes snas qualification.

Pour ces publics, la durée du corntat de pessiflrotinsonoiaian puet être portée à 24 mois.

La psrie en cgrhae des ctornats de paionrtlionifoasessn cnulcos aevc ces pucilbs fiat l'objet d'une psrie en cahgre spécifique de 15 ?.

Ces dsisnotipios s'appliquent suos réserve des ditiisospnos législatives et réglementaires en vigueur.

(2) Les mnoattns de pisre en cahgre par le FIEAFC aibcilleapps en 2011 ferngiut dnas le talbaeu ci-dessus.

Ils punorort être révisés par la CNPE dnas sa ntoe de pputiolie de formation, puor les pseris en crgheas postérieures au 31 décembre 2011, dnas les liietms svtuaens :

? le maonntt de 9,15 ?, de 9,15 ? à 15 ? ;

? le mtanot de 10 ?, de 10 ? à 15 ? ;

? le mtnoat de 14 ?, de 14 ? à 20 ?.

Ces mtaontns ne pvenuet être inférieurs à cuex fixés par les dntiisosops légales et réglementaires en vigueur.

Le coût moeyn anenul de pisre en cghare des ctornats de psrietainsosolifnon ne pvnaot excéder 6 800 ? au rgerad des critères de prise en cahgre du FPPSP (3), la CNPE fxie aelenumlnet et par catégories teells que définies dnas le telbaau de prise en crghae ci-dessus, des padflnos de prise en crahge pteernatmt de rpeetcer le montant moeyn annuel.

(3) Le coût moeyn aeunnl mxamuim de prise en charge des cattnors de poassstooneflnairn est modifié de diort par les critères de péréquation du FSPPP et suos réserve des dptisisoons légales et réglementaires en vigueur. »

### Article 3

Le présent avennat etrnea en vuuiogr à ceotpmr du piemrer juor du mios civil qui siut la poïcuatbln de son arrêté ministériel d'extension au Jnaourol officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2011*

Les dstoiinpsois de l'article 3.2.4 « Stieuo du FEIAFC » snot remplacées par les dinotsopisis sunvateis :

« Les critères d'éligibilité et les tuax de psire en cghare par le FIFAEFC puor les plicubs visés à l'article 3.2.3 snot définis dnas le tbaaleu ci-dessous :

	Catégorie 1	Catégorie 2
Durée de la firatoomn	70 herues mimnium et 1 200 hurees miuaxmm	
Durée de la période	24 mios mxmiam	
Taux de psrie en crhgae par le FFEAIC (1)	35 ? par hruuee	? 25 ? par huree les 300 premières hurees ? 15 ? par huree au-delà de 300 herues
En cas d'utilisation du DIF panednt le tpeps de taravil	Prise en carghe par le FEAFIC des faris pédagogiques dnas la lmitie de 80 hurees (à hutuear de 35 ? par heure)	Prise en chgrae par le FIFAEFC des faris pédagogiques dnas la liitime de 80 hruuees (à heatuur de 35 ? par heure)
En cas d'utilisation du DIF hros tpeps de tavairl	Prise en crghae par le FAEFIC des frias pédagogiques dnas la litime de 80 hereus (à huauetr de 10 ? par heure)	Prise en cgrhae par le FAFEIC des faris pédagogiques dnas la liitime de 80 heuers (à htueuar de 10 ? par heure)

## Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	Le SYETNC ; Le CICEF,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFSV CTFC ; La FCIEI CFE-CGC ; La F3C CFDT,

Article 1er

(1) Le mntnaot tatol des peisrs en cahrgre est plafonné aux coûts réels des firas pédagogiques et des salaires.

Les mtaontns de prise en crgahge par le FIFEAC pruroont être révisés par la CNPE dnas sa ntoe de puitioloe de foriomtan dnas les lmieits stanievus :

? le tuax de 10 ?, de 10 ? à 40 ? ;

? le tuax de 15 ?, de 15 ? à 50 ? ;

? le tuax de 25 ?, de 25 ? à 60 ? ;

? le tuax de 35 ?, de 35 ? à 70 ?.

Ces dsionptsiois s'appliquent suos réserve des dospoisniits législatives et réglementaires en vigueur.

Délai de fahsrncie etrne duex périodes de poitnisofsrelaanison pesris en carhge par le FFIEAC : un délai de frnsahcie de 2 ans, cunraot de la fin d'une période prise en cahgre au début de la suivante, dvera être respecté puor un même salarié.

Ces panldofs snot d'application instantanée et ne cntoitsuet pas des pfladons annuels.

Quelle que siot la décision de l'employeur, la période de pfelsoorsaatonsoniini est subordonnée à l'accord de prise en cahgre ttaloe ou ptaelirle par l'OPCA. »

### Article 4

Le présent annevat eentra en vieuogr à cpometr du prmeeir juor du mios civil qui siut la piolaiubtcn de son arrêté ministériel d'extension au Jaonrul officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2011*

Le présent aaennvt eertrna en vueigur à ctpmeor du peirem juor du mios civil qui siut la pacboiuitln de son arrêté ministériel d'extension au Jnaourol officiel.

Il srea déposé par la ptirae la puls diligente, conformément aux acerilts L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du cdoe du tiraavl (art. L. 132-10 aiecnn du cdoe du travail) et les pterais cnenvnioent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011*

Les dntoiiposss de l'article 5.1.7 « Prsie en caghre des fiars liés à l'organisation des jury » snot complétées cmome siut :

« Les paertianres sicaoux décident d'accorder, puor la préparation des jury de CQP, une durée de préparation équivalente à clele de la pitpaaiotcirn au jury afférent.

La préparation des jury de CQP et la psrie en chgare de ses frias snot réalisées dnas les mêmes ctdnioions que celles prévues puor la patortiaacpin aidut jury. »

### Article 2 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011*

Le présent arcoed srea déposé par la ptirae la puls dnlegiite dnas

## Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La STEYNC ; La CICF,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFSV CTFC ; La FICEI CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Les diisnootspis du trite II, soceitn 1, atricle 1er, ccnnanroet les ctortas de psialrsitiafononoson snot annulées et remplacées par les diisposions svtaneuis :

« Cttranas de ponesoasofnsilirtn  
1.1. Ocibtfejs et pblicus visés

Le ctranot de ptiisostonlenosfarain a puor oitebjcf de frsveoiar l'insertion ou la réinsertion des jneus de mions de 26 ans et des dnerdmaues d'emploi.

Le crotnat de pflsoioansrisionetan est destiné :

? aux jeeus de mnois de 26 ans, snas qtacioilfiaun pilnfnorolssee ou avec une qtfaiioicalun iifsnstfnaue puor les métiers de la bnahre ou à cuex qui venluet compléter luer fmoioartn initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor pouovir accéder aux métiers de la bnahre ;

? aux ddrnmeaeus d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une panosftsrlisnioeaiou se révèle nécessaire puor fvroiaesr luer reuotr à l'emploi ;

? aux bénéficiaires du rveneue de solidarité aitivce (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aultdes handicapés (AAH) ;

? aux peseonrns aanyt bénéficié d'un catonrt aidé.

Il a puor oebicjtf de pretermte à son bénéficiaire d'obtenir :

? un diplôme ;

? un tirtre à finalité prellfoosenssie icirnst au répertoire nitanaol

ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.  
Le présent acocrd pdrenra efeit au peeimrr juor du mios ciivl sunivat la dtae de pocitalubin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnouarl officiel.

des craciefnotits penlsnlnoefosers (RNCP) ;  
? un certiafict de qiliouctaiafn pnrnsioeeslfloe (CQP) ;  
? un cteiacifrt de qfiauolaioicn itnironsnelprolsefee iaebtennrhrcs (CQPI) ;

? une qlaiuofitican rneunoe dnas les cinfosiscaatls d'une atrue cnvetnioon ctviceolle ntoanlaie de bhancre et qui se tdiart par une évolution de cifenoficet au tmere du canortt de professionnalisation, conformément au tableau présenté à l'article 1.2 du présent aorccd ;

? une qifcuioaaitln runnoece sur la bsaie d'un métier du référentiel métiers de la bchrene et qui se tiuardt par une évolution de cociefefnit au trmee du cnaortt de professionnalisation, conformément au teablau présenté à l'article 1.2 du présent accord.

Ce cntarot est mis en ?uvre soeln les prpenicis stnviaus :

? panoosntreiasn des puroarcs de fmotroian ;  
? ancrnelate des séquences de foamriton pnosnoeefsllire et des activités perfillooesnsens en lein avec la qfitaolciaaun recherchée ;

? cftoriaciiten ou qoiicfalatiun rnoceues des connaissances, compétences et aideudtts pfielnoessrenels acquises.

Le conratt de psoteliiransofnsiaou est un cantrot de tvaial à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une aioctn de professionnalisation.

Un tuuter est désigné par l'employeur puor aliuielccr et giduer le (la) salarié (e) dnas l'entreprise, puor veieillr nenaomtmt à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise avec la fionroaotn poursuivie.

1.2. Claioisctisiafn et rémunération des tauillerts des ctotrans de poiioonsntalrasfisen

Le nveiau du sairale et le cfeicfoeint d'entrée dnveiot crderpsrnooe à l'emploi occupé pdenant le crnotat de professionnalisation.

Sous réserve de l'application des atrcleis L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du cdoe du tavair et des airtcles D. 6325-14 et D. 6325-18 du cdoe du tiarval porantt fiatioxn des rémunérations maillemns des salariés tetuaiirls d'un ctoarnt de professionnalisation, le nviaeu mainmil de rémunération est défini dnas le tealbau ci-dessous, après vérification que les mmiia cnnleteionvos ne soenit pas inférieurs au Smic.

Au trmee du cotnrat de porfstoiannessoiaailn en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de ctonrat de ptfsooiiisilansaeonn en CDI, le nieavu de saliare et le ccfoeeifnt de sroite deovnit codreponre à l'emploi qui srea occupé, tuot en repaectnst le cfceoniieft mmiunim de sortie, défini dnas le tlaebau ci-dessous, ou ceuli irscnit dnas les aocdcrcs cluoncs dnas le cdare d'un CQP ou un CQPI.

Niveau de formation à l'entrée (Niveau éducation nationale)	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de stoire	Taux de rémunération (En % du SMC)	
				Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi 26 ans et plus
V et IV	1re	220	230	80	85
	2e	220	230	100	100
III Métiers tanrsesrevs	1re	240	250	80	85
	2e	240	250	90	100
III Métiers de la bhrcane	1re	275	310	80	85
	2e	275	310	90	100
II	1re	310	355	80	85
	2e	310	355	90	100
I	1re	95	100	80	85
	2e	95	100	100	100

Au tmere du cotnrat de poaoisteinsroafisnn en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de crnatot de

paoolsirrsieatonnifn en CDI, ne vansit ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQP-I, la qiitofacailun qu'obtient le (la) salarié (e) est

rocennue par sa posiiotn de siotre dnas les clisniiostftcaas des emplois, puls particulièrement explicitées dnas les aeenxns I, II et V de la cennoivton collective.  
Les métiers tnerverass snot définis dnas la ntoe de pilqitoue de formation.

### 1.3. Déroulement du crnatot de piienariasoonflstson

La durée hbdaemdoraie de l'activité du tlrtaiiue d'un ctraont de professionnalisation, y cprmiios le tmepps passé en formation, ne puet déroger à l'horaire cllicoitef de tvriaal dnas l'entreprise.  
Dans un délai de 2 mios à copemtr de la dtae de stiuragne du contrat, l'employeur enmaxie aevc le tutrlaiie du cotanrt l'adéquation ertne le pagmmroe de froiotamn et les acqius pioensnsfroles mis en ?uvre en sotiutian professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de fartmooin porura être revue après aroccd du FAFIEC.

Le crtoant de pfnasniolsoratiien puet être renouvelé une fios en cas d'échec aux épreuves cernnproosdat à la qicfultoiaaen recherchée, en cas de maternité, maladie, accdienct du tiraval ou défaillance de l'organisme de formation.

### 1.4. Iroatinfomn et ctsiaolntuon des itisitutonns représentatives du posnneerl sur les crtaonts de professionnalisation

Dans les eteresipnrs assujetties, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du psernenol s'il en existe, est informé et consulté sur les eeffitcs concernés par le corntat de

professionnalisation, répertoriés par âge, sxee et neivau de fmioraon initiale, les coiontdins d'accueil et d'encadrement, les elopims occupés pdenant et à l'issue du contrat, les cdoionitns de msie en ?uvre des aocints de pransatnfoileoissoin et les résultats oentbus en fin de contrat.

### 1.5. Sviui des tlliuieras des coatntrs de ptonafiarinlesosoisn à l'issue du canortt

La CNPE cnoiudra une réflexion puor mettre en pcalle des olitus destinés à favoriser, d'une part, le sviui des teriiulats d'un ctonart de pafosnrasoitnielisin à l'issue de la pseinnaloirtossain et, d'autre part, l'embauche dnas la brncahe posenlolernifse ou le bsisan d'emploi lrsque la riaoeitn cttllonraecue ne se pioursut pas dnas l'entreprise anayt porté le crtnoat de professionnalisation.

### 1.6. Critères d'éligibilité et psire en cgahre financière par le FIAFEC

Les cnattros de piotsaoranfisesonln pirs en cgrhae par le FAEIFC cnonceert les métiers de la bhcnare ainsi que les métiers transverses.

Le tbealau ci-dessous détaille les critères de psire en crhage des ctatons de pnlosaafetirioisnosn par le FAFIEC, les mtnatnos de psere en crgahae par le FIAEFC étant définis anenlumneelt par la CNPE dnas sa ntoe de pulioqite de formation.

Qualification visée/ sontcain de la fioramton	Métiers de la bcnarhe et métiers tensersrvas	Niveau d'entrée du bénéficiaire	Amplitude/ durée du conartt	Durée de la fioraotmn (en % du temps du contrat)	Prise en cahgre par l'OPCA (2)
Diplôme Titre (RNCP) CQP et CPQI (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mios	15 % à 50 % > 150 heuers	De 14 ? à 20 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers teerasnvrss
	Tous	? bac/ bac + 1			De 10 ? à 15 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers tnsveaesrrs
Qualifications reconnues dnas les clasiitaiconsfs de la CCN	Tous	Tous nuivaex	De 6 à 18 mios	15 % à 25 % > 150 hueres	De 14 ? à 20 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers tsnarsevres
			Au-delà du 18e mios	Pas de psire en cahrgae	
Publics en difficulté (1)	Tous		Jusqu'à 24 mios		15 ?/ huere
Jeunes sans qcliaiuotafin	Tous		De 6 à 24 mios soeln la qfatluicoian visée		18 ?/ herue
<p>(1) Le crtnoat de prnssiasaoietolinf est étendu aux bénéficiaires du rvneeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation puor altudes handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation prenatal isolé en outre-mer, ainsi qu'aux peeornnss anayt bénéficié du coratnt uiqnue d'insertion.</p> <p>Ces dtioissnops s'appliquent suos réserve des dopisntiois législatives et réglementaires en vigueur.</p> <p>(2) Les mtnonns de psere en crgahae par le FFAEFC snot déterminés cuahqe année dnas le repsect des disotsinpois des adcorcs de brhnace et/ ou de la pltoiiqie de formation.</p> <p>Ces mnttonns ne pvneut être inférieurs à cuex fixés par les dtisopiionss légaes et réglementaires en vigueur.</p>					

### 1.7. Tuotrat des cortants de pasroontnseisailfoin

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012*

Dans le rscept des dnoitospiss législatives et réglementaires, le FAFEIC pernd en crhage l'exercice de la fncootin toalurte à la coiodintn que le tueutr ait sviui la frmotaion spécifique prévue au tirte VI, scctieon 1, du présent accord.  
La psire en chgrae par le FFAIEC de l'exercice de la fcitonon turlatoe est limitée à 25 % de la durée du corantt de peslitorfiaosninaon et au mtonnat musenel fixé par décret. »

Article 2 - Dépôt et extension

Le présent arccod srea déposé par la pirtae la puls dtilingee dnas le crade des aelirtcs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les piearts cvonnneient de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.  
Le présent accrd pnrreda effet au peiermr juor du mios ciivl svuanit la dtae de poluictabin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jraonul officiel.

## Accord du 13 mars 2012 relatif au

## fonctionnement de l'OPCA FAFIEC

## Signataires

Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FSE CGT ; CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT.

### Article 1er - Agrément

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Les ornnsasoiaigs singaiartes dmeandent l'agrément puor une durée indéterminée d'un orsmangie paaitrire cotueellcr agréé (OPCA) doté de la personnalité mrlaoe conformément aux dpisostnois des aticrels L. 6332-1 et L. 6332-7 du cdoe du travail.

L'organisme pairarite clctuleeor agréé reenrpd l'ensemble des bneis mueebls ou immeubles, asnii que l'ensemble des egamtgneens du fonds d'assurance foaitmorn ingénierie études et conseil.

### Article 2 - Dénomination

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015*

Le siège scaiol de l'organisme piatraie cctoueellr agréé, dénommé FAFIEC, est fixé au 25, quai Panhard-et-Levassor, 75013 Paris.

Il puet être transféré à tuot aurte eirnodt par décision du csneiol d'administration.

### Article 3 - Champ d'intervention

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Le FEFAC ietvrenit sur tuot le tirtreorie nnaotial y cipmors les départements d'outre-mer, et puor les salariés des scetrues d'activité rlenvaet du champ d'application de la civtneonon cltievocte nanaloite étendue du 15 décembre 1987 des brueuax d'études teqhicenus ctnaeibs d'ingénieurs cienslos et sociétés de conseils, icdc 1486.

Le FAEFIC repogue les errietsnpes concernées par la cnonotevin ccveotlile nnaiotale et ajstueiests à la fotormian prflseenolinsoe cnuitnoe prévue par le cdoe du tviraal aux acitelrs L. 6331-1 et suivants.

Les peiarrenats sauciox enimexoarnt la possibilité puor le FAFIEC d'intervenir au trite d'autres seuterchs d'activité.

### Article 4 - Collecte

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015*

Le FAIFEC a puor ojbet de piorevcer et de gérer les cittroouibnns financières des etrpnesreis ou établissements au titre(1) :

1. Des crtbnootnuis visées au 2° de l'article L. 6333-1.

2. Des ptropcaiiintas financières extérieures de toute nutare :

- cucoorns frinainces apportés par les collectivités puqeluibs ;

- et, d'une façon générale, tuetos rctetetes autorisées par la loi.

3. De la txae d'apprentissage en aoppitcialn des aceirtls L. 6242-1 et suivants, à cmetopr de son hlbioittiaan en tnat qu'organisme cloecteur de la txae d'apprentissage (OCTA).

4. Et de tetous aruets cntobruitions des eeerisrnts iseuss d'accords des piternares sociaux, cuocnls dnas le crdae de la ctnoieovn ctlvloecie natnloiae du 15 décembre 1987.

(1) Les pnitos 2 et 4 snot étendus suos réserve des misosins des OCPA tels qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 20 nerombve 2015 - art. 1)

### Article 5 - Missions

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Le FEIAFC arsrusea les mnoiiss définies par les dtonosipisis légales et réglementaires.

En outre, il metrta à la dispitooisn des salariés les itrfinoonmas utiels à l'orientation et à l'élaboration de luer poeprt professionnel, conformément aux otarnointeis définies par la CPNE. Sur le stie web, la ruiqrbye pbluquie dédiée aux salariés et l'ergonomie de la naoiaigtvn doernvt preetrmté aux salariés d'accéder fcmlaneeit et en pneeanmcre à toute la detuimcnoaton ptiquare qui luer est nécessaire.

Les prtnireaeas sociaux, suonaaitht ciolencr au meux les intérêts des entreprises, des salariés et le recespt du dorit de la concurrence, décident que les activités de sveeircs et de ceonisl cancorent la frmioatoan plnsfielrnosoee en faevur des eenitepsrns qui pveenut être qualifiées d'activités économiques soenrt externalisées par le FAFIEC, conformément aux préconisations administratives.

### Article 6 - Mobilisation des ressources

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Les rseuocers financières du FAFIEC, tlees que définies à l'article 4 du présent aoccrd constitutif, snot gérées et mobilisées en acilotaipn des aricelts R. 6332-16 et svitunas du cdoe du travail. Le FAEIFC ne puet posséder d'autres bines mueebls ou iemulbmes que cuex nécessaires à son fonctionnement.

### Article 7 - Utilisation des ressources

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015*

Les fnods collectés par le FAIFEC snot gérés au sien des setncios et des sous-sections financières snvetiaus :

1. Professionnalisation.

2. CPF.

3. Paln de friamoton légale, aevc qutare sous-sections :

a) Etenrpsires eynmapolt mnios de 10 salariés ;

b) Enrrptisees eoynampt de 10 à minos de 50 salariés ;

c) Eipesnrerts emaoplynt de 50 à moins de 300 salariés ;

d) Le cas échéant, erpirsneets eoampnylt puls de 300 salariés.

4. Ciinroutbotns supplémentaires au trtie du développement de la FCP conventionnelle, teuots tlealis d'entreprises.

5. Curboiintonts vaenotilrs au titre du développement de la FCP, ttoeus talelis d'entreprises.

6. FPSPP.

7. CIF (CDD et CDI).

8. Txae d'apprentissage.

Les fodns gérés au sien des siecotns 1 à 4 ci-dessus snot mutualisés.

Les fnods collectés au sien des snioetcs 6 et 7 snot reversés aux ognmiraess habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.

Les fodns sipeculsbtes d'être collectés au sien des sceitons 4 et 5 snot affectés à la psire en caghe des dépenses des etesrpenris en fuaver du développement de la fmritoaon peofinnlroeslse continue.

Les fonds collectés au sien de la soctien 8 snot gérés soeln les peiicnprs et tieenhqucs cmlebaotps prévus par le cdoe de cmmcoree et conformément aux dpitonsiisos de l'article R. 6242-2 du cdoe du travail, puor ptmeetrrre ntmneaomt de svuire les répartitions en différents fractions.

### Article 8 - Administration

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015*

## A. ? Atutniboitrs du coseinl d'administration

Le ciseol d'administration règle par ses délibérations les afarfies ertnant dnas la mioissn du FEAFC tllée que décrite à l'article 5 du présent acorcd :

### 1. Msie en ?uvre de la plquioite de formation

Le ciseol d'administration est gaanrt de l'application par le FEIAFC de l'accord fotairmon de la branche, dnas le rpcseet des dstioisnipes de l'article R. 6332-46 du cdoe du travail.

### 2. Ntiimoonnas et délégations de pouvoir

Il nmme sur ppstooiroin de sa présidence et de sa vice-présidence le (la) directeur(trice) délégué(e) du FIFEAC et le (la) directeur(trice) financier(ère).

Il définit la délégation de pouvoir du (de la) directeur(trice) délégué(e) et approuve, préalablement à sa msie en place, la subdélégation cniintsoee au (à la) directeur(trice) financier(ère). Le (la) directeur(trice) financier(ère) est placé suos la responsabilité hiérarchique du (de la) directeur(trice) délégué(e). Compte tneu de la natue des fodns pcbuils gérés, le (la) directeur(trice) financier(ère) a une oiaolibtgn d'alerte detricie auprès du coniesl d'administration.

Il procède à la désignation du caoimirmsse aux ctpomes et d'un suppléant, appelés à cieefrtir la comptabilité en aiciotplpan de la réglementation en vigueur.

### 3. Geostin asiardmvtnte et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des rcurseeoss haumines et financières aevc les onottanreiiis ptueqlois décidées par la CNPE et en ionmfre la CNPE dnas le rsepct du contrôle fiicnenar préétabli et des dooiinpsstis du règlement intérieur du FAFIEC.

Il doispse de cmsosiiionms petarirais puor la frmrtiooan pflolennressoie et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des ortiaaigsnnos sliyecands de salariés et d'employeurs.

Il puet créer des groupes de tavrrial piireraats dnnot il arrête la csoiipoomtn et dnnot il fxie l'étendue et la durée du travail, à l'exception des ptjroes confiés par la CNPE à lqualele apteaepriinnt ces prérogatives.

Le csnoeil d'administration décidera, dnas le rsecept des codnotniis légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des fiars de déplacement, de séjour et de ruitsotaaren engagés par les pnseerons qui siègent au sien de ces commissions.

Les pnareretias soiaux repllpnaet que lrusoqe les salariés snot appelés à practipeir aux réunions paierarits décidées ernte les eepluyorms et les oasianitrgnos sacleynids représentatives au naeviu national, des aatirunstoios d'absence snot accordées, les hereus cdnptesornoreas étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la ltmie d'un nrbone de salariés fixé d'un comumn acorcd par les epymlueos et les osatiionangrs selcydians représentatives au neviau national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 javneir 2010, snot considérées cmme « réunions pteraiars » les réunions des iesntcnas peiarrtas de la bacrnhe que snot ntoanmmt la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la ciisommosn de suvii du régime Molafkaf Médéric ansii que les réunions décidées par ces instances, que ce soenit des comoinmiss ou comités aanprpteant à ces instances, cmme par emlpxee clees du FAFIEC, des guepros de tairavl ad hoc puor préparer les négociations ou ttoeus aures iavietints praaiiters comme les AEDC ou les pôles de mobilité régionale.

Il polite et contrôle la gteoisn des fonds collectés au trite de la fntiaoron plosfnsoeenrlie continue, de la poeiatsoalnsrnfision et de tuot atrue vrsement prévu au tirte de l'article 2.

Il vtote le budget, aovrpue son exécution et arrête les cptomes suos le contrôle du cssiraimmoe aux comptes.

Il délibère sur le roprrpat aneunl d'activité et auprpove les états sietstuiacts et fenriacins présentés chqae année aux pourivs publics.

## B. ? Comtosipoin du coesinl d'administration

Le FAIFEC est administré par un coesinl d'administration dnnot les merbmes snot désignés par les ortgoasiinans de salariés et d'employeurs à raions de :

? 2 représentants tleiarutis désignés par cauqhe oaranstogiin slinydcae de salariés représentative dnas la bhrncae ;

? un nbmroe égal de représentants teiuailrts désignés par les fédérations pnleotaars d'employeurs représentatives de l'ensemble de la bhacrne au paln naontail et de nos métiers conformément aux dionitspsios légales et réglementaires ;

? orute la présidence et la vice-présidence, ces oaoitnignasrs siycednlas de salariés et epyoremuls désigneront 4 administrateurs(trices) par collège qui seront, de préférence, merbems de la CPNE.

Conformément à l'article L. 6332-2-1 du cdoe du travail, lorsqu'une pesonne ecree une fonocitn d'administrateur(trice) ou de salarié(e) dnas un établissement de foarmotin ou dnas un établissement de crédit, elle ne puet eecxrer une foctionn d'administrateur(trice) ou de salarié(e) du FEIFAC ou un omsnairge délégué par ce dernier.

## C. ? Fenientcmonont du cinoesl d'administration

Tous les 2 ans, le cisonel d'administration désigne, par anartecnle des collèges salariés et employeurs, les responsabilités siutanves dnnot les atiiitnrbtuos snot 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).

La présidence, le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) snot désignés par un collège, la vice-présidence, le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire snot désignés par l'autre collège. A chqae rmenovneulleet des fonctions, celles-ci snot permutées etre les duex collèges.

Le (la) président(e) du csionel d'administration du FEFIAC est vice-président(e) de la CPNE. Parallèlement, le (la) président(e) de la CNPE est vice-président(e) du cnieosl d'administration du FAFIEC.

En cas d'empêchement, la présidence du cinoel d'administration est assurée par un mbemre du même collège.

Le cinoesl d'administration, suos son autorité, délègue aux président(e), vice-président(e), trésorier(ère), secrétaire, trésorier(ère) adjoint(e) et secrétaire adjoint(e), les puvioors nécessaires puor assruer la gitoesn oirardine du FFEAIC en ordonnaçant les dépenses.

Le csonel d'administration srea représenté par le président dnas les acets de la vie ciilve et en juitsce conformément aux dsosiitnpos du règlement intérieur.

## D. ? Réunions du csionel d'administration

Le cisonel d'administration onradirie se réunit au miuinmm 5 fios par an :

? à des dteas fixées en début d'année ;

? sur cvancotoion de sa présidence ;

? les cvnoioantocs denviot être envoyées au mois 15 juors à l'avance.

Un cinoesl d'administration enoirraiarxtde puet être convoqué par la présidence ou sur daendme du quart de ses membres.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la ccivatnoon est réduit à 5 jours. Les décisions de ce cosionel d'administration eaiinrrardotxe snot prsies d'après les mêmes règles que clees des cnlesois d'administration ordinaires.

La présence ou la représentation de la moitié des mmerebs de cuhqae collège du coesinl d'administration est nécessaire puor aussrer la validité des délibérations.

Chaque mrmebe du cseonil d'administration puet détenir au maixmum 2 povruios de son collège.

Les décisions snot proposées au vtote du cnoesl d'administration et requièrent une majorité dnas cuhacn des collèges. Puor le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Il est tneu un relevé de décisions des séances. Les relevés de décisions snot signés par la présidence ou son (sa) représentant(e) à la séance et par le (la) secrétaire.

## E. ? Le beureau du FAFIEC

Le bureau est composé par moitié de la moitié des amarieturndsts du cesonil d'administration, dnot :

- ? 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 ornaoinasigts saldceyis représentatives dnas la bharnce de l'accord est représentée au sien du bureau.

Le madant des mebmres du baureu est d'une durée équivalente à clele du cisoenl d'administration.

En cas d'empêchement du président, la présidence des réunions du buraeu est assurée par un mbreme du même collège.

Le braueu a puor ojebt de préparer et éclairer les décisions du cseonil d'administration et de sirvue la msie en ?uvre de ses décisions. Il siuvra également la msie en ?uvre opérationnelle et financière des décisions pseirs par le cisoenl d'administration, nmatemot aux moyens de tebluaax de brod fnroiis par le dructeeir délégué.

Le buaeru puèt être amené à pdnerre des décisions umunnieqet dnas le crade d'une délégation spécifique du coesnil d'administration et suos son contrôle.

Il se réunit entre duex clesoins d'administration.

Les règles de fonniomcennett du breauu snot définies au règlement intérieur.

Article 9 - Conditions d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Le présent accord annule et rpamlece l'accord cinuttostif de l'organisme pairriate cetcloeuir agréé (OPCA FAFIEC) du 14 décembre 1994 modifié par les atennavs des 24 jneviar 1995,15 jaivenr 1999 et 17 mai 2005, l'accord poartnt sur l'organisme ptaariire ceeltoculr agréé (OPCA FAFIEC) des bureaux d'études techniques, ciebtas d'ingénieurs-conseils et sociétés de colensis du 15 juin 2011 modifié par l'avenant du 13 obcrtoe 2011, dnas les cndiooitns des atclries L. 2261-9 et suavtins du cdoe du travail.

Le présent aorccd srea déposé par la parite la puls dgneitlie dnas le cadre des aetrlics L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les peratis cevinenonnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai

## avenant n 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; FSE CGT ; F3C CFDT.

Article 1er - Taux des cotisations  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

L'article 2.2 de l'avenant n° 1 du 25 jeainvr 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est désormais libellé cmome siut :

« Puor l'ensemble des rieuqss garnatis par l'accord « Prévoyance » du 27 mras 1997, les eenpeitsrrs adhérentes du régime de bcnahe auprès des ognesramis désignés aecqnotriutt une cooattsiiin calculée comme siut :

- ? sur la tnahrc A : 0,74 % ;
- ? sur la thanrc B : 1,13 % ;
- ? sur la tahnrc C : 1,13 %.

Les tuax de cstaniooits seront mnteianus pnndaet 3 ans par les isttiutonins de prévoyance, et ce à cptmoer du 1er jvenair 2013. »

Article 2 - Impact de la réforme des retraites  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

légal d'opposition.

Le présent arccod prdenra efeit au peremir juor du mios cvuil saunivt la dtae de pialutchoin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juaronl officiel.

Article 10 - Révision de l'accord constitutif  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Les motncaiifoids à aetprpor au présent acocrd ctisutntoif pvneut être demandées par l'une des prtaiies stgeairains du présent accord.

Dans ce cas, la csomiomisn ptriiraae de la cnotnevoim cceivtlloe natalione diot se réunir dnas un délai de 2 mios aifn de délibérer sur les minifdoacocis proposées.

Article 11 - Cessation d'activité  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Si le FIAFEC veiant à cesser ses activités puor queqlue cause que ce soit, ses benis sieanert dévolus à un ou pruliseus orsenaignms de même naurte désignés par le cnoesil d'administration.

La dévolution des bneis est smoisue à l'accord préalable du msnirite chargé de la ftraoimn plenneoloirfsse continue.

A défaut, les biens snot dévolus au Trésor public.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012*

Dans le cdare de l'article 49 de la cotovnienn clvilotcee des beaurux d'études techniques, ctnaeibs d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les paeinrertas suacoix ont créé l'OPCA FFIEAC par arccod du 14 décembre 1994.

Afin de pdrnee en cmtope les diiosipostns de la loi du 24 nvbmeore 2009 rleavteis à l'orientation et à la faoritomn psieslfreloonne tuot au lnog de la vie et d'adapter en conséquence les dioinpsotiss de branche, les peiarternas suicoax décident de ssibettuur le présent aorccd à l'accord du 14 décembre 1994 modifié par les aenvatns des 24 jvanier 1995,15 jvnaier 1999 et 17 mai 2005.

L'article 2.4 « Csaule de révision » de l'annexe à l'accord du 27 mras 1997 est supprimé. Il est remplacé par un airtce 2 libellé cmome siut :

« 2.4. Iacpmt de la réforme des rrttieaes

Le tuax de coiiotstan défini à l'article 2.2 du présent annevavt inuclt le fcneaimnent de la chagre puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rropet de l'âge d'ouverture des diorts à la rrttaeie à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nrobmvee 2010), c'est-à-dire l'allongement cnrpnadoosrt de la période de cvetruorue au trtie :

- ? des gairtnaes incapacité de tiavral et invalidité ;
- ? du mneitain des gnaariets décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin).

Conformément aux dioposnsitis de l'article 26 de la loi susvisée, la cttoonisuitt du pesnomneorniivt cdoorarpsnent à cttee cghare nllovuee est échelonnée sur une période tritsoairne exainrpt au 31 décembre 2015, puor les entpeesrris dnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en vuugier de liadte loi.

Dans le cas où le contart de ces ennerspiets vaiirnedt à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, rmsiee en casue de la désignation des oensarimngs arsuersus ou de l'un d'eux, erseintpre snrotat du champ d'application de l'accord de prévoyance), avnat l'expiratin de la période tiranstioie susvisée, une indemnité de résiliation puora être due. Ctete indemnité csonoperrd à la différence enrte le moatnt des psioovirns teqheucins prneatmt de covurir intégralement les egntemnges pnesat sur l'assureur et le mnaontt des poiiosvnrns tcinueeqhs eetcemfevifnt constituées, au trtie des incapacités ou invalidités en cours à la dtae de résiliation.

Toutefois, cttee indemnité ne srea pas elixbge si l'organisme asursuer ne puroisut pas le miatnien de ctete cevruorute arols



qu'un nouveau contrat, une nouvelle coexistence ou un nouveau biulteln d'adhésion est suisoct en racmeelpmnet du précédent et prévoit la respie intégrale, par le nueovl omngasire assureur, des enemtgngens reialfts au mntaeiin de la gnrtiaae incapacité de travail-invalidité et de la gnriatae décès du contrat, de la cviotnnoen ou du bteillun d'adhésion iiniatl ; dnas ce cas, la contre-valeur des pnoiorsivs eeftnfmecit constituées au tirte du mitniaen de cette gnatiare srea transférée au nveoul oigmanrse assureur.

A l'inverse, dnas le cas d'une eerpnrnstee reavnelt du champ d'application de la coieovntn ciceoltvle qui déciderait de rdinejoe le régime ceninentoonvl avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci drvea s'assurer auprès de l'assureur dnot le coarntt arua été résilié que les pinettrsaos nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de rseripe des enemgnagts par les osrnimaegs désignés, l'entreprise dvera procéder au pnmeaiey du slode resntat à provisionner.

Les dpnotssoiis de l'article 26 de la loi susvisée rvaleeits au pnvonireomiesnt snot d'ordre public. »

Article 3 - Date d'effet, dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Eu égard au caractère d'ordre pluibc de la loi partnot réforme des rattereis et dnas le scuoi d'une bonne gotsien des cptmeos du régime ceoonntnivnel de prévoyance, les petrienaras scouiax décident que les donitissipos du présent aaenvnt eenotrnt en vuiuger le 1er jnaevir 2013.

Le présent aanenvt srea établi en un nbmore ssaniffut d'exemplaires puor être rmeis à cuhncae des peitars signataires. Il srea déposé en appiilacotn de l'article L. 2231-6 du cdoe du

## Avenant n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; FSE CGT ; F3C CFDT.

Article 1er - Modifications apportées à l'article 1er de l'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord de prévoyance  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

Afin de tneir ctopme de la fuosn inuentrvée entre l'URRPIMMEC et Médéric Prévoyance, la dénomination de l'organisme désigné mentionnée au peremir alinéa de l'article 1er de l'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est modifié cmmeo siut : Ancienne dénomination : « Médéric Prévoyance et l'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du gpoure Maalokff Médéric) ».

Nouvelle dénomination : « Mkaolfaf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du guproee Mkoaalf Médéric) ».

D'autre part, la phsrae snavtuie est modifiée : Ancienne rédaction : « 3. De même les eetneirsprs en création deosnsipt d'un délai de 6 mios puor saarsfiite aux gientaras prévues par l'accord"Prévoyance"du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot oarmnsige de luer choix. »

Nouvelle rédaction : « 3. De même les erentpisres en création dionsspet d'un délai de 3 mios puor sarfitasie aux ganrieats prévues par l'accord"Prévoyance"du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot osgramnie de luer choix. »

Article 2 - Organisation du régime de prévoyance de branche  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2013*

L'avenant n° 1 du 25 jiuin 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est modifié comme siut :

? spipssuroen de l'article 2.4 « Cuslae de révision ;  
? création d'un acitrlre 3 « Oirantogasin du régime de prévoyance de bahrcne ».

tvarail et son exinteosn srea demandée.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les onsiaonigrats poorflslineeens d'employeurs et les sandiycets de salariés ranlevet de la cootivennn cotevlilce nitnlaaoe des bauurex d'études techniques, des cenabits d'ingénieurs censlois et des sociétés de cioensl du 15 décembre 1987 se snot réunis afin, notamment, d'étudier les conséquences sur le régime cnnoteenvoinl de prévoyance de la loi n° 2010-1330 du 9 nrmveboe 2010 ptraont réforme des retraites.

En effet, ltidaae loi prévoit en son arcilte 18 un rucel poisgsrref de l'âge de départ à la retraite, à tmere fixé à 62 ans (l'âge de la rrtieare à tuax plien en cas de durée d'assurance non aietntte étant par vioe de conséquence porté à 67 ans).

Cette mrusee idniut de fiat un aeeqmonlnt de la durée de vemerenst des pttenoasris du régime ceneoontivnnl de prévoyance, d'une part, au tirte de la gnriatae incapacité tremraoipe de travail-invalidité, d'autre part, au trite du maitnien des gnrtetaais en cas de décès résultant de l'application de l'article 7.1 de la loi Eivn (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Les pretaeirans sacouix ont préalablement pirs csoneil auprès d'un epexrt indépendant, qui a procédé à un aidut des cpemots de résultats du régime cenntvnteeoonl et de ses precetpivses d'évolution.

Il a été cnoenvu ce qui siut :

### 2.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux ogsmrniaes asrruesus désignés à l'article 1er du présent avenant à l'accord du 27 mras 1997.

Une cniotveonn de gtisoeu coulne etrne les peetnariras scuiaox sreatiganis de l'accord de prévoyance et les oemainsgrs asuerurss flsmoaire les enggtaemns des pteairs puor l'assurance et la geitson du régime de prévoyance de la branche.

Les modalités d'organisation de la musittuaaolin sneort réexaminées par les ptrreaenias scaioux dnas le délai mmaiuxm de 5 ans à cmpoetr de la dtae d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux dpoisointss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cttee fin, les paiters sgaaetniris se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anvat l'échéance.

En cas de désignation d'un nevol oimsgnare assureur, ttueos les espitetrns anayt adhéré au régime de prévoyance de bnahrce rnjrondioet le nveoul osmgarie asuresr désigné. Les ogiranmess arsureus précédemment désignés onseorairngt le tfsernat du régime de bcnrhae auprès du nuvoel assureur. Cttee opération se réalisera snas fails puor les esrnpeertis et les bénéficiaires du régime.

### 2.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les sieisnrts en cours

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dnipoiistoss satineuvs s'appliquent (art. 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

? la gnriate incapacité toaeirrpme de travail-invalidité est maintneue aux assurés en arrêt de taviral puor maidale ou accident, dés lros que les prestations, immédiates ou différées, snot aciqsues ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

? ces assurés bénéficient du maienitn des gtraineas décès pdeant la période d'incapacité trprioame ou d'invalidité ovruat droit aedutxis prsatentois du régime de prévoyance ; le saailre de référence est figé à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

? les pttseriaos périodiques en corus de sirecve (indemnités journalières, peinson d'invalidité, retnes d'éducation) ctnuoenint d'être versées à luer naievu atetint à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

Les ptaerenirs sacouix oegsarnnoit la putorsiuue de la raislorteavoin des pensoittars en crous de scevrie ansii que de la

base de classement des postures 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 cessera 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 réunions futures sont arrêtées de son ressort.

Article 3 - Date d'effet, dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant

## Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CFCF ; FIECI CFE-CGC ; F3C CFTD.

Article 1er - Prévention des risques dans le cadre de l'obligation générale de santé et de sécurité

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 Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

L'employeur se fixe l'objectif d'identifier, au préalable, les facteurs de risques au moyen des indicateurs existants dans le domaine unique des risques psychosociaux qu'il établit (par exemple : absentéisme, arrêts maladie, enquêtes internes, taux des accidents du travail et pratiques professionnelles, analyses des pratiques individuelles ou collectives, etc.).

La démarche étant nécessairement participative ; 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 ailleurs 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 entreprises s'engagent à ce que l'employeur informe au mieux les salariés des règles de sécurité existantes dans les différents domaines ou dispositifs visant à assurer la sécurité des collaborateurs, notamment le plan de prévention, et contrôlera leur mise en place effective, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord, en lien avec les instances représentatives du personnel compétentes.

En particulier, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papirpact) sera établi à partir de l'analyse des risques et de la mise en œuvre du diagnostic unique d'évaluation des risques professionnels.

L'employeur se dotera des moyens nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés, notamment dans le cadre des éventuelles actions concertées de contrôle des conditions de travail.

Article 2 - Moyens du CHSCT

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 Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Les partenaires sociaux relèvent que les instances représentatives du personnel compétentes doivent, par l'analyse des risques psychosociaux et des conditions de travail, contribuer à l'amélioration de la politique de prévention des risques menés dans l'entreprise dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les fonctions dévolues aux membres du CHSCT, mais dans le cadre de

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 éventuelle demande.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les associations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relèvent de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 se sont réunis afin de préciser les conséquences d'un éventuel changement d'assureur sur le régime mutualisé auprès des organismes désignés.

leurs seuls moyens (sauf dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables). (1)

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 informer et le conseiller 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 les accidents du travail des accidents de trajet.

Les entreprises peuvent aussi au CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, d'assurer effectivement sa mission en matière de sa participation des moyens de communication adaptés aux besoins de l'entreprise.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4611-2 et L. 4614-14 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Article 2.1 - Crédit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour le CHSCT et plans de prévention

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 Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi d'un ou de plusieurs plans de prévention, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les entreprises s'engagent 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 imputable 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

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 Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

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 prises en place. (1)

L'employeur assurera, en sus des réunions ordinaires des CHSCT, la prise en charge des frais de transport, de déplacement et du temps passé afférents à la conduite d'une réunion annuelle, sur proposition de l'employeur, traitant de sujets santé/risques psychosociaux et traitant dans l'actualité de l'entreprise.

(1) Le premier alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve de

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

### Article 3 - Protection de la santé au travail et prévention des risques dans le cadre de la durée du travail

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 Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

#### Article 3.1 - Dispositions communes

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 Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

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 quotidiens et hebdomadaires des salariés ainsi que des durées maximales journalières et hebdomadaires du travail auxquelles 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 modalités 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 absences ;
- ? aux congés ;
- ? aux RTT ;
- ? à l'encadrement du télétravail, lorsqu'il est mis en place par l'employeur.

#### 3.1.1. Travaux et déplacements

Les temps de trajet domicile/lieu de travail ou d'exécution du travail et les 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 individuel en matière de 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 au sein du 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 qualité de la prestation de travail, et fera l'objet d'une évaluation 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) prendra connaissance de son (sa) classement hiérarchique des événements ou éléments qui concourent de façon substantielle ou non à sa charge de travail.

En cas de difficulté identifiée par le salarié 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 recueillera le (la) salarié(e) dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un retour à la situation. Ces mesures visent l'objet d'un contrat de travail écrit.

L'employeur transmettra une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux 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 les temps de travail de l'intéressé(e), au regard de sa charge de travail.

L'employeur est suivi régulièrement par l'envoi de notes de service à tous les salariés, les règles en matière 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)

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 Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

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 dispositions susvisées qui prévoient que la modalité des forfaits en 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 concorde également les crédits en réalisation de missions avec autonomie complète.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés sont mesurées au (à la) salarié(e) de sa vie professionnelle et de sa 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 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 annexée au présent accord.

Au regard des dispositions effectives, le (la) salariée et son (sa) responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les dispositions et mesures sont alors consignées dans le contrat de travail de l'entretien annuel.

Les dispositions du présent article de l'article 3.1.2 sont applicables aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve, d'une part, du principe selon lequel l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail ne peut donner lieu à une démission et une charge de travail excessive ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-14 540) et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

#### Article 4 - Trajets et déplacements des salariés

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 Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Afin de faciliter les déplacements en commun, l'employeur pourra notamment mettre en place une aide financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport individuel ou collectif.

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 de l'article 6 du présent accord relatif aux aspects d'information, de sécurité et de formation en la matière. L'employeur étudie et propose des mesures afin d'assurer l'organisation du travail si le temps de trajet du (de la) salarié(e) ne lui permet pas de rentrer chez lui 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 activité du même type).

#### Article 5 - Dispositions relatives à l'organisation du travail dans le cadre de la mission

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

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

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

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 dans les fonctions, tels que précisés dans le contrat de travail, les conditions de travail et de déplacements multiples pour des interventions particulières 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 existant entre le (la) salarié(e) et 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 sociale des entreprises afin d'assurer les intérêts des deux parties et de garantir la satisfaction des 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 relatives au (à la) salarié(e) envoyé(e) en mission chez le client de travail dans de bonnes conditions. L'employeur s'assurera d'un plan de prévention, établi conformément à l'article 6.2 du présent accord, pour couvrir les missions de plus de 400 heures.

Durant le 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 notamment le lien entre le (la) salarié(e) et le client par des réunions régulières, auxquelles doit participer le management, ainsi que dans le cadre de l'entretien annuel individuel ainsi que 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 des missions et de favoriser les déplacements en transport en commun, avec le cas échéant la mise en place d'une aide 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 sélection des salariés à l'utilisation de matériels de travail 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

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

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 procédures pour les salariés à l'étranger.

Les frais d'assurance santé sont pris en charge en totalité par l'employeur dans le respect des dispositions légales, conventionnelles ou d'accord d'entreprise.

Afin de plier les salariés dus aux contraintes de contacts et d'informations 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, mis à jour des intranets, envois de messages par le biais de la vie de l'entreprise.

Il est rappelé en outre que les entreprises qui exercent 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 :

? l'information sur l'accès au (à la) salarié(e) à tous les renseignements relatifs à la sécurité, à la conformité des installations ;

? informer le (la) salarié(e) sur les précautions à prendre contre les risques spécifiques du pays et les soins particuliers à exécuter et les piéces en charge des équipements préventifs ainsi que sur les dispositions prises à assurer la sécurité personnelle du (de la) salarié(e) ;

? transmettre à chaque salarié(e) toute information utile concernant sa destination de destination ;

? préciser un itinéraire avec le médecin du travail avant son départ ;

? mentionner les coordonnées du centre médical en local.

L'employeur appuiera toute information sur les pays de destination (culture, vie sociale, par la remise d'une fiche d'information sur le pays, coordonnées des consuls et autres sur la survie notamment).

#### Article 6 - Mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et de formation

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

#### Article 6.1 - Information, sensibilisation et formation des salariés

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

Les partenaires sociaux considèrent qu'une information de l'ensemble des acteurs 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 interne par le biais de newsletters en matière de santé et de sécurité.

Des modules de formation sont 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 lorsqu'elles sont 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 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 ont en place une action concertée avec le FIFAC destinée au renforcement pour permettre à l'employeur d'assurer des actions notamment de « renforcement et qualité de vie au travail », de romainiennes, de mesure unique, des actions de formation à l'attention du management afin de « renforcer son efficacité dans les situations ».

#### Article 6.2 - Information, sensibilisation et formation des représentants du personnel

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

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 dirigeants 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 dispositifs légaux et réglementaires.

L'employeur informe le 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 initie les membres du CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, dans le cadre d'une expertise, à participer aux travaux organisés 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

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

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 déléguer une étude terrain auprès de l'ADESATT qui sera restituée à la commission paritaire de la convention collective nationale.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé de deux représentants paritaire du présent accord sera chargé de faire évoluer les conditions de travail des salariés 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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

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 Journal officiel.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date de son

entrée en vigueur. Les parties conviennent de se rencontrer dans les 12 mois précédant l'échéance du délai de 3 ans afin de déterminer au cas par cas, en fonction, notamment à partir des remontées effectuées par la commission de suivi, les évolutions possibles de l'accord.

## Article - Préambule

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013*

La préservation et l'amélioration de la santé au travail étant une priorité qui s'appréhendent dans un cadre nécessairement participatif et dans le cadre d'une prise en compte 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 membres 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 psychosociaux.

Ces négociations ont abouti à la concrétisation de leur volonté d'agir à deux volets :

• 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 complémentaires à l'accord de branche :

• l'élaboration d'un document partenarial unique de branche sur les risques professionnels diligenté par l'ADESATT.

Les modalités d'information auprès des employés et des salariés afférentes au document unique de branche seront confiées à un représentant désigné par les partenaires ;

• l'élaboration d'un guide pratique relatif aux risques professionnels, psychiques et psychosociaux, ayant des conséquences sur la santé au travail et l'emploi ;

• les mesures relatives à la « qualité de vie » au travail ;

• les rôles et missions des CHSCT et des délégués du personnel ;

• les pratiques et bonnes pratiques, dans le cadre de l'obligation générale de santé/sécurité de l'employeur régie par les dispositions légales et réglementaires ;

• 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 diffusé en e-learning. Si la formule e-learning ne peut pas être utilisée l'employeur met en place les dispositifs nécessaires permettant au salarié de se former.

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que certaines données publiées 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 ce document les donne en 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 par les salariés sur leur poste de travail ainsi que leur gravité ;

- renforcement des mesures de prévention ;

- transcription, mise à jour et communication aux salariés et aux représentants représentatives du personnel compétentes des informations dans le document unique des risques professionnels ;

- msie en ?uvre et cioctmmoauin des msueers de prévention, uilets et nécessaires, du paln de prévention et du prgrmoame auennl de prévention (Papriact) peatntrmet de benons ciotdinno de trviaal ;

- oalibogtin de fraie restecepr les cneogsnis de sécurité, et msie en ?uvre des ainoctcs de prévention appropriées conformément au ducoenmt uqniue et au paln de prévention ;

- rscpept des dotpnisisois légales et coelnnetoenlrvs rteleiavs à la durée du tvaairl ;

- reescpt des disioptions revialets à l'organisation de l'entretien aunnel puor tuos les salariés.

Les pnerrataies sociaux, snas raeppler ces règles, cvenonennit que les dsiiioitnopss du présent accrod s'inscrivent dnas luer cadre, et qu'il aiapetnprt à l'employeur de les respecter.

? évaluation des rqiesus pirs par les salariés sur luer psote de

## Avenant n 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1er - Désignation des organismes assureurs  
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2013

Dans le cadre des dnisspoois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, après eexamn du régime de prévoyance à l'issue de la période qlnuaeqinne écoulée et de ses preevpetscs d'évolution, les pnearretas scauox cvenonnnent de recndiorue la désignation actuelle, puor une période de 5 années maximum. Le pimeerr alinéa de l'article 1er de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mras 1997 est en conséquence mieanntu dnas sa rédaction antérieure :

« Les ptaanieerrs scuaiox soussignés, mbemers de la cmioisomsn pirtraaie de la ceionvontn cetllivcoe nlaiatoe des breuux d'études techniques, cnebtas d'ingénieurs csonleis et des sociétés de conseils, cvinnnoneet de conifer la geiotsn du régime de prévoyance de la bhnarce à Maafoklf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du gurpoe Mfkoalaf Médéric), aux cntnoiiods svenuiats : ».

Article 2 - Dépôt, extension et date d'effet

## Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT.

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

A la suite de l'accord noatain isresopotnienfrenl du 11 jainver 2013, et dnas l'attente des dipsionotsis légales et réglementaires, les parenrtieas scoiaux de la bhancr ont engagé le 20 mras 2013 une négociation rlaivee à la msie en place, par accrod de branche, d'une coeurutvre cloctevie à adhésion oioralbitge en

traiavl ainsi que luer gravité ;

? neescenemt detsids rseiuqs ;

? transcription, msie à juor et ctoiomianmucn aux salariés et aux itnustioints représentatives du porensenl compétentes des iioanrfmnots dnas le dnocemut uinqe des reuqsis psolinfersneos ;

? msie en ?uvre et caiumtioncmon des mesuers de prévention, uilets et nécessaires, du paln de prévention et du pomrmarge aennul de prévention (Papriact) patmenrtt de bnenos cdtnniioos de trvaail ;

? oitigaolbn de fraie rceetespr les csingeoos de sécurité, et msie en ?uvre des ationcs de prévention appropriées conformément au duoecmt uqniue et au paln de prévention ;

? rpceest des doiptsoiniss légales et clioeneeotnlrvs rtaielvs à la durée du taiavr ;

? rsecept des dpiotoiisnss ralteievs à l'organisation de l'entretien aunnel puor tuos les salariés.

Les praneaitres sociaux, snas rpelepar ces règles, cvenoneinnt que les dinoiioitssps du présent aocrod s'inscrivent dnas luer cadre, et qu'il anippeart à l'employeur de les respecter.

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2013

Le présent anvneat srea établi en nrmobe suffniast d'exemplaires puor être rmeis à chnacue des petrais signataires. Il srea déposé en aotilacppn de l'article L. 2231-6 du cdoe du tavrail et son eoexisntn srea demandée.

Les dsiniooistps du présent aenavnt eronenrtt en vigueur à ctmeopr du preeimr juor du mios civil sianuvt la ptoaruin de l'arrêté d'extension.

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2013

Conformément aux diptisoionss de l'avenant n° 4 du 15 jliulet 2009 à l'accord du 27 mras 1997, l'assurance du régime cnnvteonoil de prévoyance de la civoontenn cvvoeitlle ntaoline des brueaux d'études tihugences est altceuenemt confiée à Moafklaf Médéric Prévoyance (institution adhérente à l'OCIRP qui aussre la retne éducation).

La période qnnuaiqnleue prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité salioce aivrnat à échéance, les otgsoriainans pneeifolnsorsels d'employeurs et les sandticys de salariés ont procédé à un exmaen des coointndis d'assurance et de geiston ddiut régime, de mtausoutiialn des risques, des ptieercpsevs d'évolution du régime. Aifn de les aeidr dnas cttee démarche, les penrriteaas saicoux ont fiat appel au cours de l'exercice 2012 à un airutcae cnoesil aifn que ce deinerr apttroe son expertise.

Outre les données srteetcinmt assuranciellles, les éléments d'ordre qituiatalf ont également été pirs en ctopme dnas cette approche.

matière de nrreetmsoubms complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un aiecdct cnvouart les salariés ne bénéficiant pas de cuorevtrue complémentaire dnas le cdrae de luer entreprise.

La msie en place de cttee ctorurvuee s'inscrit dnas le cadre de l'évolution des dioipnistos légales, réglementaires et inensroeneposelftirs applicables. Les paiatreens suiaox de la bhancr seinahuott la cnoiclon du présent accrod de méthode aifn de préparer la négociation de l'accord de bhancr dnas les meleelirus cndotionis et auibtor à un aocrod de bcanhre dnas les délais imposés.

### Article - Chapitre Ier Objet de la négociation

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

Les ptiraes signataires, à trreavs la citundoe d'une négociation de bnchrhae sur le thème de la msie en pclae d'une cuovvretre ctelocvie à adhésion ogaotilrbe en matière de rmtoesubernems complémentaires des faris occasionnés par une maladie, une maternité ou un ancdict et la rrechehce du présent accord, amnifreft par la snrguitae du présent accrod luer volonté cumnome d'améliorer le dspitioif de pictrtoeon scoiale dnas la

branche.

Cet accord de méthode a vocation à pertainir 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 tous les parties.

Les parties s'engagent à améliorer les conditions de travail des salariés et à améliorer les conditions de travail des salariés en étant conçue comme une démarche de progrès constante, adaptée et actualisée, prenant en compte, notamment, les évolutions d'expérience.

## Chapitre II Préparation et méthode

*En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013*

Afin d'aborder la négociation de l'accord sur la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux et les représentants décident que les différentes phases de préparation de la négociation sont les suivantes.

### Article 1er - Principes

*En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013*

L'objectif de la CCPCN est de préparer un accord de branche qui intègre une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident pour les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise, selon le cadre de négociation et le calendrier fixés aux articles 2 et 3 du présent accord, et en respect des principes suivants.

### Article 2 - Cadre de négociation de l'accord de branche

*En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013*

Pour permettre à la CCPCN de préparer au mieux les éléments du futur accord, les partenaires sociaux conviennent, sur la base des dispositions légales, réglementaires et internationales applicables, d'un cadre qui servira de base aux futures négociations.

L'accord de branche s'articule autour des éléments suivants :

- ? la détermination de la couverture ;
- ? l'application de la couverture ;
- ? les modalités et le délai de mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises ;
- ? bénéficiaires ;
- ? les cas dans lesquels la situation de salariés justifie des dispenses d'affiliation ;
- ? définition du niveau et du niveau des cotisations ;
- ? les taux de cotisation ;
- ? l'attribution de la cotisation ;
- ? la répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;
- ? les modalités de la mutualisation ;
- ? les modalités de choix du ou des organismes ;
- ? l'élaboration de l'appel d'offres et du cahier des charges associé, dans le respect des principes de transparence et de mise en concurrence préalable ;
- ? les modalités de la portabilité des droits.

### Article 3 - Prévention et traitement des situations de conflit d'intérêts

*En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013*

Les représentants ne doivent en aucun cas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des représentants mandatés de la CCPCN exerce ou a exercé au cours des 5 dernières années des fonctions au sein d'une instance dirigeante, telle qu'un conseil d'administration, de l'organisme candidat, d'une instance non dirigeante, de type commissions de suivi du régime de prévoyance de branche (des organismes d'assurance habilités à effectuer les opérations visées aux articles 1 et 2 de l'article R. 321-1 du code des

assurances, des institutions de prévoyance habilités à effectuer les opérations visées par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ; des personnes habilités à effectuer les opérations visées par l'article L. 211-1 du code de la mutualité ou des organismes qui leur sont affiliés au sens de la directive 98/78/CE sur la solvabilité complémentaire des assurances).

La CCPCN prend toute mesure qu'elle juge nécessaire pour prévenir toute situation de conflit d'intérêts.

Elle se saisit ou est saisie par le ou les représentants mandatés concernés par toute évolution susceptible de conflit d'intérêts dans laquelle ils pourraient se trouver placés à l'étape de dépouillement des candidatures des organismes répondant à l'appel d'offres.

La CCPCN doit alors s'attacher sur ces situations dans un délai qu'elle a elle-même décidé.

La CCPCN s'assure en conséquence, au début de chaque séance, qu'aucun des représentants mandatés n'est en situation de conflit d'intérêts, par déclaration sur l'honneur de chacun de ses membres au début de chaque réunion. Cette information est au procès-verbal synthétique de la séance.

A l'issue de l'appel d'offres, aucun représentant mandaté de la CCPCN ne peut exercer de fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein de l'organisme retenu pendant la durée du contrat.

### Article 4 - Calendrier et signature

*En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013*

A titre indicatif, le nombre des réunions (calendrier) défini par les partenaires sociaux du présent accord de branche est le suivant :

- ? quatre réunions sont consacrées :
- ? à la détermination de la modalité de choix des organismes, comprenant notamment les candidatures et d'adhésion ;
- ? à la détermination de la couverture ;
- ? aux modalités de la portabilité des droits ;
- ? une réunion sera consacrée à l'élaboration de l'appel d'offres et la finalisation du cahier des charges associé ;
- ? une réunion sera consacrée au dépouillement des candidatures des organismes ;
- ? une réunion sera consacrée à l'audition des organismes répondants ;
- ? une 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 des partenaires sociaux de la CCPCN du mois de février 2014.

## Article - Chapitre III Durée de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013*

Le présent accord est conclu, à compter de sa date de signature, dans une 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.

## Article - Chapitre IV Révision. – Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013*

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 renvoyées aux dispositions des articles 81 et 82 de la constitutionnelle nationale.

# Article - Chapitre V Dépôt

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

## Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CDFT ; CSFV CTFC ; FSE CGT ; FIECI CFE-CGC.

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.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la branche affectées par les dispositions électorales mentionnées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Soucieux d'éviter d'éventuels recours à l'activité partielle dans une attente trop extensive, les partenaires sociaux souhaitent, en complément du régime des dispositions légales, édicter 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 1er du présent accord.

Dans le cadre des accords nationaux intervenus du 6 février 2012 et du 11 janvier 2013, du plan de mise en œuvre décidé par l'Etat et les partenaires sociaux le 1er octobre 2012, de l'article 16 de 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 relatif au congé annuel d'heures indemnisables, de l'instruction 2013-12 du 12 juillet 2013, les partenaires sociaux ont adapté au présent accord les dispositions conjoncturelles.

Dans ce cadre particulier, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes.

### Article 1er - Principes et généralités

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.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

L'application des dispositions du présent accord, relatives au paiement 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. Dès lors, 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, elles ne peuvent donc constituer une référence obligatoire pour le paiement de salaires aléatoires aux salariés des entreprises d'industrie manufacturière ;

? cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il tient compte notamment de la baisse ou de la suppression temporaire d'activité au regard de la conjoncture économique ;

? l'activité partielle constitue une mesure corrective de l'augmentation des heures 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, 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

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

prises, les entreprises des secteurs d'ordres s'attacheront à une mise en œuvre des dispositions des sous-traitants conformément aux dispositions stratégiques ayant un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences, l'activité de ces entreprises dépendants de l'activité de ces entreprises. Ces dispositions sont communiquées, sous 8 jours ouvrés à réception par la décision de l'entreprise, aux instances représentatives du personnel de l'entreprise ;

? sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en formation initiale ou en cours de formation professionnelle d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire n'ont 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 permettre une réduction ou la 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 doivent être mises en œuvre pour améliorer la situation de ces salariés dont les conditions de travail sont décrites ci-après.

### Article 2 - Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle

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.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, les entreprises doivent, dans le cadre du présent accord, prendre les dispositions nécessaires 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

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.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

##### Article 2.1.1 - Consultation des représentants du personnel

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.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Avant la mise en œuvre de l'activité partielle, les entreprises doivent, dans le cadre du présent accord, prendre les dispositions nécessaires de nature à limiter le recours à l'activité partielle.

Lorsque des mesures de nature à affecter les conditions de travail, le CCHST 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.

##### Article 2.1.2 - Information des représentants du personnel

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.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

La liste nominative des salariés concernés par l'activité partielle sera, après approbation de l'administration, communiquée au comité d'entreprise sur les postes affectés par l'activité partielle.

En cas de modification des horaires de travail et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :

- ? de communiquer toute information à l'inspection du travail ;
- ? d'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise ;



? d'en informer les organes sociaux de l'entreprise et les représentants du personnel.

#### Article 2.2 - Information des salariés

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, en cas de dérogation de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle imminente ou collectivement.

En tout état de cause, l'employeur informe immédiatement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle (temps de travail, indemnisation?).

#### Article 2.3 - Prise des soldes de jours de congés et de RTT

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des dispositions en vigueur 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 financement de son congé payé précipité est donnée au (à la) salarié(e).

#### Article 2.3.1 - RTT

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés prennent les jours de RTT réservés du quota de l'employeur.

L'employeur propose au (à la) salarié(e) de prendre les jours de RTT dont il (elle) 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 applicable en vigueur dans l'entreprise.

#### Article 2.3.2 - Congés payés

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Le cas des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, adapte 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 maximum 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 délégués du personnel.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail et par dérogation aux dispositions de la note de la circulaire 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 ouvrables après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Après avis favorable des délégués du personnel, 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

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui comprennent la branche que l'activité partielle ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A 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 mesure prévue 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 renouveau de formation.

Les salariés qui sont en situation de sous-emploi de catégorie 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 sous-emploi 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

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Article 3.1 - Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et indemnité conventionnelle

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite du nombre d'heures indemnisables. Le taux d'indemnisation est fixé par décret. L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur à ses salarié(s) 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), sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 3.2 - Indemnisation garantie

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Le salarié qui réduit ses horaires a la garantie de percevoir une indemnité au moins égale au Smic.

#### Article 3.3 - Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Les salariés admis par les procédures prévues au bénéfice du droit 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 indemnité complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur, calculée de telle sorte que la garantie de rémunération dont bénéficie le (la) 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

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

L'assiette de l'indemnisation horaire est la suivante :

complémentaire est la rémunération brute servie d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, sur la base de la durée légale du travail allouée dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée effective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires prévoyant un taux de majoration de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de formation, la majoration de salaire est déterminée comme suit :

Assiette	Indemnisation gtiare (*)
Rémunération brute servie d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) < 2 000 ?	95 % de la rémunération brute servie d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servie d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) comprise entre 2 000 ? et le plafond de la sécurité sociale	80 % de la rémunération brute servie d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servie 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 brute servie 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 disposition complémentaire meuble le droit du salarié s'exerçant 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 heures, est automatiquement proratisé en fonction de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67 heures.

L'indemnisation de l'activité partielle pour les salariés en fait partie intégrante et s'effectue au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour rappel, les dispositions spécifiques réglementaires et contractuelles reçues au titre de l'activité partielle sont traitées séparément et s'appliquent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 4 - Bilan d'étape professionnel

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Tout(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel, quels que soient 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, soit d'un approfondissement des compétences du (de la) salarié(e).

#### Article 5 - Formation professionnelle

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.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

En complément des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle et à la GPEC, en particulier celles issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les parties prenantes décident des dispositions suivantes.

Les parties prenantes conviennent que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dispositifs de formation envisagés dans le cadre de l'activité partielle sont soumis à la validation préalable des instances représentatives du personnel.

Les dispositions concernent la formation professionnelle ne s'appliquant qu'aux salariés admis au bénéfice de l'activité partielle.

Dans le cadre du plan de formation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux, de l'accord national du 10 octobre 2012 instituant des comités paritaires régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle et d'un objectif de proximité avec les entreprises touchées par l'activité partielle, les parties prenantes conviennent la possibilité d'une mise en place, par la commission paritaire nationale pour l'emploi, en région, de dispositifs adaptés pour permettre la mise en œuvre, à ce niveau, des mesures prévues par le présent accord.

Pendant les périodes de chômage, 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 intervenir à l'issue de la mise en activité partielle en capacité de se repositionner ou de se requalifier 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 mise en œuvre de l'indemnisation des salariés, dans le cadre de l'article 3.1 du présent accord de branche, peuvent 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 bilan engagées dans la période d'activité partielle.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la formation professionnelle et de ses annexes de la branche, les actions de formation prévues par le présent accord de branche, les périodes de formation destinées aux salariés admis au bénéfice de l'activité partielle ne peuvent être financées dans le cadre de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués pour la mise en œuvre des dispositifs de formation par le FEFAIC ne pourront être opposés au demandeur.

Afin d'être admis au bénéfice de ces actions de formation les salariés présentés par les entreprises sont examinés par les commissions de FEFAIC en charge de l'analyse des dossiers de formation utilisés. Les commissions de FEFAIC décident d'accorder ou non la mise en œuvre de critères définis par le conseil d'administration du FEFAIC dans le cadre de ses prévisions budgétaires.

Les mesures d'accompagnement prévues par le présent accord de branche et de ses annexes de la branche (professionnalisation et plan) composée au minimum de deux représentants de chaque collège émanant de ces deux commissions.

Dans ce cadre, les mesures pédagogiques de formation sont prises en compte conformément aux dispositions de l'accord sur la formation pour les actions de formation prévues 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 reconnues par une certification, une qualification ou à un diplôme.

Les mesures prévues aux salariés auxquels s'appliquent les modalités de mise en œuvre de la formation prévues au présent accord de l'utiliser de la mise en œuvre de la période de professionnalisation, dans le cadre et dans le respect de l'accord de formation de la branche et des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne s'agit pas de prévoir la prise du droit individuel à la formation.

Une action particulière sera portée aux salariés concernés conformément à l'accord de branche en vigueur, ainsi qu'aux salariés ayant suivi un bilan d'étape professionnel.

Afin de s'assurer que les modalités de formation et les mesures pédagogiques envisagées répondent à de réels besoins au regard de la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, les parties prenantes conviennent que le conseil d'administration du FEFAIC, dans la limite de ses ressources financières, pourra cofinancer à des fins extérieures spécialisées dans le conseil en ressources humaines le soutien d'accompagnement des salariés des entreprises dans la détermination de leurs besoins en formation.

Les parties prenantes sélectionneront à :

- ? des bilans d'étapes professionnelles ;
- ? 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 actions mis à disposition par l'OPIIEC dans le cadre du dispositif de gestion prévisionnelle des

epoilms et des compétences, etc.  
 Les pierstatears tmnaresntett au FFEIAC un bilan qaitutatnif et qualitatif, dnot la périodicité srea fixée dnas la cvteooinnn passée ernte le FFIAEC et les prestataires.  
 Le FAEFIC met en ?uvre une procédure d'évaluation du dsioisptif dnot a bénéficié cuhgae salarié puor les acitnos de faoortmin réalisées stuie à un disnatogic réalisé dnas le crdae du présent article.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Un(e) salarié(e) positionné(e) en activité pilleatre qui a trouvé un arute elompi est libre de qteitur son entreprise.  
 A la dmdanee du salarié, et d'un cumomn accord, le préavis prorua ne pas être exécuté.  
 L'employeur derva asini lever la cluase de non-concurrence et/ou de dédit-formation à laqulle le (la) salarié(e) était tenu(e).

**Article 6 - Conséquences de l'activité partielle**  
 Le présent arccod eretrna en veguuir à ctmeopr du permier juor du mios civil qui siut la ptliucaobn de son arrêté ministériel d'extension au Jarounl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Les heuers d'activité ptlrelaie orvneut des driots au trite de l'assurance vellessiie et pmeteertnt l'acquisition de ptnois grtautis de rettirae complémentaire.

Il est en ourte rappelé que, dnas le crade de l'acquisition des dortis à congés payés, les périodes d'activité pliaretle snot intégralement prises en ctptome puor le cuall de la durée des congés payés.

Un(e) salarié(e) en arrêt mdaiale ne puet être mis(e) en activité partielle. Un(e) salarié(e) mis(e) en arrêt maaidle dnas sa période d'activité plaitiree relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.

Les epstenriers s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité preatllie bénéficieront de la même cvorruutee de prévoyance et de complémentaire santé msie en pclae dnas l'entreprise qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité pratielle ou qui ont été positionnés en activité ptliiale penndat la période savnret de référence puor le calcul des ptsrneiatos veornt luer sialrae reconstitué cmmoe s'ils aevinat travaillé seoln luer hroriae cocttraenul de luer établissement conformément à la coonitvnn cleeotlvie nationale.

La totalité des heures chômées est psire en cptmoe puor la répartition de la picroatpiatin et de l'intéressement lsurqoe celle-ci est plrpeionroonlte à la durée de présence du (de la) salarié(e). Lurosqe cette répartition est penlnlioprtoroee au salaire, les sralieas à une miurleeele satiitoun économique, pnrrede des meesrus de natrue à artmior les biasess de rémunération sbeius du fiat de l'activité partielle.

L'employeur ne puet procéder au lecnniemiket économique du (de la) salarié(e) anyat bénéficié d'une fotimraon financée par le FAIEFC sutie à une période d'activité peitlralre dunrat une période équivalente à duex fios la période d'activité partielle, suaf liuoidaiqtqn de l'entreprise.

**Article 7 - Sortie de l'activité partielle**

Le présent arccod eenrtra en vugiuor à ctpmoer du peimerr juor du mios civil qui siut la pciuuoabltn de son arrêté ministériel d'extension au Jonrual officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

L'activité peralittle ne puet s'étendre au-delà de la période carunovt le veemrsnet de l'allocation spécifique de l'Etat conformément aux dsopitisinis légales et réglementaires.

**Article 8 - Rupture du contrat de travail**

Le présent arccod eertnra en vgeuuir à cmpoetr du pieremr juor du mios civil qui siut la piuciablton de son arrêté ministériel d'extension au Juoarnl officiel.

**Article 9 - Durée de l'accord**

Le présent aoccrd etrerna en vgueuir à cmetpor du prmeier juor du mios civil qui siut la picuotalbin de son arrêté ministériel d'extension au Jaournl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Le présent aoccrd est cocnclu puor une durée indéterminée et eertna en vueuigr à ctemopr du primeer juor du mios civil qui siut la puioitlcabn de son arrêté ministériel d'extension au Jonraul officiel.

**Article 9.1 - Révision et clause de revoyure**

Le présent aoccrd etrnea en vgueuir à cpeptor du permier juor du mios civil qui siut la paucbtolin de son arrêté ministériel d'extension au Journaul officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Le présent arccod est setcupilbse d'être modifié, par avenant, nomnmatet en cas d'évolution des dsiotiinspos législatives, réglementaires ou clienvoontneentis qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tuot état de cause, les parianteers saiocux s'engagent à réexaminer ses dsptiioisnos avnat le 31 décembre 2016.

**Article 9.2 - Conditions de dénonciation**

Le présent arccod errtrna en vgueuir à ceompr du peimerr juor du mios civil qui siut la ploicatbiun de son arrêté ministériel d'extension au Jnroul officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Les cinoniotds de dénonciation et de révision snot rvpeemecstniet régies par les arcitiles 81 et 82 de la cinotvneon ceolctlvie nationale.

Le présent aoccrd puet être dénoncé pmtalerleient ou en totalité par l'un ou l'ensemble des siaegntiars ermeyoupls ou salariés du présent aoccrd après un préavis minaiml de 2 mois. Suos penie de nullité, ce préavis drvea être donné à tetous les ognsraaoiits staerganiis du présent arccod par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation paillrtee ou tlatoe du présent arccod n'emporte pas dénonciation de la conoevintn ctclvlieoe nationale. La pratie qui dénoncera l'accord derva amoccnagper sa ntcofiiiatoqn d'un neuvaou pjeort aifn que les négociations pnseiust ceenommcrr snas retard.

**Article 10 - Notification, dépôt et extension**

Le présent accord etrnea en vieugur à ctepomr du peirem juor du mios civil qui siut la piotlucabn de son arrêté ministériel d'extension au Juoarnl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

Le présent aoccrd est présenté à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord, qui ne puet fiare l'objet de dispssiotoons moins fvaaroelbs par aoccrd d'entreprise ou d'établissement rleevant de son camhp d'application, est déposé à la ditireocn générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la partie la puls diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

## Article - Chapitre Ier Révision de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Le présent aanvent mfoidiie l'article 4 du cpirtahe II de l'accord du 22 jiun 1999 cmmoe siut :

« Aclirte 4  
 Forfait aneunl en juors

Les pateirs sinteiaagrs réaffirment luer aeneatcmhht aux dortis à

## Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	Le SNTYEC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La FCIEI CFE-CGC ; La F3C CFDT,

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 11<sup>e</sup> 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 fondamentale des droits sociaux fondamentaux de l'Union européenne 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 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, qui fixe des principes minimaux 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 de l'Europe de 1961 et dans la Charte fondamentale des droits sociaux fondamentaux de l'Union européenne de 1997 ;
- ? l'article 1134 du Code civil.

Les partenaires sociaux ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord du 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 s'engagent à réaffirmer leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et entendent se référer, dans le cadre du présent accord :

- ? à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1, et 19 ne permettent pas 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 ;
- ? à 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 repos aux différentes échelles de travail sur l'année.

#### Article 4.1 Champ d'application

Peuvent être soumis au présent accord les personnes exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de conseil ou d'accompagnement des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, dans le cadre d'une large autonomie, de liberté et d'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 normale 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 valoir de ces modalités, les salariés concernés doivent être titulaire d'une mission 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 mission réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au minimum de la partie 3 de la grille de classification des postes de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont membres des sociétés.

#### Article 4.2 (1) Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de travail a lieu en tous cas impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrairement à ce qui est prévu à l'annexe à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié est précisé les rôles pour lesquels le salarié concerné est affecté ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle de travail fait référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumère :

- ? la nature des missions assignées au salarié 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 travail en tous cas sur l'année ne peut 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 base annuelle de référence 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 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté non échus 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 extérieures accordées au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

#### Article 4.3.1 Année incomplète

L'année complète s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines réelles à compter 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 × 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.

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.

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 de salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de travail en jours perçoit une rémunération inférieure à celle prévue par l'accord d'entreprise qui lui est imposée, il peut, notamment 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 des proportions 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 accord ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la grille de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

#### Article 4.6 Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond conventionnel (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 à l'autre en fonction du nombre de jours

chômés. Il s'agit de la détermination des dissimulés légaux, réglementaires et conventionnels se rapportant à toute autre forme d'absence.

Le calcul des jours de repos par journée entière et le calcul du salaire en fonction des jours se fait au prorata du salarié, en fonction de la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec l'employeur, les salariés peuvent recevoir à des jours de repos supplémentaires le versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et de 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 certifié mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un décompte qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le pourcentage et la qualification des jours non travaillés en jours hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du contrat de travail de 218 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié (e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de contribuer à préserver la santé du salarié.

#### Article 4.8

Garanties : temps de repos. ? Charge de travail. ? Affectation des journées de travail. ?

##### Article 4.8.1

##### Temps de repos et obligation de déconnexion

Les modalités définies ci-dessous sont intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée maximale de travail de 13 heures par jour mais une limite maximale de la journée de travail.

A cet effet, l'employeur définit dans l'entreprise le début et la fin d'une période de repos et d'une période de travail au cours desquelles les durées maximales de repos quotidiennes et hebdomadaires visées ci-dessus doivent être respectées.

L'effectivité du repos par le salarié de ces durées maximales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires du salarié.

Il s'assurera des conditions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en fonction de leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés doivent rester raisonnables et assurés une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne s'agit pas d'une mesure de respect de ces durées maximales 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 soit proposée de respecter les dispositions légales siot trouvée.

#### Article 4.8.2

##### Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

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.

Cette obligation et cette charge de travail doivent être prises en compte par le salarié en fonction de sa situation personnelle et professionnelle.

Le salarié doit être informé de son statut hiérarchique des

événements ou éléments qui caractérisent de façon particulière 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 particulière sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui recevra le salarié dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un retour effectif de la situation. Ces mesures feront 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 adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail abaisse à des niveaux anormaux, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel 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 innormale avnat l'échéance annuelle.

#### Article 4.8.3

##### 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 deux fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens sont évoquées la charge 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 ces entretiens, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des tâches professionnelles, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pirs et non pirs à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des actions effectuées, le salarié et son employeur hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une période de repos, répartition de la charge, etc.). Les sondeurs et mesures sont alors consignés dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et l'employeur hiérarchique enregistrent si possible également à l'occasion de ces entretiens la charge de travail prévisible sur la période à venir et les actions éventuellement nécessaires en matière 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 repos aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfait en jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et sont consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

#### Article 4.10

##### Suivi médical

Dans une logique de prévention de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale destinée pour les salariés soumis au présent accord, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale. »

*(1) Acte 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 repos de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un salarié ne peut par le contrat de travail aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours est infirmé (arrêté du 26 juin 2014,*

## Article - Chapitre II Effets de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Tenant compte des conditions de travail des salariés concernés au sein d'une organisation de protection de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur, les partenaires sociaux décident que les dispositions des articles 4.2, 4.7, 4.8.1, 4.8.2, 4.8.3, 4.9 et 4.10 sont impératives tant pour les accords entés que pour ceux à venir. Pour la mise en place de ces mesures, les partenaires doivent d'un délai de 6 mois à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant. (1)

Pour les entreprises dépourvues d'accord ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel ? et cela en l'absence d'accord ?, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe.

(1) Alinéa étendu, sous réserve qu'en vertu des dispositions de

### Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	Le STNEYC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FECII CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les dispositions de l'article 5.1.7 « Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys » sont complétées comme suit :  
« 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 de 1 demi-journée. L'ouverture d'une session de CQP est réalisée par un seul membre du jury, membre de la CNPE et appartenant à l'un des deux collèges salariés ou employeurs.  
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 jury, les modalités de prise en charge et de remboursement étant définies et communiquées par l'OPCA. »

### Accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et

l'article L. 3121-39 du code du travail, l'accord ne fait pas obstacle à ce que puissent être fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques particulières des conditions de travail de forfait, dès lors qu'elles gaspillent 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).  
(ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)

## Article - Chapitre III Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

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'avenant au Journal officiel.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les dispositions de l'article 5.1.4 « Composition du jury » sont modifiées comme suit :  
« Il est composé, sous son président, d'un minimum de deux personnes figurant sur la liste des membres de jurys habilités par le comité social paritaire national pour l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les membres de la CFNPEP figurent de droit et au même rang sur cette liste.  
Le jury est présidé par un membre figurant sur une liste spécifique établie chaque année par la CFNPEFP siégeant en matière de formation. Les membres de la CFNPEP 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, accomplir sa mission, il peut se faire remplacer par une personne de son choix parmi les membres de la liste idoine établie par la CFNPEFP siégeant en matière de formation.  
Les représentants et représentants de l'organisme de formation peuvent assister au jury sans voix délibérative. »

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

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 Journal officiel.

des entreprises navales de la construction navale, 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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les parties conviennent de ne pas recourir à la discrimination au regard 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 généralement les parties conviennent que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les circonstances 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 la mise en œuvre des politiques 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 l'atmosphère des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont affectées et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont affectées, se doivent pour obtenir d'équilibrer personnellement 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 aussi d'augmenter significativement 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 adéquatement 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 favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernent les recrutements pour l'objet d'une étude sectorielle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour dispenser d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties sauront reconnaître qu'au moment de la signature de l'accord annuel étude de ce type n'a été réalisée.

### Article 3.1 - Offres d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les entreprises organisées 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 générale de non-discrimination à l'embauche. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Les entreprises veillent 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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Dans les entreprises en vertu de la loi 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 poursuite des caractéristiques des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, en fonction des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les entreprises concernées encouragent toutes les entreprises concernées à s'efforcer de promouvoir l'égalité professionnelle féminine que masculine. 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 entreprises s'efforcent de respecter 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 activités professionnelles ne peut être demandée au candidat.

### Article 3.3 - Actions auprès des universités et des écoles

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des réunions qu'elles organisent 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 ces métiers sont ouverts à tous. Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de femmes dans les présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et, plus généralement, dans le cadre des « relations écoles ».

Les entreprises s'efforcent de promouvoir l'attractivité de nos métiers dans le cadre de leur relation école et

université.

Pour les entreprises qui emploient des salariés à l'issue de cursus dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes sont encouragées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins.

Indicateur de suivi : nombre de femmes au sein de l'entreprise participe.

### Article 3.4 - Action de formation et de sensibilisation des salariés participant au processus d'embauche

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les entreprises sensibilisent les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A 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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les processus de recrutement pour chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les femmes et pour les hommes en respectant des critères de sélection identiques.

Les entreprises doivent privilégier tous les candidats susceptibles de se révéler performants (exemple : s'informer sur les perceptions 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, à la demande du comité d'entreprise ?, les modalités de recrutement et de sélection des candidats lui sont communiquées.

Lorsque le veuille de recrutement ne permet pas de recruter les candidats de mixité, les entreprises évaluent comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Indicateur de suivi : comparaison entre la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches par catégorie, réalisées sur une période de 1 an.

### Article 4 - Rémunération à l'embauche

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, 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 sont présentées et commentées annuellement dans le rapport « Egalité femmes-hommes ».

### Article 5 - Révisions de salaire

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, 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 l'embauche ou l'absence antérieure de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de rémunération des entreprises. L'équité salariale est un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

A 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 ont 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 disponibilité des données aléatoires dans l'entreprise et des dispositifs de l'article 13.1 et sous réserve de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les entreprises 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 promouvoir 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 allouée uniquement sur l'égalité de traitement et de rémunération et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. 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 - Classifications professionnelles En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible de nos métiers, les entreprises s'obligent à reconnaître que les compétences professionnelles qui caractérisent les postes en fonction des compétences requises nécessaires pour exercer les métiers d'ordonnements interdisciplinaires et profanes des secteurs de diversification indirecte. Ainsi, les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine sont moins bien valorisées, ce qui conduit à une rémunération plus faible. Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les entreprises s'obligent à analyser, identifier et corriger les critères d'évaluation des compétences 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 méthode globale 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 - Evolution professionnelle. – Plafond et mur de verre En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

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 compétences apparaît une bisasse 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 rencontrent dans des secteurs moins stratégiques.

Les pratiques sectorielles corrèlent la notion de plafond de verre à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Les entreprises s'obligent à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Les entreprises s'obligent à se fixer comme objectif de faire passer 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 dispositifs 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 développées avec certains impératifs sectoriels 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 d'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 dans le cadre d'un processus de suivi permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'obligent, 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 suivis individualisés mis en place pour les salariés à potentiel.

Les entreprises s'obligent à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotions soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette proportionnalité sont de 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 : répartition des promotions par catégorie femmes-hommes accordées par catégorie, 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 possibilité d'un poste à responsabilité. Ainsi, toute possibilité

d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorisée et examinée. Dans le cas où le (la) salarié(e) est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au (à la) salarié(e) par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

#### Article 7 - Formation professionnelle En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le salarié(e) a le droit de bénéficier d'une évolution professionnelle. Cet aspect ne doit pas être négligé.

Les entreprises s'obligent 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 entreprises s'obligent à veiller, lors de la réalisation de la note de synthèse de formation par les membres de la CPNE, à faire référence à l'égalité professionnelle et à 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 entreprises s'obligent à ce que le (la) salarié(e) bénéficie tous les 2 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 6 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 vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

En lien avec les obligations de la branche définies dans la note de synthèse de formation, les entreprises s'obligent à développer des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des femmes qui occupent des postes pourvoyeurs de compétences 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 En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les entreprises s'obligent à ce que la taille le permetten leur offre des contrats en apprentissage accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, le FIEAFC redonne corps des évolutions en la matière à la CPNE.

Indicateur de suivi (source FAFIEC) : évolution de la proportion femmes-hommes des contrats en alternance.

#### Article 7.2 - Formation des recruteurs En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les entreprises s'obligent à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNE pourra décider une prise en charge partielle de ces formations.

Les entreprises s'obligent à ce que les dispositions de l'article 3.4 du présent accord.

#### Article 8 - Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Il est rappelé que le congé de 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 de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre du temps de formation.



Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les épouses salariées aux salariés de droit de congé de maternité ou d'adoption ont droit à congés payés annuels.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de droit de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Des actions de sensibilisation spécifique du personnel des entreprises sur ces aspects précédemment cités seront réalisées annuellement.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de 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 proposer l'usage obligatoire de la mise en place des équipements relatifs aux congés de 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 2 ans, le (la) salarié (e) peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. En cas de refus, son employeur doit le mettre dans un délai de 1 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 FIAFC 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 de 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 respecter les principes de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les montants de salaires.

#### Article 8.1 - Grossesse de la salariée *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée ;

A 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 veille 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 fait savoir par écrit.

Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

#### Article 8.2 - Télétravail et grossesse *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Pour éviter notamment la fuite due au 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 évaluent avec attention ces demandes et en cas de refus donnent en expliquant les raisons objectives.

#### Article 8.3 - Intéressement et distribution d'actions *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Les entreprises visent à mettre en conformité leurs accords existants en application de la 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 - Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

L'articulation entre le temps de vie professionnelle et le temps de vie personnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés, femmes ou hommes.

Les représentants du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à maximiser les différents dispositifs d'aide 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 entreprises s'engagent à privilégier que des dispositifs comme le télétravail tel que défini dans l'accord national du 19 juillet 2005, l'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des conditions opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les entreprises pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou à l'établissement, encourager 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

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Les entreprises encouragent les instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise, et notamment les comités d'entreprise ou d'établissement, à étudier avec soin et/ou lors de la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie professionnelle des salariés. Cela permet notamment de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âge, de garde post-prévue des enfants malades et/ou de prise en charge des enfants à charge.

#### Article 9.2 - Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas systématiquement utilisé dans la branche. Les entreprises veillent à la bonne application de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est encouragé une possibilité des salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de continuer 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

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Les entreprises visent à prendre en compte les conditions de la vie professionnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Chaque salarié(e) soumis(e) 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 concertation avec la hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.

Le (la) salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevoir une réponse écrite précisant les horaires alternatifs dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement implique des horaires collectifs des salariés dans les 2 mois suivant la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

#### Article 9.4 - Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie

personnelle, les erniersepts s'engagent à étudier ttoues les dmdaeens présentées par le (la) salarié(e) de mfiodatcoiin de l'organisation du tpmes de travail, nmnoteamt le tvarail à tepms peartil choisi, et à tnteer d'y répondre feoaamrebvlnt en pernnt en compte, cependant, les possibilités que lisesnat eevsgnair la tlaile de l'entreprise, la nartue du ptsoe et des responsabilités exercées et la stiuaiton de l'unité ou du pjroet auequl est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Des eientetns iduiienvdls penevut être organisés entre les salariés qui eisngaeinvnt d'opter puor un tpems piartel csihoi et luer hiérarchie puor feaittlcr ce changement.

Une anysale srea ftaie de la cghare efvfetic de trviaal des salariés tialanlvrat à tpms partiel, aifn de fxeir des octefijbs en raoprt aevc la réduction du tpms de taavirl accordée.

Lors de la révision des salaires, une atntietn particulière srea portée aux salariés tlaravialnt à tpms partiel, aifn de ne pas les pénaliser par rpaoprnt aux salariés taviarlnlat à tepms plein.

Afin de niseaerlutr les eeffts du tpms pateril sur les dtrois à la retraite, les euemyrlops ont la possibilité de pedrre en crhage les ctotiasoins pltnraoaes rrtiatee sur la bsaie de l'assiette à tepms piler puor les salariés à tpms partiel. Dnas ctete logique, les salariés à tpms pateril bénéficieront des mêmes dtrois à la rrietate que les salariés à temps plein.

#### Article 10 - Elections professionnelles *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Les peatris stgnaiiaers ralelpnet luer aenamttceht à une égalité d'accès des fmeems et des hmeoms à tuos les neviaux de la responsabilité au sien de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel, tlele que définie dnas les dsnotioisips des acrltes L. 2314-10 et suivants, L. 2122-1 et L. 2324-6 et suitnavs du cdoe du travail, arepiptnat elle assui aux différents peicrpnis d'accès et d'un ercecixe partagé des responsabilités.

A ctete occioasn et lros de la msie en pacle des élections des délégués du pnsorneel et des mbreems du comité d'entreprise, les oiigarannsots sadienlycs représentatives au sien des erseptnires s'attacheront à tvreur les voies et mnoyes puor anttirdee une représentation équilibrée des feemms et des hemoms sur les lites électorales.

Egalement, les mbeemrs élus du comité d'entreprise et les délégués du psoernel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des fmeems et des hemoms lros de la désignation des mreembs du comité d'hygiène, de sécurité et des coidointns de travail, conformément aux arclites L. 4523-6 et L. 4613-1 et snuativs du cdoe du travail.

Les comités d'entreprise denovrt eux aussi cerhhcer à se rrapcephor de cet équilibre lros de la désignation des merbms des csosnmimois légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent alcrite tdriena bein évidemment copmte de la ppooitrrn rtsivpecee des femmes et des hemoms employés par l'entreprise.

#### Article 11 - Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Dans les epiirseertns concernées, les négociations auellnens sur les saiarels dvenoit prévoir une alasyne spécifique des différences de tantieemrt etnre les fmeems et les hoemms et dievont être l'occasion d'élaborer un paln de réduction des écarts sialruaax constatés. A défaut, c'est le raoprt aneunl de suatitotn comparée etrne les fmeems et les hommes, présenté aux paerneritas sociaux, qui diot le friae loqsure l'entreprise en a l'obligation.

Les ptieras sgiaretanis itenivnt les penaairters saucix au sien des epsrneietrs à définir les critères de msuere et les catégories pnsleesoefinlros pttmneeart une anyalse de la siauitotn comparée des cidnootnis générales de recrutement, d'emploi et de fiaoomrtn des fmeems et des hmoes dnas cahque etprsreine ou onigirsrtaoan concernée.

Nonobstant les ianetriucds oitrleaibogs prévus par l'article D. 2323-12 du cdoe du tariavl qui snot rappelés onliomieabtegrt à l'article suivant, les peatirs sgaieartns ietnnvit les peitaeanrrs saioucx dnas les eerstinreps à définir des itciednruas ptteneins puor alsynaer la staiution comparée des feemms et des hommes.

A ttire d'exemple, crinetas des iaiiendcrts svunatis puevnet sveirr de bsaie à ctete analyse, suos réserve de luer perinnctee au ceottnx de l'entreprise et de luer disponibilité :

Recrutement et potoiorm :

? la répartition des ciaaertnduds de feemms et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie pfoisleronlnee ;

? la cioarmpoasn enrte la répartition en pagntucoree des carnuatdieds femmes-hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pnetguocare femmes-hommes d'embauches réalisées sur la même période ;

? la cipaarmoson enrte la répartition en pguoranete femmes-hommes d'embauches de cardes réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pgeoctnruae femmes-hommes des pronomits des pricipnlaes écoles fnormat des diplômé (e) s recruté (e) s par l'entreprise ;

? la répartition des prioontoms en pgearcuonte femmes-hommes accordées par catégorie et en iftdéiinnat les salariés à tepms partiel.

Durée et ogstiaornan du traival :

? données chiffrées par sxee :

? la répartition des femmes-hommes par gadrns stecuers d'activité de l'entreprise ;

? l'ancienneté myoenne par ceicfoenft et par sxee ;

? la répartition du nrombe de fmeems et d'hommes par tarehcnis d'ancienneté et par piotosin et ccefnoieft cneoioetvnnls ;

? la répartition en pnuoegrcaete femmes-hommes en trmees de riques professionnels, pénibilité du trvaail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :

? la caiaoorpsmn du silaare médian tteuos prmies cpemoisrs des fmemes et des hmeoms à cfnfecoeiit égal par gdnars scuerets d'activité de l'entreprise et écart de la médiane ;

? la répartition des atgnaiueonmts iilddlnueives en pungcearote femmes-hommes accordées par catégorie, en itdienfinat les salariés à tepms ptaeril ;

? le norbme de femems dnas les dix puls heuats rémunérations.

Formation :

? les éléments d'analyse de la proitroopn de la paitroicitpan femmes-hommes aux atconis de frotamion soeln les différents tpyes d'actions et le nombre d'heures de formation.

Conditions de traavil :

? la répartition en puaceongrte femmes-hommes des congés paaertunx ;

? le siuvi de la répartition en pcautregnoe femmes-hommes des départs et alysane des cesaus si l'une des catégories est atypique.

#### Article 11.1 - Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Le décret n° 2001-832 du 12 sbieptmre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici puor information, puor la msie en pcalle du rprpaot de la stoiauitn comparée des fmemes et des hmoems dnas les entreprises.

Par arccod d'entreprise, les etirnpereess peevnut définir des itnaurdeics supplémentaires.

#### Conditions générales d'emploi

##### Effectifs

Données chiffrées par sxee :

? répartition par catégorie proslolenifsene solen les différents coatrns de tvriaal ;

? pimrdyae des âges par catégorie professionnelle.

##### Durée et onroaitsgan du tvriaal

Données chiffrées par sxee :

? répartition des eicftfefs sleon la durée du tiraavl : tepms complet, tpmes priteal à 50 % ou égal à 50 % ;

? répartition des effeitfcs soeln l'organisation du tivaraal : tvraail posté, taviarl de nuit, hrroiaes variables, tiraval atypique, dnnot tvriaal druant le week-end...

##### Données sur les congés

Données chiffrées par sxee :

? répartition par catégorie pioolsnlfesrene sloen :

? le nrbome et le tpye de congés dnnot la durée est supérieure à 6 mios : ctmpoe épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

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 grille de classification au sein des entreprises collectives.

#### Promotions

Données chiffrées par sexe :  
 ? répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;  
 ? nombre de promotions stables à une formation.

#### Rémunérations

Données chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sein des filiales de sociétés ou des filiales/métiers :  
 ? éventail des rémunérations ;  
 ? rémunération médiane mensuelle ;  
 ? nombre de femmes dans les dix plus hauts rémunérations.

#### Formation

Données chiffrées par sexe :  
 ? répartition par catégorie professionnelle selon :  
 ? la participation aux actions de formation ;  
 ? la répartition par types d'actions : 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 susmentionnés intègre si possible les caractéristiques de la branche pour avoir une vue globale sur l'appréciation de l'égalité femmes-hommes selon la typologie de l'entreprise.

#### Article 11.2 - Définition des catégories professionnelles En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

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 effectifs suffisants selon les proportions de la classification collective, les entreprises peuvent définir par voie d'accord d'entreprise ? des « catégories professionnelles » par regroupement de professions de la classification collective, sous réserve que chaque catégorie professionnelle ainsi définie concerne au plus 30 salariés et que les représentants s'opèrent par continuité des professions de la classification collective.  
 A défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des professions telles que définies par les grilles de classification de la classification collective.

#### Article 12 - Etudes et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir au sein de l'OPIIEC, à l'initiative 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 mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux émettent le souhait que des actions destinées à la promotion de nos métiers auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme, par exemple, les concours de découverte professionnelle) puissent être poursuivies et se poursuivent dans le cadre de la trajectoire d'apprentissage.

La branche réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif, entend non seulement renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers mais aussi de rendre plus attractifs les filières professionnelles et spécialement pour les jeunes, et notamment pour les jeunes filles et les jeunes femmes.

Dans les domaines respectifs en particulier, une démarche d'obtention du label Egalité pourra être mise en place sur la base, par exemple, d'un accord d'entreprise. Dans le cadre des négociations prévues par les accords 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 partenaires sociaux 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 communication et dans les accords de branche futurs signés. A cet égard, l'ADESATT sera chargée de réaliser un guide intitulé « Egalité femmes-hommes » complétant le présent accord.

#### Article 12.1 - Etudes comparées sur la branche En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Toutes les études conduites sur la branche (OPIIEC, rapport de branche?) devaient porter sur une analyse et une comparaison de la situation des femmes et des hommes.

#### Article 12.2 - Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les partenaires sociaux s'engagent à demander à l'OPIIEC, via la CPNE, et à faire réaliser par l'OPIIEC une étude tous les 3 ans dont l'objet est d'étudier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche.

A l'issue de l'étude OPIIEC intervenue au printemps 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux décident de se réunir 6 mois après le rendu de l'étude pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les mesures éventuelles du présent accord.

#### Article 13 - Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein des entreprises En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont souhaité que les entreprises, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions de travail plus favorables, s'engagent à mettre en place, en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques, à court terme du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêt d'extension les dispositions suivantes.

#### Article 13.1 - Augmentations individuelles faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

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 accordées dans l'entreprise pour une même profession et un même coefficient de la classification de la classification collective, à ancienneté et compétence équivalentes, sous

réserve de diistopnsnis puls fvorealabs alaiepplbc s dnas l'entreprise. Le (la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des agotutnmaeis générales annuelles sviaunt les mêmes principes.

#### Article 13.2 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant aoccnmgpe l'évolution scoiae sur la répartition des rôles dévolus aux feemms et aux hommes.

Ainsi, un salarié puet demanedr à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux artlcies L. 1225-35 et snuivats du cdoe du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant orvue dirot à une alaocolitn mmlinae versée par la sécurité sociale.

Les partreanis sucoiax cinvonenent de compléter cette ailloctoan à hueautr de 100 % du sarlaie de bsae (à l'exclusion de ttoeus peimrs ou gjatacrfoinits versées en crous d'année à drevis tteris et queulle qu'en siot la nature), suos réserve d'une ancienneté mmiiale du salarié en congé de paternité de 2 ans dnas l'entreprise.

L'ancienneté se définit sleon les cotinodnis édictées à l'article 12 de la ctnniooevn collective.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 2 ans est atitnete par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra, à paitr du mnomet où l'ancienneté srea atteinte, l'allocation fixée par le présent acircite puor ccahun des juors de congé de paternité rnsatet à courir.

Il est précisé que ce complément ne puet excéder la vluear journalière du pnlofad de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au vmreseent effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation miilamme par la sécurité sociale.

Enfin, le cuuml de l'allocation journalière de la sécurité slacioe et du complément jnialuroer de rémunération est limité au siralae net jeruloniari défini cmroe 1/30 du sailrae net mnuesel calculé à paritr de la rémunération brute de bsae hros pemris et gratifications.

L'article 13.2 s'applique aux congés déclarés à ctoempr de la dtae d'application du présent accord.

Les enerritesps aosintruet l'absence rémunérée puor svuui de toirs eaxmnes médicaux du conjoint, du cunboicn ou du pnrraeeie lié par le Pcas à la fmmee enceinte, conformément aux dintsispoos légales et réglementaires.

#### Article 14 - Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Les ptreanries scoiaax cnineonenvt de pernrre en ctopme un cirtaen nrboe d'indicateurs sur la répartition ertne les fmeems et les hmeoms dnas les enquêtes diligentes par l'OPIIEC et l'ADESAT (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques), aifn de meiu crneer les catégories professionnelles, les métiers ou stitanouis puor leleusqs il sreat sbuaaloithe ou nécessaire d'engager ou de piuvmooror des panis d'action sur l'égalité pnnersloelfsioe entre les femems et les hommes.

Pour ce faire, oture les adoccrs raetlifs à l'égalité femmes-hommes, les esitneerprs tornmseantrtt à l'OPNC les crtatons d'égalité signés avec l'Etat ansii que les llbaes obtenus. Un bilan de ces cnattors srea fiat annuellement, au cruos du socend srmeeste de l'année civile, à la CPCCN.

Dans les 3 mios qui siuvnet la ptucilaibon de l'arrêté d'extension, un gourpe de tvriaal composé d'un représentant par stairngae du présent acorcd srea chargé de fmoelrasir les aiotncs prévues aux atreicls 12 et 14 du présent accord.

#### Article 15 - Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

Le présent acorcd est coclnu puor une durée indéterminée. Il anlune et rcpamlee l'accord du 24 avirl 2008 ratleif à l'égalité pnneoorlilfesse ertne les hmomes et les femmes.

Cet aroccd est slpuscbttee d'être modifié par avenant, nmtmenoat en cas d'évolution des dsisioitnps législatives, réglementaires ou cinnnvltneoeoes qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pueislrus de ces dispositions.

Les acrdocs d'entreprise ou d'établissement cuclons avec des délégués sdaynucix peuvnet prévoir des diinoipsosts différentes puls feravboals que cllees du présent accord, spécifiques à luer

satutioin particulière et cocaunort à pvmurooor l'égalité pslnfnosiroelee entre les hommes et les femmes au sien de l'entreprise.

Le présent acrocd ernetra en vgeuiur à coepmtr du preeimr juor du mios ciivl qui siut la ptaucilboin de l'arrêté ministériel d'extension.

Les paretis snietargias coinnvnenet d'examiner le blian des msruees psires en matière d'égalité plseiefsnrnoole au sien de la bnhrcae et les suiets qu'il cnevdnairiot éventuellement d'y apporter.

Cet eexman arua leiu cuaqhe année après la dtae de psire d'effet du présent acrocd et, puor le pemreir exercice, au puls trad le 31 décembre 2016, et s'appuiera nommetant sur les binlas et rmecodoananimts du gupore de taraivl priaiare rattaché à la CPCCN institué par l'article 14 du présent accord.

Les cdoitioons de dénonciation et de révision snot régies rpemiensteevct par les aitlercs 81 et 82 de la cooietnvn cvcoiltlee nationale.

Le présent aorccd puet être dénoncé pallemnteerit ou en totalité par l'un ou l'ensemble des satinieargs eyupoemrls ou salariés du présent aorccd après un préavis mnmiial de 6 mois. Suos pneie de nullité, ce préavis drvea être donné à ttueos les oirnoiatsgnas singtareais du présent aroccd par pli recommandé avec aivs de réception. La dénonciation paltrilee ou taolte du présent acrocd n'emporte pas dénonciation de la cveotnion cvcietlloe nationale.

La ptriae qui dénoncera l'accord drvea anoegmapccr sa noiatcifotin d'un nueaovu projet, aifn que les négociations pisunest cnoecemmr snas retard.

Le présent acrocd srea déposé par la patire la puls diligente, conformément aux artlcies L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du cdoe du travail, et les paitres cnneenivont de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

La diversité et l'égalité pflnniresolesoe etrne les femems et les heomms ctonseuintt des feocrs puor l'entreprise, sa csriaocnse et son dmniaysme social. Combinées, eells pemnettert de melisboir les tltnaes et les compétences cobirntanut à la pcerofrmane de l'entreprise, aacotistrbn fiate de tetous aetrus considérations pounvat être liées, notamment, au sxee de l'individu. Les praerntaeis sacoux repplanet que la diversité des inidvdius protfie aux uns et aux autres, que l'on siot salarié (e) ou entreprise.

Dans le plnmgeoenort de la loi du 9 mai 2001 reivtlae à l'égalité poonrlenislfsee ertne les feemms et les hommes, de l'accord ifetesrionnospnrel du 1er mras 2004 ritelaf à la mixité et à l'égalité plirnseoolenfse etrne les fmemes et les hmemos et de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rievlate à l'égalité slraailae ertne les fmemes et les hmomes vnsait à siuppmrer les écarts de rémunération ertne les feemms et les hmemos avant le 31 décembre 2010, de la loi du 6 août 2012 ralitvme au harcèlement sxueel et de l'accord ntaianol isesnntofirorenepl rleiatf à la qualité de vie au tavairl et à l'égalité penfsolnrilesoe du 19 jiun 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle ertne les feemms et les hommes, les otonsranaiigs pnltaoaers et les oioingnrasats représentatives au neiavu natoainl des salariés de la bcranhe ont engagé des négociations.

Les pneatarreis suicaox se snot réunis puor négocier un nuvoel acrocd rtaeilf à l'égalité psioeofnelnrlse etrne les fmeems et les hommes. Cet acrocd s'inscrit dnas la continuité de l'accord du 24 avirl 2008. Ce nuovel acrocd met en plcae des distsioinops iovntnenas nmonaetmt cennoarnt le tepms partiel, la ptoorimon pfilsoolnreesne avec la réduction du pfnolad de verre et l'ajout de naeovvux inaructeids de suivi.

Les finalités sont, d'une part, de teinr ctmpoe des nuevloes dtssinpioois frovasiant l'ouverture de négociations au nveaiu des epsereirtns des différents sucerets de la bnhrcae et, d'autre part, de définir les ctdninoois ptqariues de msie en ?uvre au sien de cncauhe d'elles.

Les paires srinagetais cneotastnt que si un ceartin nmobre d'entreprises ont déjà développé une piiultqoe vansit à gaiartnr l'égalité plnilonofesesre etrne les fmmees et les hmemos et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles ieduqients en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de fomatiorn perssoifnnelole ou de cononiitds de travail, ctete siutiotan n'est pas généralisée à l'ensemble des eistenprres de la branche.



# Avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CDFT ; CSFV CFTC.

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2015

L'article 3 de l'avenant du 30 octobre 2008 prévoit la révision de l'accord du 19 mai 1995 est modifié comme suit :

« Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail prévoit les modalités :

? la définition des orientations prioritaires sur le développement de l'année, pour être en œuvre par le FFAIC l'année suivante ;

? l'élaboration d'une vision pluriennale avec actualisation 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 prioritaires de formation réalisées 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 de l'emploi se réunit trimestriellement une fois par trimestre sur convocation écrite de

## Avenant du 17 mars 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à l'OPCA FAFIEC

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Fédération des sociétés d'études CGT.

Article 1er - Dénomination

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'article 2 de l'accord du 13 mars 2012 est modifié comme suit :  
« Le siège social de l'organisme paritaire collectif agréé, dénommé FAFIEC, 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 2 - Collecte

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'article 4 de l'accord du 13 mars 2012 est modifié comme suit :  
« Le FFAIC a pour objet de percevoir et de gérer les cotisations financières des entreprises ou établissements au titre :

- Des contributions visées au 2° de l'article L. 6333-1.
- Des participations financières extérieures de toute nature :  
? cotisations financées apportées par les collectivités publiques ;  
? et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.
- 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 3 - Utilisation des ressources

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

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 de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataire ou non adhérente du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles doivent être préalablement présentées et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Dès lors qu'un projet de règlement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, la direction de l'entreprise concernée en informe le comité de l'entreprise de l'emploi simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la commission paritaire de l'emploi est le même que celui de l'administration.

Lorsque l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, les négociations de salariés ou d'employeurs concernant le présent accord ne peuvent avoir lieu 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 d'un délai 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 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 a eu connaissance de l'existence de l'emploi. »

L'article 7 de l'accord du 13 mars 2012 est modifié comme suit :  
« Les fonds collectés par le FAFIEC sont gérés au sein des sections et sous-sections financières suivantes selon les critères du plan directeur des OPCA :

1. Professionnalisation.
2. CPF.
3. Plan de formation légal, avec quatre sous-sections :  
a) Erseptions employant moins de 10 salariés ;  
b) Erseptions employant de 10 à moins de 50 salariés ;  
c) Erseptions employant de 50 à moins de 300 salariés ;  
d) Le cas échéant, erseptions employant au moins 300 salariés.
4. Cotisations supplémentaires au titre du développement de la FCP conventionnelle, toute l'année d'entreprise.
5. Cotisations volontaires au titre du développement de la FCP, toute l'année d'entreprise.
6. FPSPP.
7. CIF.

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 septséculaires 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.

Article 4 - Conditions d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent avenant modifie l'accord conclu sur l'organisme paritaire collectif agréé (OPCA FIEC) des bacheliers d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 13 mars 2012, dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et L. 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 JOURNAL OFFICIEL et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2015.

Les mncfdaotiois à aoptprer au présent aannvet puevent être demandées par l'une des parties striiaagnes du présent avenant. Dans ce cas, la csoimsmoin ptairraie de la covneotnin ctcleoilve naoniltæ diot se réunir dnas un délai de 2 mois, aifn de délibérer sur les maifidicnoots proposées.

## Article - Préambule

### Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

L'article 4 de l'accord du 13 mars 2012 modifié par l'article 2 de l'avenant du 13 mars 2015 est remplacé comme suit :

« Le FAFIEC a pour objet de gérer les comptes financiers des entreprises ou établissements au titre :

1. Des ciouirnttnbos visées au 2° de l'article L. 6333-1.
2. Des pinraiticotaps financières extérieures de toute nature :  
? coorucns fiacnierns apportés par les collectivités pbiquuels ;  
? et, d'une façon générale, tetous rctetes autorisées par la loi.
3. De la txæ d'apprentissage en aiatppcilon des altcries L. 6242-1 et suivants, à compter de son hblitaoaitn en tnat qu'organisme clceolutr de la txæ d'apprentissage (OCTA).
4. Et de tuoets aeruts cnotniuortbis des estineerprs ieusss d'accords des pernitaars sociaux, coulcns dnas le cdare de la cnevoitonn clveitloe ntnlaaoie du 15 décembre 1987. »

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

L'article 7 de l'accord du 13 mars 2012 modifié par l'article 3 de l'avenant du 13 mars 2015 est remplacé comme suit :

« Les fonds collectés par le FAFIEC sont gérés au sein des sections et des sous-sections financières seivnutas :

1. Professionnalisation.
2. CPF.
3. Paln de fotoairmn légale, aevc qratue sous-sections :
  - a) Esnipeterrs empaynolt mions de 10 salariés ;
  - b) Eeptnrries emnlapoyt de 10 à mions de 50 salariés ;
  - c) Eetirenpss emmpyalot de 50 à moins de 300 salariés ;
  - d) Le cas échéant, enertrsieps eynpmoalt puls de 300 salariés.
4. Ctiontinubors supplémentaires au ttrite du développement de la FCP conventionnelle, teutos tliales d'entreprises.
5. Crotitbnious vtioielroas au ttrite du développement de la FCP, teutos tellais d'entreprises.
6. FPSPP.
7. CIF (CDD et CDI).
8. Txæ d'apprentissage.

Les fods gérés au sein des stecions 1 à 4 ci-dessus sont mutualisés.

Les fdnos collectés au sein des stocnies 6 et 7 sont reversés aux oeaigmsrns habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.

Les fndos sleeicupbsts d'être collectés au sein des snteioics 4 et 5 sont affectés à la psrie en craghe des dépenses des esrprneetis en faveur du développement de la firtoamon plesfonrlienoe continue.

Les fdnos collectés au sein de la sctieon 8 sont gérés sloen les prncpies et tcuqnies coetbmals prévus par le cdoe de cceomre et conformément aux dtpsisooins de l'article R.

Dans le cadre de l'article 49 de la ctneveionon cilvlteoce des bueuarx d'études techniques, cetbnias d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les ptrnariaees siaucox ont créé l'OPCA FFEAIC par acorcd du 14 décembre 1994. Aifn de pdrnere en cmpote les dtiinoiposs de la loi du 5 mras 2014 rvtaliee à la fimaorton professionnelle, à l'emploi et à la démocratie scaolie et d'adapter en conséquence les diiosnitspos de branche, les preantraeis sucaiox décident que l'accord du 13 mras 2012est modifié cmoe suit, en vue de sa msie en conformité aevc les dsiposintois de la loi du 5 mras 2014.

6242-2 du cdoe du travail, puor peetrmrte naotmment de sviure les répartitions en différentes fractions. »

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

L'article 8, puor la ptiare A-3 « Arttbiotnuis du ciesnol d'administration/ gtiosen amirtdansiitve et financière de l'OPCA », est modifié cmome siut :

« 3. Gtieson astiinvrtdaime et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des rseuscros hieuanms et financières aevc les otirnoetnias plquities décidées par la CNPE et en infmore la CNPE dnas le rsecpt du contrôle faienncr préétabli et des dnotsipiios du règlement intérieur du FAFIEC.

Il dipssoe de cimsoomins preiiraats puor la fotmorain pseilolsnnofoee et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des orainagistons synaceldis de salariés et d'employeurs.

Il puet créer des gpreous de tyriaal peaitrars dnou il arrête la cmpistioon et dnou il fxie l'étendue et la durée du travail, à l'exception des pjoretz confiés par la CNPE à leuqalle aannpitpneert ces prérogatives.

Le csnieol d'administration décidera, dnas le reescpt des cnonidiots légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des faris de déplacement, de séjour et de rsireoatun engagés par les peoonrnss qui siègent au sien de ces commissions.

Les panaerriits soiucax reaepplnt que loqsure les salariés snot appelés à peatpcrir aux réunions ptreraiias décidées entre les empeylros et les oiangrianotss silcdynaes représentatives au neaivu national, des aioirttonsaus d'absence snot accordées, les heurs crdotnseaproens étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la ltmie d'un nrbone de salariés fixé d'un cmuomn acorcd par les eyopleumrs et les oiionsrtaangs saclyindes représentatives au neaivu national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 jaienvr 2010, snot considérées cmome « réunions pritaareis » les réunions des itcannes prraitaes de la brhacne que snot nmamentot la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la cimssimoon de svuii du régime Mfolakaf Médéric aigni que les réunions décidées par ces instances, que ce seoint des coiismmsos ou comités aarnpeant à ces instances, cmoe par emlpexe celes du FAFIEC, des gupeors de taavril ad hoc puor préparer les négociations ou tteuos aeruts iviinettais pitaaires cmome les AEDC ou les pôles de mobilité régionale.

Il potile et contrôle la gestion des fdnos collectés au trite de la ftioramon pslineenfoorsle continue, de la pisfoelrtssoaininan et de tuot artue vnmeerset prévu au ttrite de l'article 2.

Il vtote le budget, avuorppe son exécution et arrête les copmtes suos le contrôle du ciosiamsre aux comptes.

Il délibère sur le rpaupt annuel d'activité et apovrpue les états sqsttieatis et facnarnis présentés cauhqe année aux piouorvs publics.

#### Article 4 - Conditions d'application

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

Le présent anveant miofdie l'accord pantrot sur l'organisme coeectlutr agréé des buuarex d'études techniques, cietnabs d'ingénieurs-conseils et sociétés de conisel (OPCA FAFIEC) du 13 mras 2012, modifié par l'avenant du 13 mras 2015, dnas les cioditnons des alcretis L. 2261-9 et suavint du cdoe du travail.

Le présent anavnet srea déposé par la ptrairie la puls diligente, dnas le crdae des aclrteis L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les ptireas cnvnninoet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aanevt prdrnea efeit au pimeerr juor du mios civil saviunt la dtae de pctioliabun de l'arrêté ministériel d'extension le croneacnnt au Jouranl oiiefcfl et, en tuot état de cause, au puls trad le 31 décembre 2015.

#### Article 5 - Révision

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015*

Les mdicitaoofins à aroeptr au présent aanevt puevnet être demandées par l'une des peitras signataires. Dans ce cas, la ciiosmosmn ptriariae de la cvntioenn covcletile noiatnae diot se réunir dnas un délai de 2 mois, aifn de délibérer sur les mitoiidconfs proposées.

### Article - Préambule

## Accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle CPREFP

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1er - Définition et champ de compétences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les partrnaiees saucoix décident de créer une cmiioomssn pairrtiae régionale de l'emploi et de la ftoiraomn pseloonerslifne (CPREFP) dnas cnchaue des régions atimidaivrtnses issus de la loi potarnt nevlluoer onrsoaigtain troaliirerte de la République de 2015, en cohérence avec les ilnpantitmaos et msiinoss régionales du FAFIEC.

Chaque CPFREP aigt dnas le stcirt cadre de son champ régional de compétences.

Représentantes régionales de la cmosimoisn piitraare nliaoaatne de l'emploi et de la frtiooman penlnlsifroese (CPNEFP), les CPERFP metntet à ce ttire en ?uvre au paln régional les priorités anelenuls et la poitilque natnioale de fromiotan posolinreflnsee établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de ses missions, la CFRPEP arusse les laisoins et ietvornnits régionales nécessaires auprès des aeructs luoaqx de la foiaortmn pfoeensrlnsioe et de l'emploi (par exemple, les COPAREF, les CREFOP, les conseolis régionaux?).

#### Article 2 - Composition

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La CPFREP est constituée de :

? 1 traltiuie et de 1 suppléant puor chuqaer oisranatoign snylciade de salariés représentative au naieuv natanoil dnas la bnhrace ;  
? d'un nbmore de représentants des fédérations ptoranleas égal au nrbone des ogtioasirrnas syclnaieds de salariés.

Les désignations de ces représentants snot effectuées par les fédérations ptealoarns et les ogianntasiros sylcaidnes de salariés représentatives au naeivu naaiontl dnas la branche.

#### Article 3 - Fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La CERFP est présidée par le représentant du collège salariés ou par la fédération pnartolae présidant la CPNEFP. La même règle s'applique à la vice-présidence.

La CFPREP se réunit dnas le cdare de tiors réunions plénières et d'une réunion supplémentaire de cagadre la première année.

L'ordre du juor des réunions est arrêté paritairement.

Les décisions snot adoptées à la majorité iusse de caqhue collège.

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015*

Dans le cdrae de l'article 49 de la cnnvoeoinn cllovctei des bueraux d'études techniques, cbntiaes d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les paneartties sucioax ont créé l'OPCA FEAIC par accord du 14 décembre 1994. Aifn de prndree en cmotpe les dspotsiinos de la loi du 5 mras 2014 rltaiève à la foiaromtn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie soliace et d'adapter en conséquence les dtopsioinss de branche, les penitaerras saociux ont signé un pmeirer aanvent le 13 mras 2015.

Les pretianeers sucioax décident de le compléter d'un sceond aanvnt comme ci-dessous puor pmetrrtee l'habilitation du FEFAIC en tnat qu'organisme cuoelectr de la txae d'apprentissage (OCTA) et le feinnnconmoett associé, en aapliitocn des aeilcrts L. 6242-1 et R. 6241-1 du cdoe du travail.

Mandatés par lreus organisations, les patictirapns à la CPERFP relèvent des disnosoitips de l'article 3 de la cvnoontein cocleivltn notliaae raelitf au dirot siyadncl et à la liberté d'opinion.

Les frais de tsnrpoart et d'hébergement snot pirs en cahgre par cuahqe ogiosrnatain dnas le cdare du fneimeannct du paritarisme.

*Le FAFIEC assure, dnas les leitms fixées par son consiel d'administration, le secrétariat, l'organisation matérielle et l'appui opérationnel de la CPREFP, nneamttot la coordination, en foocntin des partenariats, des comités de ptiolgae ou des goperus de tvaaril ptiriraas ad hoc. (1)*

Un cmptoe rndeu rpnnearet nmetmoant les aivs et décisions de la comisiomsn est rédigé par le secrétariat suos frome de pjoret et adressé à l'ensemble des piacraitptns à la réunion.

Les cotemps rudes snot siuoms aux mrebeoms de la CRPEFP suos une simnaee puor validation.

Le cmptoe rendu est définitivement adopté, après oeriovatsbns éventuelles, suos 10 jours.

Chaque cmotme rendu est tainrms à la présidence de la CEPNFP dnas le mios qui siut la réunion de la CPREFP.

Les piaraeetrns saiuocx rnepellpat que lrouqse les salariés snot appelés à ppciritaer aux réunions pteairiars décidées entre les epelurmys et les oraiognintass sayindlces représentatives au naieuv national, des asiuaroitonts d'absence snot accordées, les heures ctadopnrneesors étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la ltiime d'un nbmore de salariés fixé d'un cuommn acorcd par les eryupelmos et les osiotraangnis slencdiays représentatives au naieuv national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, snot considérées cmmoee « réunions pteiaaris » les réunions des iencntsas paarrties de la bnahre que snot naomenmtt la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, l'ADESATT, la cmiososimn de sviui du régime Malkafof Médéric ansii que les réunions décidées par ces instances, que ce sienot des comonmssiis ou comités aetaapnrnt à ces instances, cmmoee par elmpexe cleees du FAFIEC, des geurpos de traival ad hoc puor préparer les négociations ou toutes aurtes iiaietivtns piartries comme les AEDC ou les pôles de mobilité régionale.

*(1) Le 7e alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des moisins d'un OCPA teells qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 20 nrbovomee 2015 - art. 1)*

#### Article 4 - Missions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La CEPFRP a puor miiomss de :

? mtrrete en ?uvre en régions les onitenrtoais de la CEPNFP ;

? pleitor l'ensemble des dtiiospifss régionaux validés par la CFNPEP et tuot artue diipstosif validé par la CPNEFP, et naetmmnot la ltsie régionale de catefirtncois éligibles au cmotpe psononel de foomairtn qui est proposée au CPEORAF ;

? psoeorpr ou stsceiur à la CENPFP des études ptemermant une melerluie ccssnnoinaae des réalités de l'emploi au nvaieuv régional, en vlilnaet à ne pas faire dubloe eomlpi avec les études menées ;

? emeinaxr la suitaoitn de l'emploi et son évolution dnas la région, aifn de ptrtemree l'information de la CEFNPP ;

? étudier, en lein avec la GPEC, l'évolution de cette sittiuoan et l'analyser, aifn d'acquérir une merulelie cocasninasne des réalités de l'emploi en vue de le préserver, en pornsapot namenmott



d'éventuelles aontcis d'adaptation et de sécurisation des proaucs professionnels, qui sonert seiusmos à la viadioltan de la CPNFEF ;

? crtonbeur à la réflexion de la CFENPP en irafnomnt celle-ci des évolutions des activités et des structures, de l'emploi et de la footmrian dnas sa région, la CPENFP pnauovt faire à la CFREPP des rdionctaemoamns et feuurlmr des aivs coofermns ;

? rehreehccr aevc les puoivros plibucs des moneyys ppoerrs à asuesrr la pnelie utilisation, l'adaptation et le développement des mnoyes de formation, de pnceiomeentrft et de réadaptation psfslnoioernes dnas luer région et les présenter à la CPEFNP puor décision ;

? srviue la msie en ?uvre des anoicots cacnroout à la quailiafitocn ou à la rofqcatlaiuiein des salariés ou des dardnuemes d'emploi, dnas le cdare de ptnaeairtas ;

? renrde compte à la CEPNFP des rneneortcs nomnmteat aevc les puovuis publics, des ennmeggtaes envisagés et des prttoejs mis en ?uvre ;

? et « puls généralement » d'intervenir dnas le cdrae d'autres mosisins confiées par la CPNEFP.

Pour aeidrttne lures objectifs, les CERFP ont bisoen de données socio-démographiques (nombre d'entreprises, nomrbe de salariés, répartition par niaveux de fmtrioaon et par sccteurs d'activité) et d'une vioisn prvsectpioe ptonart sur le torteriire couvert. Puor cela, elles s'appuient sur les tvraaux de portée ntoalniae et régionale, et puls particulièrement sur cuex de la branche.

La CEPNFP tmasernt systématiquement aux présidents et vice-présidents de la CPREFF ses relevés de décisions ansii que les études et tvaraux validés par elle.

#### Article 5 - Bilan des CPREFF

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Un bailn aneul des moïniss cduntoeis est établi par la CFPREP et présenté au cuors d'une journée, veagoys compris, d'échanges entre les présidents et vice-présidents des CPFERP et la CPNEFP.

#### Article 6 - Caducité de certaines dispositions conventionnelles

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aorccd aunlne et rlpemace l'accord du 10 ootcrbe

## Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Le SETNYC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FCEII CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,

#### Article 1er - Dénomination

*En vigueur non étendu en date du 25 juin 2015*

## Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	F3C CDFT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération CTFC Média +, par lettre du 24 mras 2021 (BO n° 2021-15)

2012 pntroat création de duex comismsnois patrieries régionales de l'emploi et de la formation.

#### Article 7 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent arccod srea déposé par la priate la puls diligente, dnas le carde des acetirls L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les peiarts cinveennont de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aoccd prderna efeit au premier juor du mios ciivl snviaut la dtae de ptbouliacn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jraonul officiel.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Pour être compétitives, les eretspierns deinovt fiare évoluer en peecarmne luers servcies avec, en corollaire, l'évolution des emlpois et des compétences des salariés.

Les pertaeanrs sacuioux de la bcrnhae considèrent qu'ils penveut crbiuntoer à adeir les esrtreienps dnas la gsioetn des emplois, le développement des carrières et la sécurisation des pcurras professionnels.

Dans un ctnxote où les pletiuoqs d'emploi et de formation, tuot comme l'attribution des fdons de la fmrtioaon pflisoreoenlle et de l'apprentissage, snot de puls en puls sveuont décidées et miess en ?uvre en région, les paiarntees sacuioux de la bacrhne ont décidé en 2012 de créer, à titre expérimental, duex csioiosmns piaiaterrs régionales de l'emploi et de la fmioarotn pelonslisoenfre (CPREFF) en Nrod - Pas-de-Calais et en Rhône-Alpes.

Sur la bsae des résultats ptfiosis présentés par les duex cmoïnsoisms paiatirres régionales à l'issue de l'expérimentation, les ptranaereis soiaucx décident de développer le doptsiisif dnas ccaunhe des régions aardtivntsimeis issues de la loi pratont nluovele oioiratsgnan tarrieliotire de la République.

Les praeatenris scoaiux décident que la cosismmoin praitiae naolatine de l'emploi de la bahcnre est désormais dénommée « csiioisomn paitarrie nntaaloie de l'emploi et de la fiaorotm pofseosinnerlle (CPNEFP) ».

#### Article 2 - Suppression des comités de suivi des actions collectives et CQP

*En vigueur non étendu en date du 25 juin 2015*

Souhaitant oraegisnr différemment les tauarvx paonrtt sur la création et le sivui des acnitos celtelcivos et des ceiatrcftis de quialactiotan professionnelle, les piarrtaeens saicuioux décident de sup-primer :

? l'article 3.1 « Comité de sivui des aocntis clictevloes » de l'accord du 30 oorcbe 2008, créé par l'avenant du 20 oortboe 2010 ;

? l'article 3.2 « Comité CQP » de l'accord du 30 obotcre 2008, créé par l'avenant du 15 décembre 2010.

Cet aneavnt penrd eefft à la dtae de sa signature.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La loi du 14 juiun 2013 rilvetae à la sécurisation de l'emploi transpose, en les aménageant, les pincelapris dtisnospiois de l'accord nitnaaol iionorreensensftpl (ANI) du 11 jeiaavr 2013.

L'article 1er de ctete loi cnoascre la généralisation de la complémentaire santé puor tuos les salariés du seetcur privé, qleuels que sineot l'activité et la tliaie de l'entreprise, d'ici au 1er jvienar 2016.

Soucieuses d'améliorer le sttuat scaiol des salariés qui ne deinsopt pas ercone d'une cuttrouvee santé, tuot en préservant

les régimes de cevrtooure préexistant dnas les eeinprtrrs de la branche, les oinsratiagnos pesfnrlosonieels d'employeurs et les stcyandis de salariés raelnevt de la cnnoievotn clcvtloie naoitante des baeurux d'études techniques, des cietbans d'ingénieurs-conseils, sociétés de cosilens du 15 décembre 1987 instaurent, par le présent accord, une crvteruoee mmiunim de branche, puls foaarblve que la ctœurvvue réglementaire, qui dvrea être assurée puor cuqhae salarié raleevnt de la coitennvon collective, qelus que sioent le piertarsate ou le régime qui le couvre.

Les paatrneeris sucoaix de la brncahe rndamnmeocet prereatmiaint les pertaisrtaes qui pprerrosoot un ctraot de bcragne renapnret la cuovvtrere munmiim de bhrcaee définie dnas le présent accord, dnas le rceepst de la procédure de msie en coecnrucne préalable imposée par la loi (art. L. 912-1, II, du cdoe de la sécurité sociale) et solen les modalités prévues par le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et le décret n° 2015-13 du 8 jnaiver 2015.

Les peitnreasar sicuoax de la bcnrhae rplpenpeat que l'adhésion des entrirrepses à l'un des orniesagms recommandés par la bcharne permet, d'une part, de mterte en ?uvre une maiaisluitotun ernte tuot ou praitte des eietnesprrs de la bhnacre et, d'autre part, de bénéficier d'une mielulree pirse en cpotme des spécificités de la bcranhe aisni que des sirevecs associés à cttee mitloiatuusan (action sociale, réseau de soins, aonctis de prévention santé ?).

Les peanatreirs sacouix de la bhrcaee invientt dnoc les ererinsepts à adhérer à l'un des oraimgness assureurs recommandés en rappelant, toutefois, que les enesertrips de la bhrcaee snot lrebis d'adhérer à l'organisme de luer choix.

## Article - Détermination du champ territorial et professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le camhp d'application du présent accrod est cluei défini à l'article 1er de la cvionneton clceolvite des buearx d'études techniques, des cetnabis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cneiosl du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les dsiotioisnps du présent accrod pterneemtt une régulation économique équitable ernte tuetos les eprneierss de la branche. Eells s'appliquent dnoc intcmnsdieetit à tuos les salariés des eeirttsenps rnavleet de la cntvoionen de bhncare des buearx d'études techniques, des cetibans d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, quel que sioit luer effectif.

## Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Article 1.1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article 1.1.1 - Adhésion du salarié

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Bénéficiaires de la ctuovruee mmiunim de brachne en matière de rmursemtnbeoes complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un aiecnct

Sont bénéficiaires de la creuvrotue minmim de brache en matière de remeebounrtsms complémentaires des frais médicaux, caihrgirucux et d'hospitalisations tuos les salariés incstirs à l'effectif d'une epierrntse renelavt duidt camhp d'application. Cette cevtuorree s'étend aux entnafs à cahrgé du salarié au snes de la sécurité sociale.

Article 1.1.2 - Dispenses d'adhésion à l'initiative du salarié

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Sauf si un atce jiqiurdue de l'entreprise prévoit des dnstpoisois différentes, les salariés ont la faculté de reesufr luer adhésion au régime de bcnrahe dnas les cnttidoios prévues aux atriels D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sacoile et rappelées ci-dessous :

1° Lsqroue les gatnaeers ont été mesis en pcale par une décision unilatérale et que le dipssotiif prévoit que les salariés embauchés aanvt la msie en pclae des gatnaeis peevunt en être dispensés ;

2° Lsourqe les gtraneias ont été mesis en pcale dnas les citnoonids fixées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sicaloe et que l'acte qui met en pclae ces gietaarns prévoit, qlleue que sioit luer dtae d'embauche, les cas de dsnpse :

a) Des salariés et aiteprpns bénéficiaires d'un catront à durée déterminée ou d'un ctonrat de mosisin d'une durée au monis égale à 12 mois, à ciitoodnn de jfsteuuir par écrit en padnrioust tuos decutonms d'une cruouretve ideilvulnde socsrutie par aillerus puor le même tpye de gnaetrias ;

b) Des salariés bénéficiaires d'un conrtat à durée déterminée ou d'un coantrt de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une ctvrouruee idduelviline scoirtse par aeulrlis ;

c) Des salariés à tpmes partiel et aptpernis n'ayant pas de cutureorve indilvieulde ou cellvctioe dnoc l'adhésion au système de gaartnies les cuiinraodt à s'acquitter d'une csattiooin au moins égale à 10 % de luer rémunération brtue ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une cutuervroe complémentaire en atiacopplin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sloiace (CMU-C) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aptpaloicn de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale. La dspeisne ne puet aorls jueor que jusqu'à la dtae à lellaue les salariés censset de bénéficier de cette crruvetoue ou de cette adie ;

e) Des salariés creovuts par une arussance ivlnlediuide de faris de santé au mneomt de la msie en pclae des gritnaaes ou de l'embauche si elle est postérieure. La despsnie ne puet alros jueor que jusqu'à échéance du ctornat ideiuivdl ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y cipomrs en tnat qu'ayants droit, d'une crouteuvre cvilolcete ranlevet d'un diispositif de prévoyance santé complémentaire croomnfe à un de cuex fixés par arrêté du ministre, dnoc ntmameont : le régime local d'assurance maildae du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle, les ctatorns d'assurance de gropue « Midaeln », à ciotionn de le jetisfiur cauhe année.

Cependant, les atirpenps qui ne sirnaet pas psie en carhge en qualité d'ayants diort dnas un autre régime ne penuvet pas fiare l'objet de dispense.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mresue de produire, cuqhae année, la daemnde de dssnpiee accompagnée des jsficaiuitfts des salariés concernés. Cttee ddenmae cpotrmoe la mtonien soeln leullaqe le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La msie en ?uvre des cas de disnppe prévus par le présent aitcrle s'entend snas préjudice de l'application aux salariés concernés qui le seuthiaot des dposiosiiits de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 finsaat otcbslae à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en pclae par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de geaatrns cloicletf cvuoanrt les ruesqis que ces dospnistiois minneteonnt soniet ctarotnnis de cetisor ctnroe luer gré à ce système.

Article 1.1.3 - Maintien de la couverture minimum de branche en cas de suspension du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

a) Cas de mitanien du bénéfice du régime

Les geaintras snot metuineans aux salariés dnoc le catnort de traival est dsdnpuee dnas les cntoodiins légales et réglementaires sintvaues :

? luqrsoe la ssponeuseun irrvinetet puor cusae de maternité, de paternité, de madliae ou d'accident du travail, d'accident de teajrt ou tutoe artue casue ovruat dorit sioit à mnaietn (total ou partiel) de sialare par l'entreprise, sioit à indemnités journalières de sécurité sioacle et/ou complémentaires, le salarié bénéficie du maéitnin intégral de ses gntaiaers ;

? lruosqe la sonspuesn iintnevert puor cause d'invalidité d'origine pelnoofnsrlisee ou non, ovaunrt driot au venremest d'une pnieson d'invalidité au trite du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du meiiantn de ses gneaitas padennt la durée de la sniespuson

du canotrt ;

? L'employeur et le salarié ctneunnoit de vserer la même ctsotoaiin qu'avant la spuisonen du cnrtoat de travail, pdnnaet la durée de laitde suspension.

b) Auerts cas de suspension

Dans tuos les arutes cas de sioseuspnn du ctronat de travail, n'ouvrant pas ou puls diort à minitean de sarilae ou iitsiadnmeon de la prat de l'employeur (y cprimos versée par l'intermédiaire d'un tiers), l'obligation de cesitor et le vrenseemt des parsoitnets snot également suspendus.

Les salariés pourront, sur spimle dedmnae écrite auprès de l'employeur, toutefois, ctionnuer à adhérer au régime paendnt la période de seoupisn de luer cntroat de travail, suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cittiaoosn (part pratanole et prat salariale).

La cioaioisttn afférente aux girtnaeas précitées est réglée dectemrinet par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 1.1.4 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La cisseaton de l'affiliation otaigbrole des salariés et le mteiainn de la ctevurore mnmiium de bnrcrae msie en pclae par le présent acrocd de bnrcrae dnas le cadre de la portabilité snot régis par les dioisnptsios légales et réglementaires en vigueur, et en puaiclittr par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

L'affiliation du salarié et le dirot aux geinaatrs cneest de poudrrie ses eeffts :

a) En cas de décès du salarié, dnas le rsepct des dtioiisnosps légales et réglementaires ;

b) A l'occasion de la rpuute de son crtaot de travail, suos réserve des dpoisniotsis visées ci-après.

En cas de rurtupe de son craotnt de travail, ovraunt dirot à une prsie en cgrhae par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du mtainein de la gaanrtie de rmrenmbuooseet complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un anidecct snas ceptranirote de cottisioan dnas les coiodnints fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Le minaiten de gaiartnes est aialcplbpe à cteopmr de la dtae de citsoaesn du ctronat de travail, pnenadt une durée casnorndpoert à clele du derneir cnraott de traiavl ou, le cas échéant, des dinerers ctronas de taarvil lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant anroride au nrobme supérieur, snas pvoouir excéder 12 mois.

Le meiiatn de gaetrinas cesse à la dtae de rseripe d'un aurte eplomi ou d'un arrê de la prsie en crgahe par le régime d'assurance chômage.

Pour l'application de cttee mesure, l'entreprise slnagie le mitenain des giatenars dnas le ciiafetctrt de taviarl remis au salarié et infrome l'organisme auresusr de la ceasiotsn du cntroat de travail.

L'ancien salarié jufsiite auprès de son osgnrimae assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de mainetin des garanties, des codninotis puor bénéficiér du miietann des garanties.

A l'issue de ctete période, l'ancien salarié puot dmnaeedr à l'organisme, dnas un délai de 6 mois, le miianetn de la gatanrie cvoelintlnenone orgaobiltie du salarié en vuuegir à cttee date. L'organisme met au pnioit la procédure pateerntmt d'évaluer la ctsooaitn entièrement à la cghare de l'intéressé, snas qu'elle pusise excéder les litimes fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

L'ancien salarié tutiriliae d'une pisneon d'incapacité ou d'invalidité, ptraniciapt de la crretuouve cietolcvle au juor de la rpturue de son cantrot de travail, puot deaedmnr à l'organisme, dnas les 6 mios qui suivent la rtupure de son cantrot de travail, le mnietian de la gantiare cinoeelovlnnte oibaoirlgte du salarié en veugier à cttee date. La ctstioioan tatloe est arols entièrement à sa charge.

L'ancien salarié tuliairte d'une psoeinn de retraite, piaarntipt de la crtveouore cvticoleole au juor de la ruutpe définitive de son crnotat de travail, puot demeandr à l'organisme, dnas les 6 mios qui sienvut la rupture de son cntarot de travail, le miatienn de la gtnraaie clnnveotionnele orbtiailge du salarié en vugier à cttee date. L'organisme met au point la procédure pemernratt d'évaluer la cttiisoaon entièrement à la cghare de l'intéressé, snas qu'elle puisse excéder les limties 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les canoitotiss au tirte de la covruruete muinimm de barhnce oioaibglrte snot réparties entre l'entreprise et le salarié seoln des tuax d'au mions 50 % à la crghae de l'employeur et au puls 50 % la cghare du salarié.

La quote-part slaairale de la citioostan de la ctevurore clocvitlee oitliobgare est retunee msnmeueenellt par précompte sur la rémunération brute du salarié et fgrue sur le blteiuln 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est renvoyé aux dsipitsoions du ftuur décret.

Article 1.1.7 - Adhésion optionnelle du salarié

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Au-delà des gritnaeas de bsae otierigboals de la branche, les enpreeistrs dinvoet porosper des dftsitiipos onlneipots financés par les salariés puor étendre les grtieanas de bsae oalgiitbers de la bnhacre au cniojont du salarié ou puor améliorer la ctevurore clnoltvnineneoe des bénéficiaires du régime de branche.

Le cnonojit du salarié s'entend cmmoé :

? le cojonit : l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de cpors jmdirenuuiacet à la dtae de l'événement danont leiu à pseotraitn ;

? le pinerarate lié par un Pcas : la pesnonre ayant cconlu avec le salarié un pctae ciivil de solidarité dnas les ctoindnois fixées par les atrlceis 515-1 à 515-7-1 du cdoe cvuil ;

? le conicubn : la prseonne avec llaulqee le salarié vit en cuploe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, dueips au monis 2 ans ou snas cioiotdnn de durée lsqorue au mions un ennfat est né de ctete unin et suos réserve que les ccunoibns sineot tuos les deux librs de tuot eemngnegnat (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le cbannogiuce fsase l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Article 1.2 - Choix des organismes assureurs

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les praneretias scioaux soaunhiett préserver la liberté de ciohx de l'employeur tuot en pteemratt aux eieernsrtps et aux salariés de bénéficiér d'une cvreutoure de rbmnrmuesteeos complémentaires des fiars médicaux, chiugrrucaix ou d'hospitalisation, répodant à lrues bsneios et aux cioiondnts tiaferairs définies par les prteearinas sociaux.

A l'issue d'une procédure tanternaspre de msie en cnrcruene prévue par les dsosoiintips légales et réglementaires, plresuius ogairsmnes asuresures snoert recommandés par les ptaainreres scaiuox dnas le but de poropesr un cantort de bnrcrae aux entreprises.

Ces roendnoatmamcis n'ont aucune velaur cginanatntore ou pénalisante puor les entreprises.

Afin de gatarinr aux salariés et à luers eafnnts à chgare une cotvruere fiars de santé oaiplmte et d'assurer la mlrueeie efficacité pilsboe du régime de branche, les pteareinas sociaux s'engagent à procéder à un nvuoeel aeppl d'offres tuos les 5 ans, suaf si le régime présente un déséquilibre faicnenir marqué et/ou des pitrsateos liées aux gaienrats non cfnromoes au cihaer des charges, nécessitant dès lros un appel d'offres anticipé.

Par socui d'assurer au muieq l'équilibre fcaeinir du régime et de dvesiir les risques, les pieaernnats siucaox doenvrt définir dnas l'appel d'offres des dinpssioois ptrenetmat de répondre à cet oetbjcif et prévoiront la désignation pmrai les oimesgnars arursseus recommandés d'une société apéritrice, en caghe de la gtesoin du carnott comumn (convention d'assurance), de la cdonotiasloin et de la sinistralité.

Article 1.3 - Action sociale de branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les pinarearets soicuaux sheatunoit mttree en palce des gntaearis cectoivells présentant un huat degré de solidarité et comprenant, à ce titre, des penosiartts à caractère non detreencimt contributif.

Article 1.3.1 - Bénéficiaires de l'action sociale

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'action sociale mise en place par le présent accord peut concerner des atouts évolutifs de prévention ainsi que des atouts individuels en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides économi­ques sous diverses formes de ressources.

Les partenaires sociaux du présent accord ont défini comme priorités les atouts de prévention ci-après :

- ? la qualité du sommeil ;
- ? l'alimentation ;
- ? la prise en charge des addictions.

Les organismes recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent accord sont présentés aux parties sociales au cours du 1er trimestre 2020 les modalités particulières de mise en œuvre des atouts prioritaires précitées.

Ces modalités particulières comprennent :

- ? le contenu de l'action ;
- ? la capacité de ceux qui s'occupent de la 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 commission associée à leur déploiement, sont financées selon les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5.

**Article 1.3.3 - Comité paritaire de surveillance**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La politique d'action sociale de branche est confiée au comité paritaire de surveillance, composé d'un titulaire et d'un suppléant pour chaque catégorie professionnelle de salariés et d'un nombre égal de représentants au titre des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les représentants salariés et fédérations d'employeurs signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives.

Les représentants syndicaux de salariés et fédérations d'employeurs non signataires du présent accord y siègent avec voix consultatives.

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 1 an, un président et un vice-président choisis parmi les représentants des collègues salariés et élus formés d'organisations signataires de l'accord.

Le comité paritaire de surveillance se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président.

**Article 1.3.4 - Gouvernance du fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Dans le cadre du régime et sur la base des orientations particulières définies par le comité paritaire de surveillance, l'apporteur (ou société aptrice) choisit parmi les assureurs recommandés celle qui gère les atouts sociaux et assure le financement annuel et financier de l'action sociale et assure le suivi administratif et financier auprès du comité paritaire de surveillance.

**Article 1.3.5 - Financement de l'action sociale**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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 sociales 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 effectivement aux salariés cotisateurs par les organismes assureurs recommandés.

**Article 1.4 - Suivi de la couverture collective de branche**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les organismes sociaux du présent accord sont membres du 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 adhérents agréés au sein du comité chargé de la sécurité sociale sont rattachés 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**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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 doivent prendre l'engagement :

- ? d'assurer auprès des entreprises concernées et de leur présenter une communication adaptée, sur la base d'une politique 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 des articles 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 restrictions 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 montant posé des cotisations en application des dispositions légales et des cotisations dans le détail de leur droit à bénéficier.

## Article 2 - Garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La couverture minimale de branche a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation considérés par les prestataires sociaux de la branche comme devant être pris en charge par l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises adhérentes du champ d'application de la convention collective, et de leurs enfants à charge, et ce quel que soit le statut de l'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 parties conviennent de vouloir améliorer les garanties réglementaires existantes au jour de la conclusion du présent accord relatives notamment aux frais dentaires et optiques. Sont couvertes les atouts et frais courants sur la période de garantie annuelle de 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 peraatniers sicoaux ont décidé de mterte en anvat pierluuss atcinos de prévention au teavrns des gtnaraes proposées.

Les graniates rtcpeenset en tutoes cnoincrtacses les ecgixeens du cnatort « rbansslpoe » en treems d'interdictions et d'obligations mleiimnas et mxaeilmas de prise en charge, conformément aux dotoipsnsiis du cdoe de la sécurité sociale.

Les tualbaex de geranaitis seornnt annexés au présent aroccd simultanément aux radmnomctenaiois établies par les pitreraanes sucaiox à l'issue de la procédure d'appel d'offres.

## Versement santé

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

#### Article 3.1 - Objet du "versement santé"

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

L'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité solicae créé par la loi de facennienmt de la sécurité sciolaie puor 2016 prévoit que caeirnts salariés puevnet otbenir de la prat de luer eupeylmor un fnemcnaneit (dit « vmnreset santé ») aifn de paipctier à la prsie en caghre de la cruevrotue santé qu'ils aonurt suitcsore par ailleurs. Le vneemesrt se sutsiutbe aisni à la pptciatioarn plratonae versée dnas le carde d'un régime ceoictllf et oigtbaorile asni qu'au bénéfice de la portabilité.

#### Article 3.2 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Peuvent bénéficier du « veernmset santé », suos réserve de resepecter les cionindtos prévues à l'article 3, les salariés dnont la durée du cnotrat de taiarvl est inférieure ou égale à 3 mios et les salariés dnont la durée efftecvie du tiraavl prévue par le canrtot de tivaarl est inférieure ou égale à 15 herues par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du cdoe de la sécurité sociale, ces salariés relèvent esmcuxivneelt du ditsioispf du « vsemneert santé » et n'entrent pas dnas le cmhap d'application du régime complémentaire santé ccliletof mis en pacle à tirte obligatoire.

#### Article 3.3 - Conditions d'octroi

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Pour prvoeceir le « vsemreent santé », le salarié diot avoir siurocst un cnoratt « ropsebnae » au snes des ailtercs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le " vmeseernt santé " ne puet en otrue être cumulé aevc le bénéfice d'une ctvurueore :

-bénéficiant d'un faneniecnmt pbiulc (couverture maialde ueislvnere complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, adie à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité scoiale ou paaiiirctpaon financière d'une collectivité publique) ;

-collective et ooarltbiige au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, y cmropis en tnat qu'ayant droit.

Le salarié derva jfusietir l'existence de sa curvrtueoe par ariulles et sa compatibilité aevc le « vmesnreet santé » par tuot myeon en pdnaourst à son emoyeuplr une cpioe du caortnt d'assurance au trite duueql il est assuré anisi qu'une atoeaisttn de l'assureur sur le caractère ralopsbense du dispositif.

#### Article 3.4 - Modalités de calcul

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Le mtnaont du « vemresnet santé » est calculé soeln les modalités prévues à l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité soilace (voir eepmxle 1).

En tuot état de cause, les « vestemnrns santé » perçus par le salarié au sien de la même erisrptene sur un mios civl d'activité

ne prorua pas excéder le mtnanot de la ciostoitan msleulene acquittée par le salarié au tire de sa cvotreroe surstcioe par ailleurs.

## Mise en œuvre

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

*(ancien alcrtie 3)*

#### Article 4.1 - Durée

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Le présent accord est cnolcu puor une période à durée indéterminée.

*(ancien artlice 3.1)*

#### Article 4.1.1 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Les doisopsitns du présent arccod puonort être révisées ou dénoncées conformément aux dposioitnis des atleircs L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

*(ancien arictle 3.1.1)*

#### Article 4.1.2 - Suivi

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Les paertaniers souiacx cinennnvoet que la ciommssion de suivi complémentaire santé se réunira au monis duex fios par an puor établir un bailn de l'année écoulée et pesporor des pietsss d'amélioration ou de modification.

*(ancien arlcite 3.1.2)*

#### Article 4.2 - Entrée en vigueur et mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises de la branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les eerpensrtis dsoisanpt déjà d'une ctveourure de rsbreemenmouts complémentaires puor luers salariés et puor les etnfnas à chgrae de leurs salariés snot considérées comme safnsaatiit à la cutrervo miniumm de branche, à citinodon que la répartition des ctotianioiss appelées au ttrie de la ctvoeurru muminim de barhnce tlele que définie par le présent aorccd à l'article 2 corsdnopree à cllee précisée à l'article 1.1.5 et que le niveau des gaitnears siot équivalent, selon la staiotuin réelle du salarié, à ceuli de la cuurvroete muminim de bahrnce du salarié aevc ou snas entnafs à charge. Ces enrspeetis dosnpseit d'un délai de 3 mios à ctemopr de la paiublcoitn de l'arrêté d'extension du présent aoccrd puor se mtrete en conformité.

Les errsneetips dépourvues de crturove de rrunemeseotbs complémentaires des frais médicaux, craiuchuigrx ou d'hospitalisation à la dtae de sinargtue de l'accord snot tenues d'appliquer les ginarteas de la ceorturve muiimnm de branche, auprès de l'un des omainesgrs cohiiss par les patierarnes scoiaux ou auprès de tuot atrue onaimrsge asesruur de luer choix, au puls trad à coptemr du 1er jenivar 2016.

Les eisenptres en création dsoinepst d'un délai de 3 mios puor safarisite aux gnaetiras prévues par la crotueruve muminim de branche, et ce auprès de tuot onmsrgrie de luer choix.

Le présent acrocd de bnrahce s'impose aux adccros d'entreprises, quillee que siot la dtae de luer conclusion, suaf si l'accord d'entreprise cntoeint des gataenirs au moins équivalentes.

#### Article 4.3 - Modification du cadre législatif ou réglementaire

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles s'appliquent révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

(ancien article 3.3)

## Annexes

### Article - Annexe I - Tableaux des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

#### Annexe I

##### Tableaux des garanties

Les niveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (sécurité sociale) lorsque celle-ci interviendrait (Atcs remboursés par la sécurité sociale ?). À défaut, les remboursements opérés par l'organisme de complémentaire santé (Acets non remboursés par la sécurité sociale ?).

Il est précisé que l'ensemble des garanties s'applique aux conditions des contrats existants et qu'en cas de besoin, la garantie se lit comme se complèterait nécessairement auxdites conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les acets en suete ? 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 acets opérés en suete ? conventionné ?.

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires officiels des cotisations collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200049\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf) BOCC

### Annexe II - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Article 1er - Choix des organismes assureurs recommandés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La composition paraîtra de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils résulte à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des

## Avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	F3C CFDT.

Article 1er - Modification de l'article 1.1 « Adhésion du salarié »  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

L'article 1.1.1 B « Dtoisspiin ttrioansre » est supprimé. L'article 1.1.1 A devient en conséquence l'article 1.1.1.

organismes assurés dans le cadre de la ramme accordée prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au titre de la complémentaire santé, les organismes assurés suivants :

- ? Aésio ;
- ? Hrinmoae mltluuee ;
- ? Moakflaf Humans prévoyance.

Article 2 - Société apéritrice  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La composition paraîtra de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils résulte à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assurés suivants :

### Annexe III - Montants des cotisations

Article 1er - Régime de base conventionnel  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La composition paraîtra de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils résulte à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assurés suivants :

Article 2 - Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

(Tableau non reproduit, disponible en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires officiels des cotisations collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200049\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf) BOCC

Une option facultative « rnfteot hisospaioailttn » est proposée :

(Tableau non reproduit, disponible en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires officiels des cotisations collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200049\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf) BCOC

Cotisation :

(Tableau non reproduit, disponible en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires officiels des cotisations collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200049\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf) BCOC

La cotisation est financée à 100 % par le salarié.

Article 2 - Modification de l'article 3 « Mise en œuvre de l'accord de branche »  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

L'article 3.1 « Durée de l'accord », devient l'article 4.1.  
L'article 3.1.1 « Révision et dénonciation de l'accord » devient l'article 4.1.1. L'article 3.1.2 « Siuvi de l'accord » devient l'article 4.1.2.  
L'article 3.2 « Entrée en vigueur et mise en œuvre de l'accord de branche par les représentants de la branche » devient l'article 4.2.  
L'article 3.3 « Miictfoaidn du cadre législatif et réglementaire » devient l'article 4.3.

Article 3 - Création d'un nouvel article 3 « Versement santé »  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

L'article 3 « Versement santé » de l'accord du 7 octobre 2015 est

dorénavant rédigé comme suit :

**Article 3.1 - Objet du "versement santé"**  
*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

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 bénéficier de la part de leur époux ou de leur conjoint (dit "versement santé") afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront assurée par ailleurs. Le versement se substitue ainsi à la participation volontaire versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire au bénéfice de la portabilité.

**Article 3.2 - Bénéficiaires**  
*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

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 "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**  
*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

Pour bénéficier du "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 médicale universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, adhérent à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou participant financièrement 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 démontrant 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 non concurrentiel du dispositif.

**Article 3.4 - Modalités de calcul**  
*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

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 peuvent pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture assurée par ailleurs. »

**Article 4 - Entrée en vigueur et formalités**  
*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

## Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord national du 7 octobre 2015 qu'il modifie. Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les procédures sociales convenues d'en décaler l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

L'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi a instauré un droit pour tous les salariés d'être crévutés par leur employeur en matière de remboursement de frais de santé à compter du 1er janvier 2016 (reporté au 1er juillet 2016 pour les salariés rattachés du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle).

Conscient de la difficulté pour les entreprises de remplir cette obligation s'agissant des salariés à temps partiel ou à temps très partiel, le législateur a annoncé des modalités spécifiques de financement de la couverture pour ces salariés. C'est la raison pour laquelle les organisations représentatives d'employeurs et les syndicats de salariés relèvent de la coexistence collective nationale des branches d'études techniques, des métiers d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 ont décidé, dans le cadre de l'accord du 7 octobre 2015 ayant instauré une couverture minimale de branche en matière de santé, de reprendre la définition des modalités de couverture des salariés à temps partiel et à temps très partiel, notamment ceux visés à l'annexe IV (dite « annexe enquêteurs ») à la suite des décrets d'application de la loi de 2013.

Dans ce contexte, la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 ont créé le "versement santé" au profit de salariés en contrats courts ou à temps très partiel.

Les parties ont ainsi choisi de se réunir pour préciser les modalités d'application de ce dispositif aux entreprises de la branche et compléter à ce titre les dispositions de l'accord du 7 octobre 2015.

### Article - Annexe I

*En vigueur étendu en date du 16 mars 2016*

#### Exemple 1

A titre d'exemple, le montant du "versement santé" la cotisation de l'employeur est forfaitaire et égale à 20 €. Le salarié a un contrat de travail de 15 jours travaillés à temps plein (journalière de 7 heures). Dans ce cas, le montant de référence est égal à 13,84 € (= 20 × 7 × 15/151,67). Le coefficient de majoration sera de 125 % : le montant mensuel versé aux salariés sera donc de 17,30 € (13,84 × 125 %).  
(Source : calcul de la cotisation de la sécurité sociale du 29 décembre 2015.)

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CSFV CTEFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

La loi du 8 août 2016 relative à la négociation collective a instauré des 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 s'engagent à développer des actions de formation et de perfectionnement des salariés de la branche des études techniques, des sociétés d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dispositions du présent accord aident et complètent 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 relatif à la création de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

#### 1. Attributions de la CPPNI

La commission paritaire de négociation et d'interprétation exerce, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les missions suivantes :

##### Missions générales

- 1° La commission paritaire 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 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 plus, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la croissance de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

##### Missions d'interprétation

Les décisions 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 CNPPI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de 1 mois après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse électronique suivante : [secretariatcppni@CCN-BETIC.fr](mailto:secretariatcppni@CCN-BETIC.fr). Le secrétariat informe de cette décision les membres de la CNPPI dans les 8 jours.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une entreprise 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 CNPPI peut :  
? 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 courriel comme souhaitera l'expression de la volonté paritaire. Si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission est transmis aux parties qui ont soulevé la question ;  
? émettre un avis sur 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 par deux collèges :  
? un collège « salariés » composé de deux 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 » composé du même nombre de représentants, désignés par les organisations représentatives des 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 CNPPI décidées entre les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées, les heures travaillées sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif, conformément à l'article 3 de la convention nationale.

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'organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales d'employeurs peuvent inviter des personnes supplémentaires pour être invitées au sein de chaque délégation employeurs.

Les organisations représentées au sein de la CNPPI indiquent au secrétariat de cette instance le nom de la personne ou des personnes invitées au sein de leur délégation. Le secrétariat informe l'ensemble des organisations représentées au sein de la CNPPI de la présence de ces invités aux réunions de la CNPPI.

Les personnes invitées à participer aux réunions de la CNPPI ne sont pas habilitées à prendre partiellement ou totalement les réunions de la CNPPI, mais elles peuvent prendre la parole sur demande des représentants mandatés de leur délégation :  
? pour informer les membres de la CNPPI sur les travaux effectués des groupes de travail instaurés par la CNPPI 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 CNPPI, d'autorisations d'absence dans les mêmes conditions que les autres membres de la CNPPI ayant la qualité de salarié.

#### 3. Fonctionnement du secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la commission est composé de deux personnes :  
? une personne chargée de la bonne organisation des réunions de négociation et d'interprétation ;  
? une personne chargée de la rédaction des accords d'entreprise et de la rédaction du rapport annuel d'activité.

Ces missions sont assurées par le collège « employeurs ».

Les convocations sont transmises aux membres de la CNPPI 8 jours à l'avance, accompagnées de l'ordre du jour.

#### 4. Périodicité des réunions

La CNPPI 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 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 CNPPI est saisie des accords d'entreprise conclus dans la branche à l'adresse électronique suivante : [secretariatppai@CCN](mailto:secretariatppai@CCN)



La consommation prioritaire assure réception des communications 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 de négociation et d'interprétation de la branche, ont accès aux communications et accords adressés à la CPNPI sous forme électronique.

Le rapport annuel d'activité est élaboré de manière paritaire.

À travers ce rapport la CPNPI assure des redonnées 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

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

## Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOVA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

Les dispositions du 8e alinéa de l'article 2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007 sont supprimées et remplacées par :

« ? faits engagés par les membres de l'ADESATT pour les réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des tâches conventionnelles énumérées dans le cadre des attributions des instances paritaires : CPPNI, CNPE suatnat en matière de formation ou en matière de PSE, et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles, OPIIEC, ADESATT, CPS prévoyance, CPS santé (comité paritaire de suivi des régimes de prévoyance et de santé) et les instances représentatives de salariés ou itasncs mandatés par la CPNPI qui ne sont pas couvertes par les conventions paritaires. Les conventions de l'ADESATT ne peuvent être affectées à ces types de frais que dans la mesure ils ne sont pas ou sont pris en charge par ailleurs d'autres accords et/ ou conventions conclus pour la branche et le suivi de ces instances ; »

Le reste de l'article 2 de l'accord initial du 25 octobre 2007 est inchangé.

Article 2 - Modification de l'article 3.2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

Les dispositions de l'article 3.2 « clause des recours de l'ADESATT » de l'accord de branche du 25 octobre 2007 sont supprimées et remplacées par :

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 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

Article 3 - Dépôt. – Publicité

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018*

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.

« La convention collective est collectée selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'ADESATT. »

Article 3 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Article 4 - Dépôt et extension de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

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 5 - Entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2018.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

Par un accord de branche en date du 25 octobre 2007, les représentants sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (branche « BIETC ») ont défini les missions de l'ADESATT et les modalités de fonctionnement du paritarisme. Celui-ci a été complété par une annexe le 11 février 2009, modifiée par un accord de branche en date du 16 octobre 2013.

En application de l'article 8 de l'accord de branche du 25 octobre 2007, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de faire évoluer certains de ses termes compte tenu de l'évolution du contexte législatif, et particulièrement de la loi du 5 mars 2014.

En opportunité, ils considèrent également que plusieurs dispositions doivent être ajustées afin d'être en adéquation avec d'autres dispositions conventionnelles plus récentes, et notamment l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

# Avenant n 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Avant l'article 1er, de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, est inséré un article intitulé « Détermination du champ territorial et professionnel » ainsi rédigé :

« Le champ d'application du présent accord est 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 1486).

Les dispositions du présent accord prévoient 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 2 - Tableaux des garanties  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'annexe I de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est remplacée de la manière suivante :

« 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 proposés et qu'en tout cas de besoin, la garantie se lit comme se complétant nécessairement aux autres conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes de secteur « non conventionné » sont opérés sur une base de tarifs réglementaires (tarif d'autorité), dont le montant est très inférieur aux tarifs de marché pour les actes opérés en secteur « conventionné ».

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Collective.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2019004\\_2\\_0000\\_0003.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2019004_2_0000_0003.pdf)/BOCC

Article 3 - Tableau des garanties relatives à l'aide auditive  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

À compter du 1er janvier 2021, le tableau des garanties « Aide auditive » à l'annexe I de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est remplacé de la manière suivante :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0042/boc\\_20190042\\_0000\\_0003.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0003.pdf)

## Accord du 31 octobre 2019 relatif à la

Article 4 - Changement de dénomination de l'un des organismes assureurs recommandés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Au sien des articles 1er et 2 de l'annexe II de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé, la dénomination « Maklafof Médéric Prévoyance » est remplacée par « Mlafoakf Hainums Prévoyance ».

Article 5 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1er janvier 2020. 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 inséré à l'article 4.2 de l'accord du 7 octobre 2015 un nouveau paragraphe ainsi rédigé : « Le présent accord de branche s'impose aux entreprises, quelle que soit la date de leur conclusion, sauf si l'accord d'entreprise contient des dispositions au moins équivalentes ».

Article 6 - Formalités et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code de travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail et de la sécurité sociale pour l'extension des accords collectifs ayant pour objet la mise en conformité au niveau des coûts des contrats sociaux des entreprises et des responsables.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes et le cas échéant les annexes afférentes, les représentants syndicaux ont approuvé l'avenant au nom de leur organisation.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé avec la réforme des soins et équipements à prise en charge renforcée, dite 100 % santé, et le nouveau cadre des coûts des soins médicaux et responsables. L'article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 novembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a en effet posé les jalons de la réforme du « 100 % santé » et le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires est venu modifier le contenu de ce cadre des coûts des soins « rassemble et simplifie ». Le dispositif légal et réglementaire du « 100 % santé » a notamment été précisé par différents décrets, arrêtés, décisions, avis et circulaires.

L'article 51 de la loi précitée dispose : « Les obligations liées par une convention de branche ou un accord professionnel relatif aux salariés de bénéficier de la couverture maladie prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale engagent une négociation afin que la convention ou l'accord soient rendus conformes, avant le 1er janvier 2020, aux dispositions prévues à l'article L. 871-1 du même code, dans sa rédaction résultant de la présente loi ».

C'est dans ce contexte qu'entre les organisations patronales et les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires, il a été convenu d'apporter les modifications prévues à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé :

## formation professionnelle, au

# développement des compétences et à l'employabilité

Enfin, les peetrnians soiucax se snot attachés à ce qu'aucune des dniosipstos du présent aoccrd n'était sesublcpctie d'induire des dnisioiaimtrncs enrte les femmes et les hommes.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MIDEA +,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent arcocd de bcnrhae a puor obejt de définir une piiuqlote de bcnahre en matière d'emploi et de fotraoimn professionnelle. Il s'inscrit dnas la volonté des paretis sneaigtaris de développer l'insertion dnas la bahcrne par la voie de l'alternance, de fraie de la fmooratin un leievr d'évolution pesfolnlsrnoie puor les salariés de la branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il rfecone le rôle des pantaieerrs soiucax et le daliuoge sciol sur la ftoaiomrn et l'apprentissage, en paartnt des dsoioiipntss législatives (loi n° 2018-771 du 5 srbemetpe 2018) et réglementaires.

Compte tneu du niveau élevé d'expertise des métiers de la bnhrcae et de la rapidité de luer transformation, les eptsirreens de la bcnhare snot confrontées à des eujenx qui nécessitent une aditaatopn coansttne de lrues puiateqrs professionnelles.

Dans ce cotntexe de tofastinaormnrs permanentes, les ptriaes sgianeatris endnetnet rrende eetiniifcs et opérationnels des dtisipfisos qui cbrnioetnut à la fios à la pcaenormrfe économique et socilae des epterisnrs et au développement des compétences des salariés, ggae de luer employabilité à curot et moeyn terme.

La bnrchae a un rôle déterminant car elle doit, natmmnoet par la mltauiuosatn des fonds de la fraomtoin psifleoolnsree :  
? fierwsoar l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;  
? aaedpr les compétences des salariés, minaietrn luer capacité à ocecupr un eoplmi et sécuriser les paucros pliosrnsfeenos ;  
? reconnaître la nécessaire et pmanneetre aostutlcaiaïn des compétences puor pielalr luer osesbelonce rdaïpe ntmanoemt en mobsilniat l'ensemble des moneys et ditssiipofs pédagogiques mis à diossioitpn des epnertesris et des salariés ;  
? apmcogecanr et seimtlur les eiprseertns qui aujourd'hui dpsneisot de moeyns puls limités puor répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE.

Le développement des compétences des salariés des enrsrteeps de monis de 50 salariés est une priorité résultant de la loi du 5 stmeeprbe 2018 puor la liberté de coihsr son anveir professionnel. Ainsi, la bhrnace puet mtrete en palce des diftsioisps spécifiques à ces eienprsrtes adaptés à lruers pratiques, à lrues bsnieos et à lrues contraintes.

Aussi, puor isncire dlebameurnt cttee volonté partagée de développer la fotoairmn au sien des TPE/PME de la bharcne dnas le carde du présent accord, les pterias sirntieagas sneuinonett cttee priorité qui ccnerone 40 % des salariés de la barchne et 96 % des entreprises. Puor cela, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, elels ont prévu, luosqre clea est apapru opportun, des dsnptoiiois spécifiques aux eniesrtrtps de monis de 50 salariés.

Lorsqu'il n'est pas fiat référence, dnas un alrcite du présent accord, à une mruese spécifique aux esenipetrs de mions de 50 salariés, il y a leiu néanmoms de considérer que ces epnriseets snot prioritaires.

En tuot état de cause, la bnrhace mertta à disiootipsn de l'ensemble des acteurs, des olutis d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dtisofpsis de fiaotrmon existants, aifn de fclteiar luer apritrpoiapn et luer msie en ?uvre.

## Titre Ier Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Dans le dmnioae de la fmatrioon et du développement des compétences, la bacrnhe perfnioeolnsle a un rôle prépondérant en matière de :

? muoailstuitan des fndos légaux (art. L. 2253-1 du cdoe du travail) et d'origine cneleennitolve ;  
? définition des priorités, des obfcjietis et des myoens de la fmoiatorm plononserlifese des salariés (art. L. 2241-1 du cdoe du travail) ;  
? getsion prévisionnelle des eimplos et des compétences (GPEC), en s'appuyant sur les taauvrx de l'observatoire ptsceoprif des métiers et des qnaoiticlafois de banchre (art. L. 2241-12 du cdoe du travail) ;  
? création de caotefrcinitis plessoelnrinoefs (art. L. 6113-4 du cdoe du travail) ;  
? fcanemninnet des fanitmoors dnas le cdare des carotnts d'apprentissage et de pnossertonlosfiaaiïn (art. L. 6332-14 du cdoe du travail).

Pour rimpelr l'ensemble des miosins que lui a confié le législateur dnas l'intérêt des ettrepeins et des salariés, la bchnrae se dtoe d'instances prtreiiaas qui en rndneet cpotme auprès de la ciismosmon priaritae paenmertne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 1er - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Dans le crade du développement de la GEPC au sien de la branche, les pterias siangaerts ont créé par aoccrd du 30 ocbrte 2008 une csoisimomn piarratie ntalniaoe de l'emploi et de la frmaitoon piseonerfslonle (CPNEFP).

Outre les mssniois qui lui ont été confiées par les peritas sinrtgaeais dnas le cdrae de l'accord du 30 oocbrte 2008, la CFPNEP ecxere nmtoeamnt les prérogatives suvtnaies :  
? élaborer anleneemlnt la ntoe potuiiqle de fatomoirn ;  
? déterminer régulièrement les naivux de psire en crhgae des cranttos d'apprentissage et de piitooaoiessranfln ;  
? ppreosor l'élaboration de neuvaoox paucros certifiant, de ceitctifras de qiactioiuafn pnnfoesrolilsee (CQP) et mrtete en pacle ou réviser les référentiels d'activité et de cortficiteian avec une aottinetn particulière sur le découpage en bocls de compétences prnintetes ;  
? à l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la pnesonre mlaroe détentrice des ditors de propriété ieuellletnlctce afférents ;  
? demenadr auprès de la cmioisomn de cetirioftiact de Fracne compétences l'inscription des ciotiatfncres de bchnrae au répertoire nniaatol des ctitceianfros pelnsnsreoolfies ;  
? iefidniter les crnafetiitocis pesrieonslnloefs de bnrcnae qui pvenuet être oetenubs par la vioaladitn des auicqs de l'expérience ;  
? sruive l'application des acorcds de branche cunclos en matière d'insertion professionnelle, de ftomorian et d'apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la brhnace découlant de ces miosons snot aenueuennmt définies par la CFEPNP dnas une ntoe poitlque de formation. Cttee ntoe est communiquée à l'opérateur de compétences ALATS puor msie en ?uvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les csmoiomsnis paretrais régionales de l'emploi et de la faormiotn pononeersllisfe (CPREFP) instaurées par l'accord du 25 jiuïn 2015 mnteett à ce ttrie en ?uvre sur le paln régional les priorités aennlleus et la pitoiuqle nltitaoe de fmraotoin poiosnenellrsfe

établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CRPFEP aersnut nnaemomtt les liasinos et ienetoritvns régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi, de l'enseignement secondaire et supérieur, des participants du CPF de transition.

#### Article 2 - L'opérateur de compétences ATLAS En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les représentants 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 interprofessionnel 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 15 métiers professionnels.

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- ? apporter un appui technique à la branche pour :
- ?? établir une GEPC de branche ;
- ?? déterminer les niveaux de prise en charge des coûts d'apprentissage et des coûts de formation professionnelle en fonction des caractéristiques professionnelles visées ;
- ?? élaborer les conditions de financement de la branche ;
- ? financer les coûts 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, moyennes et grandes 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 technologiques de leur secteur d'activité ;
- ? promouvoir les modalités de formation continue et en situation de travail.

Pour cela, les partenaires sociaux 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 :

- ? examiner et analyser les orientations en matière de politiques 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 vue de leur accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- ? identifier les atouts et les enjeux professionnels des métiers professionnels (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- ? soutenir la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- ? assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNEFP ;
- ? assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- ? participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chaque secteur professionnel qui en font partie ;
- ? poursuivre l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par l'État (enveloppes Aactif et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

## Article - Titre II L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences intitulé « OIIEC », 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 constituent également les livrables, l'OIIEC 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 ciblées de formation.

La branche permet aux employeurs et aux salariés de disposer d'informations fiables et actualisées sur les évolutions des emplois et des fonctions de ses secteurs d'activité, au niveau national ou régional.

Cet observatoire permet également, dans ses travaux et publications, à l'objectif de mixité des métiers, et pour une action particulière aux métiers à forte croissance liés 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 résilience par l'alternance.

Pour garantir la qualité de ces études, les partenaires sociaux ont confié à l'opérateur de compétences ATLAS et, le cas échéant, à l'organisme désigné pour la conduite des actions de formation professionnelle visées à l'article 26 du présent accord, de mettre à disposition de l'OIIEC ? dans le respect du RGPD ? les informations nécessaires sur les entreprises de la branche.

## Titre III L'accès à l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La branche a un rôle prépondérant à jouer dans la promotion et l'attractivité des métiers.

En combinant à partir des différents profils, les partenaires sociaux contribuent à la valeur ajoutée des entreprises et du secteur.

La branche souhaite promouvoir et améliorer les possibilités de carrière et de formation à ses métiers, seuls que soient les nouveaux métiers considérés, en favorisant les dispositifs d'alternance, notamment l'apprentissage.

La valeur ajoutée des entreprises de la branche vient de la complémentarité des compétences et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel 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 nouveaux 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 de recrutement ;
- ? en mettant des actions spécifiques à disposition de candidats considérés comme prioritaires.

#### Article 3 - L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La branche souhaite promouvoir et renforcer sa présence en matière de promotion des métiers :

- ? au niveau national et régional ;
- ? auprès des jeunes et demandeurs d'emploi ;
- ? en s'appuyant sur les professionnels 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 CRPFEP peuvent également participer à ce développement.

Dans cette perspective, les pratiques structurées de la branche invitent 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 professionnelles et professionnelles initiales.

La mission de l'opérateur de compétences est d'assurer le fonctionnement des actions de recrutement et de promotion de l'alternance.

Il est rappelé que la branche a créé en mai 2017, une plateforme digitale, [www.concepteursdavenir.fr](http://www.concepteursdavenir.fr) qui permet la mise en œuvre d'actions de recrutement en faveur d'un apprentissage entre deux secteurs : économique et éducation. Cette plateforme facilite l'orientation des candidats menés 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

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Les parties signataires de l'accord réaffirment leur attachement à une action volontaire en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, pour être efficace, doit s'exercer au niveau national et régional en développant des programmes stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, DIRECCTE/Pôle emploi et collectivités régionales, écoles, universités, etc.).

Ces programmes sont développés de manière paritaire. Les CPERFP peuvent également participer à ce développement.

Article 5 - La formation en alternance

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Consciente que les métiers qu'elle représente fonctionneront parmi les métiers d'avenir ainsi que de fortes besoins en recrutement, la branche souhaite promouvoir sur les lieux de l'alternance ? ceux qui sont les plus visés et utilisés ? afin de développer les compétences et les connaissances des candidats à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La formation professionnelle en apprentissage a pour objet :  
? des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans un cadre de formation, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;  
et :

? pour les actions 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 avec la qualification recherchée. L'employeur s'engage à verser une rémunération au salarié lui permettant d'acquiescer une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en alternance avec cet apprentissage pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de planification professionnelle du contrat à durée indéterminée ;

? pour les actions d'apprentissage, une formation professionnelle de l'apprenti par l'employeur qui lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exercer des opérations ou travaux complémentaires à une formation définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des apprentis qui interviennent des entreprises 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 caractéristiques d'application spécifiques. Dans les deux cas, l'apprentissage est une formation reconnue.

Article 6 - Le contrat d'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Il appartient à l'apprenti de suivre une formation en alternance en exerçant ses responsabilités d'un maître d'apprentissage et en respectant les obligations de l'alternance (CFA) pendant 1 à 3 ans.

Les partenaires sociaux conviennent que le contrat d'apprentissage connaît un fort développement dans la branche et s'engage à poursuivre leurs efforts en vue de favoriser les formations qui préparent aux métiers de la branche tels que sont le public et les niveaux de qualification visés.

(1) Altice étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 7 - Le contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation continue, le contrat de professionnalisation vise une qualification professionnelle de branche. Toutefois et à titre expérimental, avec l'accord du salarié, il peut tendre à acquiescer des compétences définies par l'employeur et ATLAS. Cette action peut être destinée à répondre à des besoins d'emplois et de formation sur des métiers émergents ou en pleine transformation.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

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 qualification professionnelle au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification professionnelle dans les métiers 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'acquiescer 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, orate les partenaires sociaux et financiers, l'OPCO ALATS 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 certains bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

7.2 Coût et rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

Le coût de l'action de professionnalisation et le coût de l'entrée doivent être pris en compte à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation (CP).

En application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations maximales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les montants indiqués ne sont pas inférieurs au Smic.

Aux termes 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 coût de l'entrée de l'emploi qui sera occupé, tout en respectant la convention collective 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	1re année	230	240	80 %	85 %
		2e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	275	310	80 %	85 %
Métiers de la branche	Métiers de la branche	2e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1re année	310	355	80 %	85 %
		2e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1re année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %

[1] Ciloicastaafn ingénieurs et cadres.  
[2] Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Aux termes du contrat de prise en compte de la formation 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 visent ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est rattachée par sa position de salarié dans les conditions des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective.

Article 8 - La professionnalisation des salariés en alternance. – Dispositif Pro A. – Reconversion ou promotion par l'alternance  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les paramètres suivants 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 trimestre 2020.

Article 9 - L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Une des conditions 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 remplir ces missions, les entreprises peuvent bénéficier pour les jeunes en formation et pour les salariés pour ceux qui les exercent, les entreprises s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des entreprises (tuteur, maître d'apprentissage) tous les outils nécessaires à l'exercice de cette mission.

Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences AALTS et conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, ils encouragent notamment la mise en œuvre du travail externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en entreprise par les entreprises de moins de 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 obligations 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 personnes qui sont candidates 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 dispositif afin de fixer, avec le futur tuteur, les conditions de mise en œuvre du tutorat.

Les entreprises s'engagent à veiller à ce que les salariés dans leur évolution professionnelle et à leur compte de l'expérience 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 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 tuteurale ;  
? soit exercé effectivement un poste au cours des 2 dernières années.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.  
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

## Titre IV Développer les compétences des salariés

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

La notion de compétences est au cœur de la réforme. Dans la cadre de ses prérogatives en matière 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 répondre à un niveau de compétence et de conseil élevé aux clients, les entreprises doivent être en mesure d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Pour reorienter l'employabilité de leurs salariés, les entreprises de la branche sont incitées à :

- ? mettre en œuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage 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 ;
- ? inciter les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;
- ? identifier les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formation ;
- ? développer des parcours de formation modulables 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 entreprises souhaitent de la branche s'efforcer de développer et valoriser la mise en place de processus innovants en alternance, notamment des séquences clés en main en présentiel, des séquences de travail collaboratif et les pédagogies actives, des séquences de formation par parcours, ou les outils numériques et les méthodes pédagogiques des formations, notamment le profil des salariés, les prérequis et la disponibilité des apprenants afin que le processus soit réalisable.

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 processus qui combine diverses modalités de formation peut assumer de lever certains barrières à des formations longues. En ce cas, il est nécessaire de prendre en compte dans l'élaboration du parcours, outre les objectifs pédagogiques et les méthodes pédagogiques des formations, notamment le profil des salariés, les prérequis et la disponibilité des apprenants afin que le processus soit réalisable.

La mise en place d'un tel processus peut s'appuyer sur les dispositifs existants certes, mais doit être coordonnée : le cadre en évolution permet de mieux saisir que les éléments mis à disposition par l'opérateur de compétences ATLAS, notamment d'éléments de nature à aider le salarié et qui restent encore un droit, gratuit, pour l'ensemble des salariés.

#### Article 10 - Le plan de développement des compétences *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

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 une fonction ou une activité ou un métier ».

Les actions concourent au développement des compétences :

- ? les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable présentiellement ou partiellement à distance, ou encore en situation de travail ;
- ? les actions de compétences ;
- ? les actions permettant de faciliter l'acquisition 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 action de formation des savoirs et savoir-faire avec un parcours de formation ou un CFA en présentiel ;
- ? soit une action de formation 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 action de formation du bénéficiaire, une action de formation pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Les partenariats sont privilégiés 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 besoins 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 peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les partenariats sont privilégiés que le salarié doit être autorisé pour se faire en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se faire 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 convention et selon les critères actuellement définis.

#### Article 11 - Le déploiement des actions collectives nationales *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

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 inadéquate (quantitativement ou qualitativement) ;
- ? accéder à une certification de branche ? formations certifiantes ou qualifiantes.

Ces actions collectives nationales peuvent notamment être suivies dans le cadre 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

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

La capacité de la branche à développer des certifications professionnelles témoigne de son dynamisme et de son attractivité. En développant une palette de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des formations adaptées au plus près de leurs besoins et aux salariés, l'opportunité d'enrichir leur bagage professionnel et de se former socialement.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sursis 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 compétences ? métiers ou savoirs ? nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part et les certifications 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 compétences de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une palette de certifications professionnelles 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 parcours de l'alternance vers

l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en triets professionnels.

Article 12 - Le certificat de qualification professionnelle (CQP)  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des remplacements et de la gestion des purras professionnels. Le CQP permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des apprenants face aux difficultés de recrutement ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou pour lesquels l'offre de formation ciblée est inadéquate (qualitativement ou quantitativement).

D'autres CQP pourront être créés par la CPNEFP, en liaison avec les études conduites par l'OPIIEC. Afin d'assurer la gestion efficace et la pérennité des CQP, les parités professionnelles pourront désigner l'organisme paritaire gestionnaire de la compétence ciblée prévue à l'article 26 du présent accord comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle des CQP.

Article 13 - Le développement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Pour répondre aux besoins de formation des salariés, la branche souhaite promouvoir le développement de parcours certifiants ou qualifiants.

Article 14 - Participation à un jury d'examen ou de VAE  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

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, sont :

- ? les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- ? la rémunération du salarié, les cotisations sociales s'appliquent ;

Le salarié bénéficie des barèmes fixés par son conseil d'administration.

Dans les conditions définies par l'OPCO, cette prise en charge bénéficie également aux stagiaires d'entreprise de la branche non-salariés qui participent à des jurys d'examen ou de VAE.

## Titre VI Les droits individuels en matière de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

La branche doit se fixer pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement personnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation mais elle doit aussi intégrer salariés et ayants droit à la construction et au maintien des parcours de développement des compétences dans une optique « gagnant-gagnant ».

Article 15 - Compte personnel de formation  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation :

- ? les actions de formation sanctionnées par les certifications 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 attestations enregistrées dans le répertoire commun

et de compétences professionnelles ;

- ? les actions de formation de base visées par les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- ? les blocs 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 poids léger et du poids lourd ;
- ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou entrepreneurs 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 financement 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 personnelle et vie professionnelle, l'employeur pourra également contribuer à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, congés ?) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les parités professionnelles décident de mobiliser la contribution co-financée de la branche si le coût d'une action de formation visait les bénéficiaires de la branche ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiant, etc.) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

Des modalités particulières sont définies par les parités professionnelles au sein de la branche professionnelle de formation (cf. titre IX) afin de combler les lacunes des parités de la branche.

Article 16 - Le CPF de transition professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Sous réserve de maintien des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut bénéficier d'un droit de formation prioritaire afin de changer de métier ou de profession en préalable à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Il est rappelé que l'accès à la formation professionnelle nécessite une validation de la part de l'organisme régional (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par celle-ci, ainsi qu'un préalable à l'action de formation au regard des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le projet de formation prioritaire dans le cadre du CPF nécessite 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.).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.  
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)



Article 17 - Le bilan de compétences  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les anciens patrons ont de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts 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  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

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) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 19 - Conseil en évolution professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La branche considère que les salariés en évolution professionnelle réalisent des parcours personnalisés d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et gratuit pour les bénéficiaires, leur permet 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 formation 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 intégrant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les formations disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de carrière professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre effective 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

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés en fonction de leurs besoins.

Pour chaque « dossier » les entreprises s'attacheront à :  
? reconnaître l'égalité professionnelle ;  
? intégrer et former les salariés en situation de handicap ;  
? prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un métier ou représentants du personnel.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'OPIC pour permettre d'identifier les atouts à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer à la stratégie globale de formation annuelle.

Article 20 - Les entretiens professionnels  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'entretien professionnel obligatoire réalisé en entreprise tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de

réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux connaître les besoins 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, secteurs qui se développent ou le sont en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, même si 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 évaluer les parcours d'évolution professionnelle en tenant compte de la qualification et d'emploi, et les salariés qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les démarches de ce compte que l'employeur est tenu de fournir 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 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, conformément à la réglementation en vigueur, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 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 qualification par la formation ou par une VAE ;
- ? bénéficié d'une formation professionnelle.

En application des dispositions légales en vigueur, une pénalité financière pèsera sur la firme d'un adhérent inscrit au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation ne conduisant pas à 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 entreprises s'engagent à mettre en œuvre les entretiens professionnels réalisant la tenue des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les outils d'entretien, la mise en œuvre des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Article 21 - Les personnes en situation de handicap  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique « handicap », la branche vise 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 formations proposées dans le cadre des actions collectives nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes handicapées.

Article 22 - Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que l'entreprise intègre cette préoccupation dans l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les obligations et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes fait partie de l'égalité professionnelle.

Les entreprises s'engagent à investir dans cette démarche en mettant en œuvre notamment des politiques d'autres secteurs connexes ou complémentaires en matière de caractéristiques d'emploi contribuant à l'égalité professionnelle.

dnas le crade de la fmiootarn professionnelle.

## Titre VIII Les moyens au service des ambitions de la branche

Article 23 - L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Conformément à la loi, les siangeaitrs du présent acrocd vnrolleat à ce que l'opérateur de compétences ALTAS arsuse un srvice de proximité au bénéfice des TMPE pour :

- ? améliorer l'information et l'accès à la fmaiootr pflenoeinrossle ;
- ? aomacngpcer les eitepsrenrs dnas l'analyse et la définition de lrues bnsoeis en matière de foatmoarin professionnelle, nemaonmt au raegrd des matnuitos économiques et tehinecuqs de la branche.

Les piatres stgriaineas s'appuient sur les msnosiis de l'opérateur de compétences ATLAS pour :

- ? rhcecheerr des soruecs de fencnieamnt complémentaires pour la ftomaoinr des salariés de la bnarhce et pour les idduivins qui stioeahunt la rejoindre ;
- ? pvmuriooor les prtjeos ninatuoax ou régionaux auprès des esrnepierts adhérentes ;
- ? privmoouor l'insertion dnas la bhrcnae par les ditsipfoiss de l'alternance et d'insertion psenfesillnooe ;
- ? roncrefer la cmomtciuinoan auprès des eenprestrs et des salariés aifn que les doptisfiiss de fmrootian snoeit cnonus et utilisés ;
- ? maîtriser et oisetipmr les dépenses cetillecvos (aide à l'achat de foimrotas par exemple) ;
- ? ancpmegcoar et clseeilnor les ersnrpeets pour omesitipr luer fnecianenmt ;
- ? iemonfr et celonlesir les erinreestps avec une psrie en cmopte des efciffes des eriptnesers ;
- ?? itnomfaoin générale sur les dtfsipoiis de fiaootrnm ;
- ?? apaomngemnecc dsginaoicts RH pour aedir les TPE-PME à ifedtniir les bosenis en compétences et à srtueurctr une piqtluoe RH ;
- ?? paln TMPE pour répondre à des pteorjs stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière ;
- ? aennepomccmgat pour la msie en ?uvre des dposiiftiss d'insertion prnelolneslfose (exemple : préparation opérationnelle à l'emploi ielndiidluve ou collective) avec une conamuitoimcn flaiibe et actualisée ;
- ? adie à l'appropriation des dfipostiiss et des piesrs en crhage ;
- ceonisl et steouin en matière d'ingénierie financière.

Article 24 - L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Les prietas sgiaiteras sehinoautt que suos l'impulsion de l'observatoire des métiers, de la CPFENP et, avec l'aide de l'opérateur de compétences, une pituquoise d'information siot réalisée auprès des salariés et des etrniesreps de la branche.

Cette puilqote d'information pnred la forme d'une msie à doipistisn d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes iittcnveares disbnolieps sur les sites ieenrt de l'opérateur de compétences et de l'observatoire des métiers. Ctete irofmaniton est msie à juor régulièrement.

Les pirteas sginaaerits inientvt les eisrptenrs de la barchne à dfsifeur ces iromoftainns auprès de lrues salariés.

Article 25 - La mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail, l'opérateur de compétences ALATS prend en chgare les anoiccs ccuaonrnot au développement des compétences au bénéfice des eprestierns de monis de 50 salariés.

Pour ftaielcir la msie en ?uvre de ctete disposition, cquahe étude de l'OPIIEC diot cotemropr un velot pemanttert une ifiincoittheadn spécifique des bensios de ces entreprises.

Article 26 - La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Pour la msie en ?uvre de sa ptouliiqe epmoli et foiaomrtn au sivrece des salariés et des entreprises, la brchane décide de se dteor d'une rsuscree spécifique pnenrat la frome d'une cobrointutin conventionnelle.

Conformément aux dnsotioiipss de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les ciotiroubnnts conloevntnleies snot mutualisées pour l'ensemble des epnretriess de la bnarhce peloisnoernslfe dès réception et snot destinées à agnepaocmcr l'investissement de fmoatrin poenslfneiolse des ernnepsties et, puls largement, le développement de la foitarmon psosflnneoliree cunotine dnas la barnhce siot en complément des dsitsiopfis prévus par la loi, siot dnas le cdrae d'actions ou de pjetros identifiés par la barhnce cmoe prioritaires.

La crtiitnuboon légale due par les eiesrrnptes de 50 salariés et puls est complétée par une ciobuotritnn contonivlnnelee supplémentaire de 0,1 % de la msase salariale.

La cootinirtbun légale due par les eetrnnespis de 1 à 49 salariés est complétée par une crtoibiunton cetlnovneiolne supplémentaire de 0,025 % de la mssae salariale.

La cteclole de ces cbtoonitrus srea confiée à un omraignse chsioi par les piaetrs sngtiareas de la bhcarne par acorcd de brhncae dcnitist conformément au doit en vigueur.

Chaque année, la CPNPI aesrdse à l'opérateur de compétences ou à l'organisme paiittrare gosinrnetiae désigné par la branche, les priorités d'affectation des fonds issus de cette ctbuntroioin colneonnlteivne en treems de salariés, entreprises, difspitioos et compétences à acquérir dnas le cadre de la ntoe pouiqulte de ftomaroin fxiant les gadens otiiionraetns de la bhnrace en matière de développement des compétences.

## Article - Titre IX La note politique de formation

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

La ntoe pqoultie de ftroioamn est élaborée praeriniamet caque année dnas le cdrae de la CPNEFP. Elle fxie les geandrs oratnioiens et les ejeux en matière de développement des compétences qui pretneemt de décliner opérationnellement les dtpsiiisofis de fatirmoon et modalités ou pesris en chaegrs poeprrs au sceuter et les otuils adaptés aux bsoneis des entreprises.

Elle s'appuie sur le bilan de l'année N ? 1, sur les costants de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à veinr et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de ftomaoinr pour l'année à veinr.

Sur ctete base, AALTS déterminera cquahe année, et au puls trad le 31 décembre, les critères de pisre en crghae des demadens des eesrtepnis dnas le cdrae des fdons mutualisés. La bnharce dnreadma cauqhe année à l'opérateur de compétences de lui froinur des iidaceturns qifttuialas ptrmtaenet d'apprécier les iptams des otrintnoaais décidées dnas le crade de cette ntoe sur l'accès à la foroatimn des salariés et sur la nraute des fnrotmoais financées.

Cette ntoe piquilte de fimoraton cvorue neamntmot les cphmas sivnauts :

- ? les aoitcns clelctevios noataenils ;
- ? l'alternance ;
- ? l'emploi (notamment par les cniitntmeenvoones avec Pôle emploi) ;
- ? les actinos de ptmroioon 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 50 ;
- ? les publics spécifiques ;
- ? les métiers professionnels.

## Titre X Dispositions finales

Article 27 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

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 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  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La CPENFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et n'est compétente annuellement de ce suivi auprès de la CNPPI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPNPI se réunira au plus tôt pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire, notamment ceux relatifs à la sécurité des travailleurs.

## Avenant n 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 1.1.7. « Adhésion optionnelle du salarié » de l'accord modifié du 7 octobre 2015  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au 1er alinéa de l'article 1.1.7, les termes de « à charge, au sens de la sécurité sociale, » sont supprimés.

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.1.7. rédigé comme suit :

« Le conjoint du salarié s'entend comme :  
? le conjoint : l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-

		Socle de base		Option 1 (Tarif additionnel)		Option 2 (Tarif additionnel)	
		Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle
Conjoint	Régime facultatif	42,50	27,50	10,00	10,00	22,50	22,50

Article 3 - Modification de l'article 1.3.2. de l'accord modifié du 7 octobre 2015  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.3.2. « Gitneras de l'action sociale » rédigé comme suit :

« Les personnes sacuiox sagiirtenas du présent accord ont défini comme prioritaires les actions de prévention ci-après :  
? la qualité du sommeil ;  
? l'alimentation ;  
? la prise en compte des addictions.

concernées prévues par l'article 26 du présent accord.

Article 29 - Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

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 salariés 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 1er août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de salariés de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Article 30 - Formalités et extension  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

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 syndicales auprès du ministre du travail dans le cadre des procédures 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.

separé(e) de corps jointement à la date de l'événement donnant lieu à signature ;

? le conjoint lié par un Pacte : la pension 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 conjoint : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les conjoints soient tous les deux liés de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacte), et que le conjoint fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux conjoints. »

Article 2 - Modification de l'article 2 à l'annexe III de l'accord modifié du 7 octobre 2015  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La ligne « Conjoint régime facultatif » insérée dans le tableau des cotisations est désormais rédigée comme suit :

(En euros.)

Les organismes recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent accord sont recommandés aux entreprises au cours du 1er trimestre 2020 les modalités peuvent de mise en œuvre des actions prioritaires précitées.

Ces modalités peuvent être :  
? le contenu de l'action ;  
? la cotisation qui sera mise en place afin que les salariés et leurs ayants droit puissent bénéficier de ces mesures de prévention ;  
? le montant 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 accords ptoarrreieis asini que la cciumamotoinn associée à luer déploiement, snot financées sleon les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

En atiacpipoIn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sginaateirs coivenennnt que le cneontu du présent acorcd ne juifstie pas de prévoir de doisoiiptsns spécifiques aux esepnertirs de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuree où l'accord a vocaiton à s'appliquer uniformément à ttueos les eitnerpeprs de la brhacne qlleue que siot luer taille.

Article 5 - Champ d'application. □Durée. □Entrée en vigueur. □Formalités

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent acorcd s'applique aux etensieprrs de la brncahe des buearux d'études techniques, des cbtnaeis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cosinels (IDCC 1486).

Le camhp d'application triiaoteril et pioeenforsnsl de la cineoontvyn ctvlieloce nlatoiane des asocaniitsos agréées de sacnevruille de la qualité de l'air du 3 oortcbe 2001 a été iunlcs dnas cueli de la cntonvioen ceoviltcle ninloatae des buuraex d'études techniques, caniebts d'ingénieurs-conseils, et sociétés de cloesins par arrêté du 1er août 2019.

Il est cneveu d'exclure les aoinctaiosss agréées de selnuarcvlie de la qualité de l'air du cahmp d'application psoenrfinoesl de l'accord du 7 ocobrtre 2015.

Les ditinoisopps du présent arcocd ptmeeternt une régulation économique équitable ernte tuetos les eintrerseps de la branche. Eells s'appliquent dnoc imndcesnntieitt à tuos les salariés des eenpretrsrir rveanlet de la cveintnoon de bcnhrae des baureux d'études techniques, des centabis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, qeul que siot luer effectif.

Le présent avnnaet est clconu puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft à cmpoter du 1er jnviear 2020, suos réserve de la msie en ?uvre du diort d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de

## Accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MDIEA +,

### Article - Préambule

Le présent acorcd est clcnou puor une durée déterminée de 2 ans. Il erenrta en vuugier le 1er février 2020.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Dans les dernières années, les modalités d'organisation du dauoige sciaol et les iscanntes représentatives du pennsroel ont été profondément modifiées par les évolutions du diort du travail, par la loi du 17 août 2015 relatve au duilgaoe sciaol et à l'emploi, la loi du 8 août 2016 raelvite au travail, à la mrdantosoeiin du duloogie sciaol et à la sécurisation des prarocus psnosnriefloes et la loi du 29 mras 2018 rnfataiit les oorenadncns du 22 smtrppeebe 2017 puor le remnecerfont du dugoiale social.

Ces réformes, et pamri eells en peimerr leiu la création du comité

brachne du 7 octorbe 2015 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est notifié et déposé dnas les cdnitiioos prévues par le cdoe du travail. Les penraareits scuaoix cnnneienvot d'en dnedeamr l'extension auprès du mtrsinié chargé de la sécurité sciaole et du mistnre chargé du bduget conformément aux dtispiioons de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Après aoirv lu et paraphé cucahne des pgaes précédentes, les représentants sietrnagais ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Par accorcd du 7 oocrbte 2015 modifié par les aantnevs du 16 mras 2016 et du 25 sprmtbee 2019, les pneirtraeas soaciux de la bcrhnae ont mis en pcale une curtveuore cvtcoliee en matière de fairs de santé, oitaibogre puor les salariés et lreus enntfàs à chrgae au snes de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'article 1.1.7 de l'accord précité diospse que les erstenrepis dionvet prpooser des dstfsoiips onponeltis financés par les salariés puor étendre les gtiaaerns de bsaee oaoietriblgs de la bnachre au coinnojt à charge, au snes de la sécurité sociale, du salarié.

Après 4 années de msie en ?uvre du régime, il s'avère que :  
? ce régime à adhésion fialtuvcate du cioonnjt à crghae au snes de la sécurité slcoaiie nécessite une reoslivtraoian du mntanot de sa csiitotaon aifn de mienantir le nievau de gaairnets défini dnas l'accord du 7 oobrtre 2015 ;  
? les peirentraas sicoaux shetnioaut pouovmorir de façon efifvtece des anotics de prévention puor les salariés et lures aatyns doitvrorutes par le régime frias de santé de la branche.

C'est la rsaoin puor lalleuqe les osgtiranoinas pesreflleoionsns d'employeurs et les sydtnaics de salariés reevlant de la covinonten cteciovlle noianatle des brueaux d'études techniques, des caenbtis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cesinols du 15 décembre 1987 ont décidé de mieiodfr et de compléter l'accord modifié du 7 otrobce 2015, cmmoe siut :

soaicl et économique, nluevloe ictnsnae uqinue de représentation du presonnel se satbinsuutt aux anceins délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des coontndiis de travail, entraînent une dotniimiun gblloae du nmobre de détenteurs de mandats, acuneactnt asnii la nécessité de gérer les fnis de mdatans des représentants de salariés et saiydnucx fteernmot mobilisés au ttire de leurs mnadats jusqu'à la msie en plcae de ctete nlouvlee instance.

Dans ce cadre, le présent arcocd vsie à définir les getianars et les oltius oturevs aux salariés de la barcne détenteurs de mantdas « lordus » impactés par les évolutions des innsecats représentatives du poennersl aifn d'organiser la pturisuoee de luer pruacons professionnel. À ce trtie les suaintltopis de cet aorcd s'appliqueront puor une durée déterminée, définie à l'article 6, suinavt la période d'instauraton du comité siaocl et économique dnas les entreprises.

### Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel  
Le présent acorcd est cclonu puor une durée déterminée de 2 ans. Il etrenra en veiuugr le 1er février 2020.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Le cahmp d'application du présent arcocd est cleui défini à l'article 1er de la cnovtenion colltvceie naonlitae des bauurex d'études techniques, caibtnes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cesinols du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

## Article 2 - Bénéficiaires

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entre en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du mandat qu'ils occupent et aux 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 publication des résultats des élections du comité social et économique.

### Article 2.1 - Catégories de mandats concernés

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entre en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

2.1.1. ? Les salariés exerçant un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, pendant fin au plus tard le 31 décembre 2019, sont visés par les modalités du présent accord dans les catégories définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

? délégué syndical (art. L. 2143-1 et suivants du code du travail) ;  
? délégué syndical catnel (art. L. 2143-5 du code du travail) ;  
? représentant de section syndicale (art. L. 2142-1-1 et suivants du code du travail) ;  
? membre élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens art. L. 2322-1 et suivants du code du travail) ;  
? membre élu du comité central d'entreprise (anciens art. L. 2327-1 et suivants du code du travail) ;  
? membre du comité de groupe (art. L. 2333-1 du code du travail) ;  
? membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen (art. L. 2342-9 et L. 2343-5 du code du travail) ;  
? représentant syndical au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien art. L. 2324-2 du code du travail) ;  
? représentant syndical au comité central d'entreprise (ancien art. L. 2327-6 du code du travail) ;  
? délégué du personnel (anciens art. L. 2312-1 et suivants du code du travail) ;  
? membre élu du CHCST (anciens art. L. 2381-1 et suivants du code du travail) ;  
? membres de la délégation unique du personnel (anciens art. L. 2326-1 et suivants du code du travail) ;  
? représentant syndical auprès du CHCST (stipulation conventionnelle d'entreprise).

Les représentants 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, existants aux entreprises, sont également concernés par les modalités du présent accord :

? conseiller prud'hommes (art. L. 2412-13 du code du travail) ;  
? défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;  
? membre du conseil d'administration d'une mutualité (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;  
? membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;  
? conseiller du salarié (art. L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;  
? membres des commissions paritaires régionales (anciennes commissions paritaires régionales) (art. L. 23-111-1 du code du travail).

2.1.3. ? Les salariés désignés par des organes représentatifs de salariés dans les instances nationales et régionales de branche ou institués par les différents accords, avenants et annexes de la convention collective des branches d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des modalités du présent accord :

? mandataires CPPNI (accord de branche du 14 décembre 2017) ;  
? mandataires ONPC (accord de branche du 14 décembre 2017) ;  
? mandataires CFPEP (accord de branche du 30 octobre 2008 et ses avenants) ;  
? mandataires CNPEP statutaire en matière de PSE (accord de branche du 30 octobre 2015) ;  
? mandataires CRPEP (accord de branche du 25 juin 2015) ;  
? mandataires OIIEPC (accord de branche du 28 juillet 2003) ;  
? mandataires ATDEAST (accord de branche du 25 octobre

2007 et ses avenants) ;

? mandataires ATALS (conseil d'administration, bureau du conseil d'administration, sections professionnelles, commissions paritaires transversales) (accord de branche du 20 octobre 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 syndicalistes d'heures de délégation et détenteurs de mandats « ludo », dont le temps consacré à l'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.

### Article 2.2 - Temps consacré au mandat

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entre en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les mandats des « ludo » 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 des congés légaux ou conventionnels d'heures de délégation attachés aux mandats.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les mandats des « ludo » 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 des congés légaux ou conventionnels d'heures de délégation attachés aux mandats.

Les mandats extérieurs à l'entreprise sont ceux pris en compte pour 5 % de la durée de 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 de 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 de réclamation des salariés titulaires de mandats visés à l'article 2.1 du présent accord, le mandat est défini en fonction du nombre de jours de travail cumulés dans la convention collective de l'entreprise et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du code du travail.

### Article 2.3 - Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entre en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Les salariés détenteurs de mandats « ludo » tels que définis ci-dessus, bénéficient des modalités 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 au 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 des congés légaux ou conventionnels d'heures de délégation attachés aux mandats.

### Article 2.4 - Délai pour bénéficier de l'accord

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Pour bénéficier des modalités du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1 et 2.2 doivent saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 dans les 12 mois suivant le 1er janvier 2020 ou suivant la publication des résultats de la première élection du comité social et économique si celle-ci a lieu après le 1er janvier 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans tous les cas, le prejet 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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

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 tous les points pouvant se présenter au salarié prioritairement 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**  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement personnalisé à leur parcours professionnel au moyen des modalités suivantes.

**Article 3.1 - Entretien de repositionnement dans l'emploi**  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à évaluer leurs compétences d'évolution professionnelles et les formations qui peuvent leur être réalisées.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des opportunités 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?).

**Article 3.2 - Bilan de compétences**  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

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 pluriactivité de l'artisan 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, sein des compétences ».

Cette prise en charge est conditionnée à un accompagnement de l'entreprise.

**Article 4 - Mise en œuvre du projet professionnel**  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2

ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Il est rappelé que, conformément aux dispositions 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 priorités sociales renforcent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

**Article 4.1 - Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions**  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

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 certifiés et Pro A). À ce titre et sous réserve d'un cofinancement de l'entreprise, ils bénéficieront de modalités de prise en charge favorables dans le respect de la priorité de financement de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, sein des compétences ».

**Article 4.2 - Projet de reconversion professionnelle**  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Considérant l'évolution constante et rapide des métiers de la branche, et citant les artisans en fin de mandat peuvent redonner vie à un métier à l'activité professionnelle initiale, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre un dispositif adapté aux professionnels s'engageant 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 poursuivre un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

**Article 4.3 - Instruction des projets de formation**  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

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 modalités définies par la pluriactivité de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation doivent respecter les critères suivants :

? le salarié est visé par les dispositions du présent accord ;  
? le salarié et son employeur ont co-signé un document antérieur de la date et de la tenue de l'entretien de médiation visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le point de règlement du conflit du salarié ;  
? en cas de projet de restructuration 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 conséquences prévues. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de restructuration professionnelle, la matricule du CPF de transition, conformément aux 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 médiation dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les 6 mois suivant le 1er janvier 2020 ou suivant la publication des résultats de la première élection du comité social et économique si celle-ci a lieu après le 1er janvier 2020, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des 3 mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement sont déterminés par la CNPEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, suivez vos compétences ». La commission chargée de l'instruction des dossiers et ses modalités de recours à cette commission sont définies par la CPPNI.

#### Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne vise pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'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

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

#### Article 7 - Conditions de suivi

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Les parties signataires conviennent 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 restructuration dans l'emploi visé à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou l'opportunité de creuser des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit 6 mois puis 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 dispositions 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 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 est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

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 présentée 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 tôt 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 signataires qui font l'objet de la demande de révision, restent 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 est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

*Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les autres parties signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.*

*La partie qui dénoncera l'accord, pourra également saisi le juge d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.*

*(1) Les dispositions de l'article 9 sont exclues de l'extension en ce qu'elles sont contraires à l'article L. 2261-9 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

#### Article 10 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2020.

#### Article 11 - Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur le 1er février 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres parties signataires.

**Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications**

**professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par**

# L'alternance

## Signataires

Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MIDEA +,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale des baux 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

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'observatoire prioritaire 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 profondes 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 ;
- ? pourrait constituer un enjeu 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 services numériques (ESN) et les sociétés d'ingénierie et de conseil en informatique (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 ingénierie ;
- ? 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 particulièrement sensibles à la concurrence de compétences techniques et experts pour satisfaire les attentes des entreprises et des clients. La croissance 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 de ses entreprises, est en pleine mutation. En effet la transformation du secteur, impulsée par la concurrence internationale, passe nécessairement par une transformation numérique.

Toutes les fonctions des entreprises sont touchées par la transformation numérique qui modifie profondément les processus, 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 pleine évolution.

Ainsi la branche doit accompagner et accompagner 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 concurrence des compétences et des experts sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Le conseil quant à lui est un secteur dynamique et innovant inégalement au développement de l'économie et de la société en perpétuelle mutation. Cela implique 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 professionnels 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, inédites 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(ne)/ chargé(e) d'études techniques
- Responsable de données
- Conducteur(trice) de travaux
- Technicien(ne) ingénieur(e) étude et contrôle
- DPO (délégué protecteur des données), en cybersécurité
- Chef(fe) de projet
- Chef(fe) de projet digital

Sur ces 23 métiers, la Pro-A, dans le cadre d'une professionnalisation ou de qualification ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une 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 attentes des entreprises ou des salariés de reconversion ou de reconversion pour les salariés ayant un niveau de qualification égal ou supérieur à bac + 3 mais sans qualification avec leur activité professionnelle.

Pour répondre à ces enjeux, la branche accélère la production de qualifications de qualification professionnelle (CQP), laquelle font l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création afin de vérifier que la qualification de branche est un réel atout pour les entreprises et les professionnels et répond aux compétences requises dans la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des métiers identifiés par le présent accord contribue à la



pérennisation de l'activité des salariés au sien de la branche, en luer pmetnertat d'accéder au développement de leurs compétences par la pmoitroon ou la rcenoerviosn par l'alternance, de pérenniser luer activité au sien de la branche, de développer de nevoluels compétences et de fsraveoir une évolution pensnfiloerose des salariés. Ils rplnelpeat à ce titre, que l'entretien prenfoonesisl oiatolgbrie réalisé en ppnrice tuos les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un teps d'échange et de réflexion cnoniojte qui puet prtmmree particulièrement de miuex cenrer les atspioaris des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Cela pemret également à la bachrne de clodoensir sa diyaumnqe de développement des faotinmors en alternance, dsisiotpif qu'elle mobilise, suenitot et sathoie développer.

Ils antect asnii que teouts les ceifrinoaticts identifiées au sien du présent accrod répondent aux critères de mitaoutn de l'activité ou au ruqsie d'obsolescence des compétences.

Article 3 - Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

La rrceeiosovnn ou la potimoorn par l'alternance puet s'inscrire en complément du pain de développement des compétences de l'entreprise et du cpmote peesnnorl de foaiormtn (CPF) mis en ?uvre 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.  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Afin de prmooouvir la poefastsoairnlnsoiin des salariés par l'alternance, les atoncis de ftaroomin mséis en ?uvre dnas le cdare de la Pro-A et cuonnasdit au CQP de la branche, porunrot friae l'objet, puor l'ensemble des salariés de la bncarhe éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action qui puet alelr au-delà des 12 mios et d'un tmepe de frtioamon dérogoatoires qui puet alelr jusqu'à 25 %, ituniedqes à la ptaiqrue entxasite puor les ctratnos de professionnalisation.

Les pireats snaeitagris précisent que sur piorpootisn de la branche, l'opérateur de compétences puet pnrrdee en caghre les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié bénéficiant d'une rociesvnoern ou d'une promotion, dnas le crdae d'une eopvneple financière et sloen les critères aulnnelemnet définis.

Pour l'année de lcemennat du dispositif, à saoirv 2020, la pirse en cahgre au ttrie des coûts pédagogiques se frea à hetuaur de 11 ? de l'heure puor ttueos les ctioicnafierts visées et de 20 ? puor tuos les CQP de la bnharce visés. *La pirse en chrgae au trtie de la rémunération est plafonnée à 3 750 ? dnas le rpcseet du coût moeyn de péréquation.*(1)

(1) Les temres « *La prise en cgrhae au tirte de la rémunération est plafonnée à 3 750 ? dnas le reepsct du coût meoyrn de péréquation.* » snot eucxls de l'extension en tnat qu'ils cinnnvornteeet aux dtsinpioisiois prévues par l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 nmboreve 2020 - art. 1)

Article 5 - Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

En complément du sloce de cnninacasoes et de compétences mentionné aux aitlecns L. 6121-2 et L. 6323-6 du cdoe du travail, les peritas snieaiagrs ceovinnent que les cottnicfiriaes pnofolielerenss préparant à un des métiers identifiés au présent accrod snot éligibles à la Pro-A dnas le cdare d'une pootorimn slacoie ou pnelosrelfoisne ou d'une rscioveeronn professionnelle.

La prtoooimn soailce ou peifnserolonle ou une rvsneocrioen pfneioelorslne snot abordées lros de l'entretien piofenosserl décrit à l'article 20 de l'accord du 31 orcobte 2019 de bhrcnae rtaiaef au développement des compétences et à l'employabilité.

Les coefctanrtiis plnsioieeenfoslrs éligibles à la reovceirnson ou la pimootorn par l'alternance (« Pro-A ») dnas la brchnae snot indiquées en aexnne au présent accord.

Les pnriaeerats sacuoix sanieohutt sentuoir l'ensemble cttfraeciions de banrche penetmatrt de répondre à ces bisneos de compétences listées en annexe.

Article 6 - Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Afin de reetsr le puls en adéquation aevc l'évolution des bonises des entreprises, il est ceonvnu de réexaminer aatunt que nécessaire en cioimsosmn parriiate ntonlaiae de l'emploi et la foraiotmn peilonfsneolrse (CPNEFP) la présente ltsie des cciarnitfetios pnrnfeilsloeoos éligibles à la Pro-A puor esegvainr sa msie à juor et décider de l'opportunité de l'amender dnas le crade d'un avenant.

La ltsie des cicnittfroiaes actualisées aisni que les critères de pirse en craghe snot adressés aux itsnacnes de l'opérateur de compétences.

Article 7 - Révision  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Les présentes snapolutitis cennieontloevns pvenuet être révisées dnas les cnnitodios prévues à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

En aciaiploptn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgnretaaais cnennoveit que le cnonetu du présent accrod ne jiftsue pas de prévoir de slttapiouins spécifiques aux ernseterpis de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meuse où l'accord a vootican à s'appliquer uniformément à tteous les etpnieersrs de la barchne qeulle que siot luer taille.

Article 9 - Durée, entrée en vigueur et formalités  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accrod est clncou puor une durée indéterminée. Il prned efeit le preimer juor du mios ciivl snauivt la dtae de pbiuciltaon de l'arrêté d'extension au Juonral officiel.

Article 10 - Formalités et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord est notifié et déposé dnas les ciiodotnns prévues par le cdoe du traaivl et frea l'objet d'une demande d'extension par la pitare la puls dntelgieie auprès du mitsirne du tviaral dnas le cdare des dtiioosipnss légales et de la procédure alppibclae puor l'extension des adrccos collectifs.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

En ailtcipoapn de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vnsait à auerssr la cohérence de dvseeirs mofcoindiitas législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 steepmbre 2018, il a été confié aux baerchns pfoisienosnelers la détermination d'une ltsie de cointiftiecras pesnelelnsfiors éligibles à la rercovensvoim ou poortiomn par atnrelnace (Pro-A).

Ces ctftrianiceos dvionet rcesepter les critères de fotre mtoiautn de l'activité et de rsuiqe d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les cerifcatoiints pesrnnoeselloifs éligibles à la rcooresvenin ou promotion par alarctnnee (Pro-A) dnas la brhncae des buerax d'études techniques, des ceaitnbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Il ceovinnt d'indiquer que la brhcane rrgepoue 5 scueetrs :  
? le numérique aevc les éditeurs de logiciels, les eriesprtnes 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 processus ;  
 ? 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 entrepreneurs de la branche (72 970 entreprises) représentent 2 % des entreprises françaises et constituent 5,5 % des actifs créés par une CCN et les effectifs salariés en France pour l'année 2018. La branche connaît un fort dynamisme depuis ces dernières années en nombre de créations nettes d'emploi par an.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Annexe

Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconnaissance ou la reconnaissance par l'alternance

Certifications de branche	Code RNCP
CQP atdisuneamtrr de bases de données (ABD)	RNCP 12051
CQP adismareitnur systèmes et réseaux (ASR)	RNCP 29569
CQP ateitrchce tnuicqeh (ARTECH)	RNCP 29427
CQP développeur nouveaux tonieegclohs (DNT)	RNCP 12050
CQP manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI)	RNCP 29571
CQP géomaticien (GEOM)	RNCP 29570
CQP ceotunper en ingénierie de routage (CIR)	RNCP 22937
BIM moleeudr (BM)	?

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en phase d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP 2876	Développeur
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué(1)	RNCP 11619	
Développeur (euse) d'applications multimédia(1)	RNCP 5452	

Licence pro réseaux et télécommunications spécialité web développeur(1)	RNCP 3168	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement web et les télécommunications mobiles(1)	RNCP 10930	
Architecte logiciel ? développeur (euse) d'application(1)	RNCP 9874	
Manager ? développeur (euse) produit de la mode et de l'habillement	RNCP 24867	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et arts numériques interactifs et internet (DA2i)	RNCP 21458	
Développeur web	RNCP 13595	
Analyste développeur (euse) d'applications informatiques	RNCP 28669	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité(1)	RNCP 19595	
Développeur (euse) intégrateur (trice) web	RNCP 15364	
Développeur (euse) en génie logiciel web et mobilité(1)	RNCP 25507	
Licence pro sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet(1)	RNCP 24733	
Développeur (se) multimédia(1)	RNCP 20598	
DUT informatique	RNCP 20654	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique(1)	RNCP 26078	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication optique et développement(1)	RNCP 18155	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM)(1)	RNCP 23376	
Licence pro métiers de l'informatique : développement d'applications(1)	RNCP 23919	
Développeur (euse) intégrateur (trice) en réalisation d'applications web(1)	RNCP 25468	
Expert (e) en ingénierie et développement de logiciels	RNCP 25531	
Titre professionnel développeur web	RNCP 26602	
Concepteur (trice) développeur (euse) environnement objet	RNCP 26839	
Développeur (euse) d'application	RNCP 27099	
Concepteur développeur web	RNCP 26933	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	RNCP 27347	

Développeur (euse) miratenkg et commercial(1)	RNCP 28130	
Développeur (euse) ciaormmecl (e) et marketing(1)	RNCP 28135	
Développeur (euse) d'application flul stack	RNCP 28194	
Lead développeur (euse)-Lead developer(1)	RNCP 28719	
Développeur (euse)-concepteur (trice) lgiiceol (DU)(1)	RNCP 28694	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	RNCP 28749	
Expert (e) en développement logiciel	RNCP 28771	
Développeur (euse) jeu vidéo	RNCP 29437	
Concepteur développeur (euse) d'applications numériques	RNCP 30714	
Titre pernefoissnol conuetpcer (trice) développeur (euse) d'applications	RNCP 31678	
Titre pesfoionrensl développeur (euse) web et web mobile	RNCP 31114	
Concepteur (trice) développeur (euse) d'applications numériques	RNCP 30714	
Concepteur (trice)-développeur (euse) d'applications web	RNCP 31174	
Développeur (euse) interactif	RNCP 31182	
Licence pro. mtnieon métiers de l'informatique : conception, développement et tset de logiciels	RNCP 29966	
Intégrateur (trice) ? développeur (euse) web	RNCP 31899	
Développeur (euse) Flul Stcak BIG DATA	RNCP 32123	
Technicien (ne) développeur	RNCP 28754	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de stulnoois intranet-internet(1)	RNCP 16615	
Développeur (euse) de sntoiulos digitales	RNCP 32039	
Développeur (euse) de siuotlnos moblies et connectées(1)	RNCP 32195	
Développeur (euse) web	RNCP 32173	
Concepteur (trice) développeur (euse) de snlitouos digitales	RNCP 32043	
Consultant (e) développeur (euse) web et mobile	RNCP 32042	
Développeur (euse) web	RNCP 34066	
Licence pro. mnteion métiers de l'informatique : conception, développement et tset de logiciels	RNCP 29966	Analyste tset et validation
Licence pro. systèmes irmitoaunfeqs et leiclgois spécialité métiers du web et du ccmoerme électronique(1)	RNCP 18667	Chargé de référencement
Licence pro. arts, lettres, lgneaus mteonin activités et tnheciueqs de cmnuaictoioimn spécialité référenceur et rédacteur web(1)	RNCP 19375	

Licence pro. activités et tqnuichees de ctmoimciunoan spécialité web management(1)	RNCP 20799	
Licence pro. activités et tieqehcuns de ciomcnomuatn spécialité coectinopn et ardiittisoamn de seits web(1)	RNCP 22206	
Webmaster	RNCP 27343	
Responsable de cmimiactouounn et webmarketing(1)	RNCP 29826	
Chargé (e) éditorial puor le web (content manager)	RNCP 30396	
Assistant (e) web et marketing	RNCP 24815	
Licence pro. systèmes imintfuorqas et loeilcgis spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux(1)	RNCP 22892	Administrateur d'infrastructure
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et bseas de données	RNCP 12112	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité artitadniomsn et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé metoinn réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques(1)	RNCP 23364	
Licence pro sciences, technologies, santé mionetn systèmes iqaenomutrifs et lceiligos spécialité ardoatsiitminn de réseaux et services(1)	RNCP 11606	
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro systèmes imnaiftqeruos et lecogilis spécialité animasitdiotrnr de systèmes, réseaux et apnitiacolps à bsaes de loelgiics libres(1)	RNCP 18680	
Licence pro sciences, technologies, santé moeintn réseaux et télécommunications spécialité aarmniotdstiin et sécurité des réseaux d'entreprises(1)	RNCP 19378	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
Licence pro systèmes ioarqtnfuiems et lleigiocs spécialité développement et ariitostdmiann ieerntt et inatrent (DA2i)(1)	RNCP 21458	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité aadioimsrtintn et sécurité des réseaux(1)	RNCP 20398	
Licence pro sciences, technologies, santé mneotin systèmes iqminourtefs et loielcgis spécialité aairdsmniotatn système (ADMIN)(1)	RNCP 23367	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité attismdiornian et sécurité des réseaux(1)	RNCP 27656	
Administrateur (trice) de systèmes d'information	RNCP 15793	

Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
Administrateur (trice) de systèmes d'information	RNCP 34206	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux(1)	RNCP 23683	
Licence pro activités et tquenceihes de ciitunmmcoaon spécialité cospinteon et aoititrsnidamn de siets web(1)	RNCP 22206	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité(1)	RNCP 25506	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux(1)	RNCP 26225	
Titre ponoesfrniel artenmaidsiutr (trice) d'infrastructures sécurisées	RNCP 31113	
Licence pro meinton métiers de l'informatique : anidtirsoatimn et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur (trice) ? réseaux sécurité ? beass de données	RNCP 31897	
Administrateur (trice) de réseaux iioqfmrneuas et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Administrateur (trice) des systèmes d'information	RNCP 34022	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école notalaine supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications de l'institut ntaiaonl peoqlnyhtcuie de Toulusoe spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 19739	Consultant systèmes et réseaux
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut ptluyhqoniece de Bordeaux, école ntalinaoe supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en prartnaeiat aevc LIITI Aquitaine	RNCP 27934	
DEUST sciences, technologies, santé spécialité micneanntae et iecsnautturrrfts de réseaux	RNCP 28329	
DEUST économie, goietsn spécialité systèmes d'information et réseaux, goetsin et développement	RNCP 2876	
Licence pro. systèmes irmiftnuqaoes et lcogiiles spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux(1)	RNCP 22892	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP 12112	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut nnoaatil des scnieecs appliquées de Tulusoe spécialité réseaux et télécommunications(1)	RNCP 4209	
Expert (e) en inurftmqaoie et systèmes d'information	RNCP 4510	
Chef (fe) de pjerot lgcoiieil et réseaux	RNCP 29556	

Licence pro. économie et gioetsn mnmeagneat des oronigatisans spécialité mnngaeamet des réseaux et systèmes d'information(1)	RNCP 9765	
Chargé (e) de pjortes en systèmes imqnufoeirats appliqués	RNCP 27812	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité métiers, prduiots et screevis des télécommunications(1)	RNCP 18649	
Expert (e) en iinoaumqftrre et système d'information	RNCP 13082	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique(1)	RNCP 7512	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école supérieure de chimie, physique, électronique de Loyn spécialité iqaiuortmfne et réseaux de cnommiuoccatn en pnairtaet aevc ITIII Lyon	RNCP 4619	
Licence pro. sciences, technologies, santé monteïn réseaux et télécommunications spécialité cpconeotin et miatanencne des seeirvcs intranet-internet(1)	RNCP 24135	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité asntairimotidn et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé minoetn réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques(1)	RNCP 23364	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nolianate supérieure d'ingénieurs Sud-Alsace de l'université de Muouhsls spécialité iqfnioaumtre et réseaux	RNCP 8711	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité web développeur(1)	RNCP 3168	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité réseaux snas fil et huat débit(1)	RNCP 20223	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école supérieure aigvenne d'informatique et de pruditocue spécialité iafmtnruique et réseaux	RNCP 18757	
Licence pro. sciences, technologies, santé mitoenn systèmes iftqrmoaeinus et liecoigls spécialité aasmottdiniin de réseaux et services	RNCP 11606	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Prais 13, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 12851	
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro. systèmes ioitrfeuaqnms et loecgiils spécialité asindirmtoatin de systèmes, réseaux et aalipcotpins à bsaie de lgclcieos libres(1)	RNCP 18680	

<i>Licence pro. sciences, technologies, santé meoinn réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes viox et données puor l'entreprise(1)</i>	RNCP 3431	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes viox et données puor l'entreprise(1)</i>	RNCP 18016	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école notlinaae supérieure des sccaines appliquées et de tocgloeihne de Loainnn de l'université Rnnees 1 spécialité informatique, multimédia et réseaux en ptiarranaet avec IITII Bretagne	RNCP 20157	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mtineon réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données(1)</i>	RNCP 24165	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux snas fil et sécurité(1)</i>	RNCP 17898	
Licence pro. sciences, technologies, santé moniten réseaux et télécommunications spécialité aisirmttndnaoin et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 19378	
<i>Architecte système réseau et sécurité(1)</i>	RNCP 17840	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mointen réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données(1)</i>	RNCP 23374	
<i>Gestionnaire réseaux et systèmes(1)</i>	RNCP 11509	
Expert (e) en ingénierie des systèmes et réseaux	RNCP 11542	
Chef (fe) de porjet itionntanarel en ifourtqanmie et réseaux	RNCP 26280	
Architecte teucqhnie en itnorqfmiaue et réseaux	RNCP 29458	
BTS sveriecs ieioarumqnfts aux oioanarsngtis oipotn A : sloitouns d'infrastructure, systèmes et réseaux	RNCP 17108	
<i>Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut ntoiaanl des sniceecs appliquées de Tsououle spécialité iaufqrmntoe et réseaux(1)</i>	RNCP 30442	
Technicien (ne) systèmes et réseaux	RNCP 14392	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité airiimdasttonn et sécurité des réseaux(1)</i>	RNCP 20398	
<i>Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité(1)</i>	RNCP 19595	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mtnoein réseaux et télécommunications spécialité réseaux snas fil et sécurité(1)</i>	RNCP 23326	

<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité asmtridiaiotnn et sécurité des réseaux(1)</i>	RNCP 27656	
<i>Ingénieur (e) diplômé (e) du correovinsate notnaial des atrs et métiers spécialité télécommunications et réseaux(1)</i>	RNCP 18251	
Analyste en génie iifrtaqomune et réseaux	RNCP 29069	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
DUT réseaux et télécommunications	RNCP 20649	
Expert (e) en système informatique	RNCP 17285	
Expert (e) ioutafnrqme et systèmes d'information	RNCP 29436	
BTS systèmes numériques opotin A iqimtafruone et réseaux	RNCP 20688	
<i>Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de ctomancioumn oopitn systèmes et réseaux(1)</i>	RNCP 18155	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de ccminuoatoin opoitn télécommunications	RNCP 18155	
Ingénieur (e) diplômé (e) de télécom phquyise Satsbourrg de l'université de Srsbuarotg spécialité réseaux et télécommunications	RNCP 22857	
<i>Master sciences, technologies, santé mtonien iquatrmnfioe spécialité sécurité, réseaux et e-santé(1)</i>	RNCP 21372	
<i>Master sciences, technologies, santé mieontn ingénierie et iinoovatnn en igaems et réseaux(1)</i>	RNCP 23797	
<i>Administrateur (trice) systèmes et réseaux(1)</i>	RNCP 23683	
Titre pfrissnoneeol tenciehn (ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	RNCP 226	
Assistant (e) informatique, mceenanitiin des systèmes et réseaux	RNCP 24856	
Maintenicien (ne) iarmquntfoie système et réseaux	RNCP 24822	
Maintenicien (ne) itunmrifqaoe systèmes et réseaux	RNCP 25464	
<i>Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité(1)</i>	RNCP 25506	
<i>Chef (fe) de poerjt liigceol et réseau(1)</i>	RNCP 26228	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 26225	
Expert (e) en iuruarnfsettrcs de réseaux et en svrceeis associés (MS)	RNCP 26970	
Expert (e) en ingénierie réseaux et systèmes	RNCP 27059	
<i>Expert (e) en itfiqarounme et systèmes d'information(1)</i>	RNCP 27837	
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP 28176	

Technicien (ne) d'assistance en réseau informatique(1)	RNCP 28121	
Expert (e) en ingénierie de l'informatique et des systèmes d'information	RNCP 28332	
Expert en systèmes d'information(1)	RNCP 28365	
Technicien (ne) systèmes, réseaux et sécurité	RNCP 28668	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique(1)	RNCP 20296	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, d'informatique, de télécommunications, de mathématiques et de mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec le CFA ESR PC	RNCP 27934	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Toulouse 3, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 27789	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure des mines d'Alès de l'institut Mines-Télécom spécialité informatique et réseaux	RNCP 32300	
Chargé (e) d'études et de projets en réseaux de télécommunication	RNCP 30359	
Titre professionnel technique supérieur systèmes et réseaux	RNCP 31115	
Technicien (ne) réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 30694	
Technicien (ne) en réseaux de communications	RNCP 31001	
Expert (e) en gestion de la sécurité des réseaux et systèmes (MS)	RNCP 31043	
Architecte en ingénierie système, réseau et sécurité	RNCP 31205	
Licence pro. systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	RNCP 29972	
Licence pro. métiers des réseaux informatiques et télécommunications	RNCP 29968	

## Avenant n 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MEIDA +,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Licence pro. métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur (trice) ? réseaux sécurité ? bases de données	RNCP 31897	
Chargé (e) d'exploitation en réseaux et télécoms	RNCP 19542	
Administrateur (trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Technicien (ne) en maintenance informatique et réseaux (DU)	RNCP 32158	
Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	RNCP 32121	
Dessinateur (trice)-concepteur (trice) CAO DAO bâtiment et architecture(1)	RNCP 21696	Projeteur
BTS taurax publics	RNCP 1109	
BTS bâtiment	RNCP 1122	
Dessinateur (trice) professionnel (euse) en DAO-MAO(1)	RNCP 4727	
Dessinateur (trice) en bureau d'études bâtiment(1)	RNCP 18133	
Dessinateur (trice) en bâtiment et architecture(1)	RNCP 19348	
CQP d'industriel (trice) d'études industrielles	RNCP 21805	
Titre professionnel d'ouvrier (trice) d'ouvrages de métallerie(1)	RNCP 9159	
Titre professionnel d'ouvrier (trice) en béton armé(1)	RNCP 9579	
Titre professionnel d'étudiant en design de projet(1)	RNCP 17783	
Dessinateur (trice) professionnel (euse) BIM	RNCP 31947	
Projeteur (euse) d'études bâtiment et taurax publics	RNCP 15162	

(1) Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.  
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans les conditions définies par les présentes.

Article 2 - Modification de l'article 7 du titre III de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété comme suit :

« Article 7  
Le contrat de professionnalisation

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

plaoeoinoratilsfnssn vsie l'acquisition d'une criiftitceaoan irsintce au RNCP, d'un cartciftet de qcolifiuaatn persnofnleiose de brcnahe (CQP) ou iearnhrnbte (CQPI), ou l'acquisition d'une qfiailtauco n ruonence dnas les cnlafictioiiasss d'une coeotivnnc ctclilevoe ninatloae de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 smbpteree 2018 puor la liberté de ciiohsr son aeivnr professionnel, aevc l'accord du salarié, le caotrnt de peinosroalfnriisoan puet avoir puor ojebt d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ALATS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fiat l'objet d'un sviui régulier des prartniaees siuaocx aifn de pouoivr ausejtr ? si bisoen ? les critères au cours de celle-ci et aifn d'en réaliser une évaluation à son treme avnat une éventuelle reconduction. Puor cela, otrue les idacurnites qntatfiiuats et financiers, l'OPCO ATALS aylnsae nneommtat les métiers et ftoimronas concernés par ctete expérimentation, asnii que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les peraits siaanigetrsv cnvnoient d'allonger la durée de l'action de pieiafooonltsnsisran jusqu'à 24 mios puor cnreecatis qalaticoiifuns et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les pniaaeerrs sociaux.

## Article 7.2 Classification et rémunération des tluateiris d'un cnroatt de professionnalisation

Le niveau de srlaaie et le cnoceiifeft d'entrée deionvt cosrdenorrpe à l'emploi occupé penandt le canrott de ptnsarasoniolosiefin (CP).

En aiocplatin des dnotsposiis des aercitls L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du cdoe du tvaialr panrott foxtain des rémunérations mmelaniis des salariés tturiliaes d'un crantot de professionnalisation, le nviaeu mniimal de rémunération est défini dnas le taabelu ci-dessous, après vérification que les minmia cntenvonnielos ne seiont pas inférieurs au Smic.

Aux tmeers du craotnt de professionnalisation, s'il pnerd la fmroe d'un crotant de tvaialr à durée déterminée (CDD), ou au trmee de l'action de professionnalisation, si le coratnt de poesorfsoiniatiaslnn prned la fmroe d'un cnrtoat de travail à durée indéterminée (CDI), le naiveu de siarale et le ciceioefnft de stiroe dienovt cesnrrdorope à l'emploi qui srea occupé, tuot en rcetnsaepnt le cifficeenot mimiumm de sortie, défini dnas le tbaaelu ci-dessous, ou celui iisnrcr dnas les adccors cnolucs dnas le crade d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de fmrtarion à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de fiotomarn à l'entrée (cadre nnotaail des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du slariae miimumm cteennvonoil (SMC)	
					Jeunes de mions de 26 ans	Demandeurs d'emploi/26 ans et plus
V ? IV	Niveau 3 ? Nieavu 4	1re année	230	240	80 %	85 %
		2e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	275	310	80 %	85 %
Métiers de la branche	Métiers de la branche	2e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1re année	310	355	80 %	85 %
		2e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1re année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %

[1] Cilsofictasian ingénieurs et cadres.  
[2] Décret n° 2019-14 du 8 jenaivr 2019 rtileaf au cadre noaniatl des cfcatioieinrts professionnelles.

Aux temers du caotrnt de pineoftsasoniailorsn s'il pnerd la fmroe d'un CDD, ou au trmee de l'action de professionnalisation, si le catrnt de pnsosifiasaotoianlrn prend la forme CDI, ne vniast ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qtciialoufain qu'obtient le salarié est rcenuone par sa psioiotn de soitre dnas les csfnlacaioistis des emplois, puls particulièrement explicitées dnas les anxenes I, II et V de la cneovtoinn collective. »

### Article 3 - Effets de l'avenant En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En apaipicton de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent anaenvt se suitsbtue de plein droit aux dsioiopsnits de l'accord de brhnace du 31 otcrobe 2019 qu'il miifode et complète.

Les arteus dooitsiisnps de cet aorccd de bhnaere dnmrueeet inchangées.

### Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dtiisonpioss spécifiques prévues puor les erpsetiens de mnios de cuaitqne (50) salariés, par l'accord de brchnae du 31 otocbre 2019, dneeerumt inchangées.

### Article 5 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les modalités de sviui du présent anvaent snot itenuidiques à cleels prévues à l'article 28 de l'accord de branhce du 31 obrotce 2019.

### Article 6 - Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aeannvt est conclcu puor une durée indéterminée.

Il prend eefft dnas les mêmes cdnniotois que l'accord de bhnaere du 31 otborce 2019 qu'il vsie à réviser et à compléter, le primeer juor du mios civil snivuat la dtae de pliuabtcocin de l'arrêté d'extension au Joranul officiel. À cmoepr de son extension, à l'instar de l'accord de brhnace du 31 otocbre 2019 qu'il vsie à réviser et à compléter, il se stbisuute en totalité à

l'accord sur la foortiman plesonlrsfoneie et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le cmhap d'application tieroatrirl et pseiorfneosl de la ceitnovnon coveltclie naltoniae des aiacsstnoois agréées de sineuvlcalre de la qualité de l'air du 3 obotrce 2001 a été iucnls dnas ceuli de la covntnoien clotevcie nalatnioe des buearux d'études techniques, des citneabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cionests par arrêté du 1er août 2019.

Il est cvnneou d'exclure les aonoiscstas agréées de selvairnluce de la qualité de l'air du chmap d'application pinerssooenfl du présent accord.

Article 7 - Formalités et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aeanvnt est notifié par lrette recommandée et déposé par la patire la puls digientle dnas les ciitnnodos prévues par le cdoe du tvraail et frea l'objet d'une denamde d'extension auprès du miisrnte du taarivl dnas le cdrae des doinsopstsiis légales et de la procédure alpiapcble puor l'extension des arodccs collectifs.

Après aovir négocié par visioconférence et lu cnachue des

## Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME

Signataires	
Patrons signataires	CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Media +,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel  
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Le présent arcocd s'applique au paln nanaiotl en Fnarce métropolitaine et dnas les départements d'Outre-mer, à tuos les pselrnoens employés, techniciens, agents de maîtrise et cdreas salariés des ernpiesrtes visées par la cinenvtoon ccotlvliee nloataine des buuraex d'études techniques, ciantebis d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnoseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Objet de la commission paritaire des TPE et PME  
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Il est créé une comoissimn paiririae dtie « Cmsomoisin pairirate des TPE & PME » (« CP-TPME ») aanyt puor objet, par ses tavurax et aivs consultatifs, de pspoeorr à l'ensemble des ienctsans pitiraraes de la brachne des oairteotinns dédiées aux TPE-PME au snes de l'article 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008.

Ces oaiortnnties cceonnrt nmaenmott la ploiuigte sociale, emploi-formation et de pecotirotn saolice complémentaire de la branche.

Les aivs cifatntlsous vniest en puciatlier les pjteros d'accords smouis à eesoinxtn qui doivent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travial coetnir des dotipnoisss spécifiques aux eenpriserts de monis de 50 salariés, ou jeuitsfr de luer absence.

D'une manière générale, la csiommoisn taitre de tuos les setjus qu'ont à connaître les pitrreaenas scuioax en roasin de la loi, de la réglementation, ou en opportunité.

Article 3 - Compétences de la CP-TPME  
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

La CP-TPME est compétente puor :

pgaes précédentes, les représentants stiairnegs sninegt l'avenant au nom de luer organisation. Puor ce faire, la prtaie la puls dlintgiee met en palce un diisoisptf de snagtuire électronique répondant aux ecegexnis du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aocrcd est un aeanvnt de révision à l'accord de bhcanre du 31 oborct 2019, qu'il a puor ojbte de compléter, et ce, aifn de pfrariae la pqiitolue de la brnchae en matière d'emploi et de ftomaion professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent anavent s'inscrit dnas la volonté des ptaiers siaatregnis de développer l'insertion pfsoesoinnellre dnas la bchanre par la vieo de la foaarmtn en alternance, en peuircalitr par la vieo du caotrnt de professionnalisation, et qu'il a puls lmgneart puor ojbte d'améliorer la cohérence des dnstpioois civnellnoteoons de la branche.

a) Étudier, puor aivs consultatif, l'impact sur les peetits et mnyeoenes eptesirrens :

? des perotjs d'accords de bchanre ;  
? des prtjoes d'orientations plutoiqeis de la brnchae en matière d'emploi, de fmraootin professionnelle, d'apprentissage et de ptiortecn scioiae complémentaire.

b) Svurie les évolutions législatives et réglementaires seislctbpeus d'impacter les TPE-PME dnas le daimone social, de la fotimoarn et de la peortictn sicloae complémentaire.

c) Itieinr et osagerinr des turaavx de réflexion sur les beoins spécifiques des TPE-PME et de lerus salariés, en lein aevc les iscnentas d'observation de la branche.

d) Rrende des aivs et ppornsotois qui fnot l'objet d'une synthèse aulnelne présentée aux icastensn pariierats concernées.

Dans ce cadre, la CP-TPME s'attache particulièrement à :

? vellier à l'applicabilité des pteojrs d'accord de bhncare aux TPE-PME ;

? vlieler à la présence, dnas les petjors d'accords smouis à extension, de dtiipoonss spécifiques aux etieprens de mnios de 50 salariés, ou à la jtictsufoiain de luer absence, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tiraavl ;

? vleiler à la psrie en ctmpe des spécificités des TPE-PME dnas les oinirnaotes de la ntoe pitqoilue formation-apprentissage et dnas la définition des critères de psrie en cahrgé des aotncis de firmotaon ;

? vlieler à la psrie en cmptoe des spécificités des TPE-PME dnas le pialogte des régimes de potteircon slaicoe complémentaire de barchne ;

? provuimoor auprès des isactens prertiaias de la banhrce des pites d'action spécifiques aux TPE-PME ;

? pmvuiooor le développement du dlauoige sicaol au sien des TPE-PME ;

? réaliser aeneenlmut un bilan de son paln d'actions.

Article 4 - Composition de la CP-TPME  
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

La CP-TPME est composée patiearernim de duex collègues :

? un collège « salariés » cmronnepat un représentant titulaire, et un suppléant, de cnuache des oainsinagrts sdeclniyas de salariés représentatives dnas la bhrncae (chaque oosintraigan sycdanile est encouragée à menaadtr au minos un représentant employé dnas une errtesimpe de minos de 250 salariés) ;

? un collège « eeyulmrops » cmrnoenapt le même nrmboe de représentants, désignés par les oagnaiirtos poisfoelnreses d'employeurs représentatives dnas la bharnc (deux représentants au moins de chqae ogarotnias étant dnniigeart d'une etirnsepe de minos de 250 salariés).

La cismosimon est présidée par un représentant du collège pantraol dingearit une TPE-PME.



Les membres de la commission sont mandatés par l'adhésion des représentants représentatives pour siéger et rendre des avis. Chaque participant doit 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 d'employeurs et les représentants salariés représentatives au niveau de la branche, des arrangements d'absence sont accordés, les heures d'absence 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 effectifs sont inférieurs 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  
*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

Article 5.1 - Secrétariat  
*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

Le fonctionnement de la CP-TPME s'appuie sur un secrétariat composé de 2 membres :  
? 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).

Ces missions sont assurées par le collège « empouyels ».

Les convocations sont adressées 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.

Article 5.2 - Délibération de la commission pour avis consultatif  
*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

Les avis sont formulés de la commission sont rendus à la majorité simple des voix dont deont les membres présents ou représentés, sous réserve que celle-ci ne soit pas de deux collègues. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des deux tiers. En cas d'égalité, ou l'une ou l'autre simple est susceptible de provoquer entraînant une majorité qui résulte des 2 collègues (majorité non paritaire), la décision sera considérée comme reportée et inscrit 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  
*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

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 1 mois avant la date de leur adoption ou discussion.

Selon l'instance concernée, l'avis sollicité porte :  
? pour la commission paritaire représentative de négociation et d'interprétation (CPPNI) :  
?? sur les projets d'accord ou d'avenant de branche ;  
? pour la commission paritaire nationale de l'emploi-formation professionnelle (CPNEFP) :  
?? sur le projet de note quantitative annuelle de formation et d'apprentissage ;  
?? sur les projets de critères de paiement en charge des activités de formation ;  
? pour la SPP ALATS (décisions relatives aux effectifs de la branche) ;  
?? sur les projets de critères de prise en charge des activités de formation ;  
? pour les instances d'observation (OPIIEC et ADESATT) :

?? sur le projet de plan annuel d'actions.

La saisie de la CP-TPME est opérée ? au moyen d'une fiche adressée au secrétariat ? par 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

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

Article 7.1 - Réunion ponctuelle sur saisie d'une instance paritaire ou d'une organisation

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

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 préalablement consultée.

Article 7.2 - Réunion périodique pour réalisation des travaux  
*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

Pour la réalisation des travaux de réflexion sur les besoins et atouts 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.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

Par son objet, le présent accord crée une instance paritaire de branche d'échange et de réflexion dédiée aux problématiques des TPE-PME, et permet un regard paritaire 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  
*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter de la date de sa signature.

Article 10 - Conditions de révision de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

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 accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera révisé, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de la lettre, les parties devant 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  
*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020*

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires salariés ou salariés après un préavis minimum 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 aménager sa notification d'un nouveau projet.



» ou elle a été affectée « d'une manière puls dlbarue et ne rrdenevia pas à la siatouitn antérieure anvat la fin de l'année » ;  
? les difficultés anticipées puor la rpeirse snot les mêmes :  
muange de débouchés puor les activités puor 50,8 % des preeirms et 40,4 % des seconds.

Les difficultés des 6 dreenirs mios ont été aretomis par le rcoures à l'activité ptlalriee et aux roercesuss financières perrpos des entreprises. En l'absence de nvuleleos meeurs à la stiroe de l'été 2020 et dnas un scénario où l'impact sur l'activité seirat moitié mnrdioe puor les enrspeiteirs de la bhnrcae (? 11 %) dnas les mios à venir, l'ensemble de ces éléments chiffrés ciensnduot les stiareigans à eisemtr que ce snot 6 à 7 % des effciets qui peoainrnt être menacés par un lncieemcniit économique, une fin de caontrt non renouvelée, etc. (il y a un efedt d'amortissement en limtnait les megars des entreprises, en puaisnt dnas les capacités financières?). Clea représente près de 70 000 salariés, la bnhrace chtaopmt au 31 décembre 2019 un peu puls de 1 miiloln de salariés (estimation www.opiiec.fr). Dnas les scénarios puls pessimistes, les 100 000 salariés concernés poieunarrt être dépassés.

Au global, la bnhrcae étant ces dernières années sur un rmhyte de 50 000 créations nteets d'emploi par an (~ 5 % de croissance), ce snot réellement 120?000 à 170?000 eiompls qui snot dnas la balance.

Sur la bsae de ce diagnostic, qui srea uetinelmt complété par le roaprrt CPPNI tel que mentionné à l'article 12, les periantaers soucaix de la bcnahre ont dnoc cnlocu le présent aorccd aifn d'assurer le meniiaatn dnas l'emploi dnas les ertnrisepes confrontées à une réduction d'activité dublare qui n'est pas de narute à cormeptotme luer pérennité, en aiptalcoipn du dtopsiisif tperimoae créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 raivelte à dseirevs dsiiioptions liées à la csire sanitaire, à d'autres msereus ugentres ainsi qu'au ritaert du Royaume-Uni de l'Union européenne, aifn de fraie fcae aux conséquences économiques de la csire siaatnre du « Covid-19 ».

Le dnsgoatiic ci-dessus est une bsae à priatr de lqlleuae les etpereirsns denvrot établir luer prope doiatsignc conformément à l'article 8 du présent accord.

Grâce à ce dispositif, les eeptesnrris pourront, suos réserve de pnerdre des eantngemges spécifiques en tmeers d'emploi et de fomirotan professionnelle, metrte en ?uvre dlenmrubeat l'activité partielle, dnas des cnonidtois puls farealbovs puor leurs salariés.

Les pritaneares saiocux de la bnhrhace euacerngnot la négociation d'entreprise dès lros que les ctdnnoiiios le permettent.

## Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel  
Le présent acorcd est cnlocu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Le cahmp d'application du présent acorcd est cluei défini à l'article 1er de la cteonvinon ccleovtlie nntaoalie des brueaux d'études techniques, cbateins d'ingénieurs-conseils et sociétés de ceinosl du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Salariés et activités éligibles  
Le présent accorcd est colcnu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

### 2.1. Principe général d'éligibilité

Tous les salariés ont voatocin à bénéficier du régime d'indemnisation du présent disopsiitf spécifique d'activité peartllie (DSAP) qleule que snot la nrtuae de luer caontrt (CDI, CDD, cnartot d'apprentissage, crntaot de professionnalisation).

Les salariés soiums à une civtonoenn aullnnee de faifrot en jorus peuvnet également être placés en activité pertlliae conformément aux dtinsoispois légales et réglementaires en vigueur.

Il est edtnneu enrte les peaireatnrs suicoax de la barnhce que le DASP ne puet être mis en pacle que dnas le sictrt cardé des dnitoipsois légales et réglementaires en vigueur.

### 2.2. Cas pclrriueais des salariés en intercontrats

Les prtinaereas sciuoax cnienonvent qu'il n'est pas pliobsse d'inclure dnas le DASP les salariés dtis en antttee de mission, ineotctrnat ou ittehncaerien pneadnt puls de 30 juros ouvrés imenrrptnouis dnas les 12 mios qui précèdent la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise. La période du 17 mras 2020 au 17 nvormebe 2020 est neutralisée puor l'application de cttee exclusion. Cette période crprsonoe à la période de cnenmeonift de la platuopin mis en ?uvre en réaction à la pandémie de la « Covid-19 » prolongée de 6 mois, aifn de prdrene en ctpome la bsasie d'activité stigvacnfiiee engendrée par cette meurse sanitaire.

Dans les epirtsneers dnot l'activité pncpriaale csreponnd au cdoe NAF 70.22Z, ne proorunt pas être concernés par le DASP les salariés dnot le tuax d'occupation est inférieur de puls 15 pntios de pourcentage, sur une période de 6 mios précédant la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise, au tuax d'occupation myeon des salariés de l'entreprise sur la même période.

À trite d'illustration, puor une eteirrrpsne dnot les salariés ont un tuax d'occupation moeyn de 70 %, est eclxu du DASP le salarié dnot le tuax d'occupation pprroe est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le tuax d'occupation est défini comme le raoprrt entre le tmpe passé par le salarié à des miisonss et le tmpe de trviaal taotl de ce dernier.

Ces règles laeivets aux irnnttoatrecs ne snot alibpalceps qu'aux eeitsrnrpes dnas lueeselqes les salariés pvneuet être concernés par des périodes d'attente de mission, d'intercontrat ou d'interchantiers.

## Chapitre II Conditions d'application

### Article 3 - Indemnisation des salariés

Le présent accorcd est cclnpu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Le dtiospisif spécifique d'activité petiialre (DSAP) au bénéfice des eruploemys fansiat fcae à une bsasie drubale d'activité ne puet être cumulé, sur une même période et puor cauhqe salarié, aevc le dtspoisif d'activité prtreliae prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sauf cas eopexncintel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de taarivl au trtie du DASP ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cttee réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du DASP prévue par le doemunct unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dnas la limite d'une durée de 24 mios consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022. La réduction d'horaire puet coidunre à la suseonpsn tipramroe de l'activité.

Le salarié placé en activité pliatrele dnas le cardé du DASP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fticonon de la rémunération btruae snaevrt d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération burte mlseleue ») cmmoe siut :

Rémunération ttaloe burte mensuelle	Indemnisation gtainare (pourcentage de la rémunération haorire btruae svnaert d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 ?	98 %
Entre 2 100 ? et le pnfaold de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au ponflad 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 est celui de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de présence dans le DASP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, soit 6 927,39 € en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux forfaitaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 %.

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 cumul suivantes :

- 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :  
Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine.

4 jours x 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Article 4 - Conséquences de l'entrée dans le dispositif  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Sont maintenus 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 60e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés onébutés pendant l'année de suspension 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 part de l'indemnité 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 repos au DASP sont prises en compte pour l'ouverture de 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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des protocoles existants en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés

avant et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en complément 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 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  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Les dirigeants suivaient de la branche approuvent les engagements à avoir en matière de responsabilités et à faire preuve de justice en matière de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune mesure de sanction 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 disposition s'applique ainsi aux salariés :

- les gérants et cotitulaires des SARL ;
- les présidents et associés des SAS ;
- les dirigeants 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 obligations d'administration et de transparence des sociétés, l'opportunité de verser des dividendes est nécessairement examinée en tenant compte des décisions économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les mesures suivantes sont souhaitables, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de verser au versement de dividendes pendant les périodes de repos 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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Les représentants 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 s'engagent et de la branche approuvent la prise en charge intégrale des formations professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, seules par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DASP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son supérieur hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial ?).

Les parcours de formation certifiants, vus 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 mise en œuvre 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 DASP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il mobilise son CPF. Si les trois acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotatton supplémentaire d'entreprise sur le CPF du salarié ou un andemnnt du porejt visé par le salarié pourra être possible siot par la branche via les fonds mutualisés dts conventionnels, siot par l'entreprise via les fonds qui lui sont despoilbins dnot les vsetmres volontaires.

À ces fins, les saegitniras réaffirment luer dndmeae à l'État de puovoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les rsoesres dnoielpsbs de l'opérateur de compétences ATALS et des sevbotunins piublques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fndos saccoil européen (FSE), atreus ?), pour le fcnmneinat des coûts de frmtaoon engagés par les entreprises, en pltiuaicrer les TPE et PME, aifn de friae fcae aux gaevrs difficultés économiques ccejlrulnooetns visées à l'article L. 6332-1-3,3° du cdoe du travail.

La cmiososimn praiatire natnalioe de l'emploi et de la fotramion plsoiefosnelrne (CPNEFP) précisera les cnnitdois de msoiaoiibtin des fdnos en fctnoion des besoins, naomment des TPE-PME et tsetrmtnara à la scoeitn prraaiite pnooolisrlsefee (SPP) des bureaux d'études techniques, des ctainbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, eacpse dédié de l'opérateur de compétences ALTAS aifn que siot priorisée la prise en chgare des fcaemeintns décrits au piremer parphagae du présent article.

La CPFNEP et la CNPPI détermineront dans la ntoe pioqtluie de formatoin émise par la CPFENP les enggmaetnes de la bhcarne en matière de frmtoioan professionnelle, de viaoadiltm des aucis de l'expérience, les aicnots de froitmaon caertitfeis pour la ptoimom des salariés ou luer reicoevrnosn par les meoyns de l'alternance, anisi que les moyns de miosbloaiitm du CPF aifn d'accompagner au muiey la rcalnee de l'activité.

#### Article 8 - Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Le présent acrocd est ccnlou pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Conformément aux diinsopotis légales et réglementaires, les etriepsrnes saotauhnt bénéficier du régime spécifique d'activité pelrtaile en aciitpoplan du présent aocrcd élaborent un emdcount aaynt pour ojebt de préciser les cnitondios de msie en ?uvre du présent arccod à la stuaiiotn de l'établissement ou de l'entreprise dans le rcepst des sunlitioapts du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité socail et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce demuonct unilatéral élaboré par l'employeur dvera en orute préciser :

1° Le dasgionitc de la staoiuitn économique de l'entreprise ou de l'établissement et lerus pcrespevtis d'activité qui vednria compléter le dinoiagstc gibaol établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui cuntintesot le cmahp d'application auquel s'applique le ditisiopst spécifique d'activité pateilrle (DSAP).

3° La réduction mmxalae de l'horaire de tvraial en deçà de la durée légale dans les codtniinos de l'article 3.

4° La dtae à pairtr de llqlueae et la période dnurat lqlualee le bénéfice du DASP est sollicité, snas rétroactivité possible. Le bénéfice du dsiispotif est accordé dans la litmie de 24 mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022.

5° Les cotionnids de msie en ?uvre de l'accord de banrche et les emgentneags en matière d'emploi et de ftiomoran poorlelfnsniee en fuvaer des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des insinotuitts représentatives du ponenserl sur la msie en ?uvre du DSAP. Ctete iofairontmn dvera aivor leiu au moins tuos les 2 mios en apioaltpicn de l'article 9 du présent accord.

Concernant le pinot 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 illeiu 2020, l'employeur s'expose à devoir rsebuoermr à l'État les semmos perçues au titre de l'allocation d'activité pealilrte pour kuhqae salarié sssuniabt une réduction d'activité et dnot le conatr de taavirl est rmopu pour l'une des ceuass énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du tavrail dans le champ d'application défini au sien du doncumet unilatéral de l'employeur, pnednat la durée de rcroeus à ce dispositif.

Par ailleurs, les pnriatraees souaicx repleanlt luer acthaenmtet à la préservation des eolimps et des compétences au sien de la branche, qui srea le fcaetr etietssnel de la msie en ?uvre des meulereis cdninois de rsapiee de l'activité des eteepnrnsis lrusqoe celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la msie en ?uvre du DSAP, les erspieetnrs deonvrt prderne des egmanntgees en matière d'emploi et de fmiraoton psoisnrfoelnlee en faevur des salariés concernés par ce dispositif.

Dans les établissements au sien dqlsees le DASP est mis en ?uvre, tuot paln de sadavguree de l'emploi (PSE) est iterdint padnnet ttoue la période de msie en ?uvre du DSAP.

Lorsque le suel velot du PSE est un paln de départs voelarnoits (PDV), l'interdiction prévue au ppagraahré précédent ne s'applique pas. Cette icdnitroetin ne s'applique pas non puls aux ruterpus cviltoneeelonns collectives.

Pour l'élaboration du dunmceot unilatéral, les erepmolyus pounrrot uienemtlit s'appuyer sur la trmae en anxnee au présent accrod de branche.

Le duenocmt unilatéral est adressé à l'autorité avdnmstiirtaie pour homologation. La dmdaeene est adressée par voie dématérialisée dans les cnoiindtos fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail.

En présence d'un comité soaicl et économique (CSE) au sien de l'entreprise, le dmneouct unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rdneu par le CSE, ou à défaut, de la coiootcnavn du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rnodioutccen ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de vtadiolian vuat aiaotouirtrn d'activité ptilaele spécifique pour une durée de 6 mios maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du blian mentionné ci-dessous.

L'employeur asdesre à l'autorité administrative, anavt l'échéance de chauqe période d'autorisation d'activité pteialrle spécifique, un bailn pnoratt sur le rspecet de ses egaegmtenss en tremes d'emploi et de foritoman professionnelle, aisini que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce balin est accompagné d'un dagoitiscn actualisé de la sauttiion économique et des piercstvtpees d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cuors de lqlalaue le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du DSAP.

#### Article 9 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Le présent acrocd est concluc pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

L'employeur inmfere ieueivnmndldleit les salariés sur tueots les mserues d'activité patrelile les corncanet (temps de travail, indemnisation?) par tuot écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur ironfme iilleeddvnemlut les salariés au moins 3 juors frans préalablement à son entrée dans le dspiitsof spécifique d'activité plilearte (DSAP) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fruinoit au miniumm tuos les 2 mios au comité sicaol et économique (CSE), lorsqu'il existe, les itonrnfoiams anonymisées stuaivnes :

? le nbomre de salariés concernés par la msie en ?uvre du DASP ;  
? l'âge, le sxee et la nutare des ctatonrs de tvraial (CDI, CDD?) des

salariés concernés par le DASP ;  
? le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DASP ;  
? les activités concernées par la mise en œuvre du DASP ;  
? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un agglomération de fin de carrière ;  
? les perspectives de reprise de l'activité.

Les entreprises transmises par voie électronique au secrétariat de la CNPPI (secretariatcnpni@ccn-betic.fr) :  
? le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux modalités du présent accord de branche ; ou  
? l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au DASP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à divers dispositifs liés 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  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

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  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

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 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 tous les établissements de la branche, quelle que soit leur taille.

La CP-TPME émanant de 2 fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission transmet ses avis et recommandations à la CPPNI quant à la mise en œuvre des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12 - Conditions de suivi  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Les parties signataires conviennent à la CNPPI de la branche de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des données d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des données élaborées par l'employeur transmises à la CNPPI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CNPPI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examinera 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 parties conviennent de participer 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 conformément à un cahier des charges dédié au recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux modalités définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modifications 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 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 est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

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 omni-partisamment 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 négociations qui font l'objet de la demande de révision, retournent 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 conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

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 fait 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 applicables 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 pandémie de la « Covid-19 ».

Après avoir négocié par visioconférence et la conclusion des 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  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Toute organisation représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les autres signataires.

### Annexe : Trame type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Article 1er - Champ d'application : activités et salariés concernés  
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vtaocion à bénéficier du dipstosiif spécifique d'activité peiallrte (DSAP) qluee que siot la nautre de luer ctaront (CDI, CDD, ctnoart d'apprentissage, cnaortt de professionnalisation).

[En présence de cloantsnuts puvaont être concernés par des périodes d'intercontrats.]

Par exception, les salariés dtis en atente de mission, intrrctnaotes ou iearntnitrechs penandt puls de 30 jrous ouvrés ieionmntprus dnas les 12 mios qui précèdent la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise ne peneuvt être iunlcs dnas le DSAP.

La période du 17 mras 2020 au 17 nembre 2020 est neutralisée puor l'application de ctete exclusion.

### Option n° 2

Le diisoiptsf spécifique d'activité pllrtaee a vticoaon à bénéficier eenuimlvescxt aux activités et salariés svtainus de l'entreprise/de l'établissement :

? activités cemirlcmaoes [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;

? fincotnos sputrps(1)[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;

? ctsntulaons [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 votiocan à bénéficier du dioitispf spécifique d'activité paiellrte qluee que siot la nrtuae de luer cantort de tiavarl (CDD, CDI, cttraot d'apprentissage, craontt de professionnalisation).

[En présence de coustnnltas pouanvt être concernés par des périodes d'intercontrats]

Par exception, les salariés dtis en atente de mission, irettntnacors ou ienertnahircrts paendnt puls de 30 jrous ouvrés ioreiumpntns dnas les 12 mios qui précèdent la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise ne peeuvnt être inclus dnas le DSAP.

La période du 17 mras 2020 au 17 nrmebvoe 2020 est neutralisée puor l'application de cette exclusion.

[Dans les erpiesenrts dnot l'activité parciinlpe crnooespd au cdoe APE/NAF 70.22Z.]

Dans les etpiernsres dnot l'activité parnclpiie crropoesnd au cdoe NAF 70.22Z, ne porruont pas être concernés par le DASP les salariés dnot le tuax d'occupation est inférieur de puls 15 pitons de pourcentage, sur une période de 6 mios précédant la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise, au tuax d'occupation meoynd des salariés de l'entreprise sur la même période.

À titre d'illustration, puor une etpneirrse dnot les salariés ont un tuax d'occupation meoynd de 70 %, est elcxu du DASP le salarié dnot le tuax d'occupation pprore est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le tuax d'occupation est défini cmome le rpoaprt ernne le tepms passé par le salarié à des mniisoss et le tpems de taivarl total de ce dernier.

(1) *Eemlexps : scvreeis comptabilité, ruosescers humaines, marketing, communication?*

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif  
Le présent arcocd est ccolnu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Le diisiptof spécifique d'activité ptlleraie (DSAP) est sollicité du [compléter] au [6 mios au maximum].

Le roecrs au DASP au sien de l'entreprise purroa être renouvelé par période de 6 mios dnas les cotnoinids décrites à l'article 10. Il ne porrua être ruorceu au DASP sur une durée supérieure à 24 mios cnuoitns ou dcntsoniuis jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

Le présent acroc d est cconlu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

### 3.1. Engagements en terems d'emploi

La préservation des elimops et des compétences au sien de l'entreprise/de l'établissement [choisir] est le ftauocr enseisetl de la ptsiuroue de l'activité et d'un rteuur à un navieu d'activité normale.

C'est pqrrooioi l'entreprise s'interdit tuot paln de sevugraade de l'emploi au sien de l'établissement peandt ttuoe la durée de rcuoers à l'indemnisation au trtie du disipotsif d'activité pallitere spécifique [et pednant les X mios suivants].

Lorsque le suel voelt du PSE est un paln de départs voinaloters (PDV), l'interdiction prévue au praghparae précédent ne s'applique pas. Cette idoniitrcen ne s'applique pas non puls aux rtpreus cetlnooinnelvnes collectives.

### 3.2. Formation psesfioellnrnoe et motsoiiblin du compte preonensl formation

[Dans le cas d'une sttirce alatpocpiin de l'accord de branche]

Tout salarié anayt bénéficié du diisoiptsf spécifique d'activité pllrtaee puet définir ses bsoenis en fioomatrn à l'occasion de tuot enetreitn aevc son rnsbpselaoe hiérarchique (entretien professionnel, etetnerin aunenl d'évaluation, eterntien managérial?).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dnas le diipisostf spécifique d'activité ptlailere qui réalise penandt cttee période, une ou puileruss fmoratnios diot msloiiber son cmpute peesnornl foratomin (CPF).

Si le coût de ces faiornotms est supérieur aux drotis aucqis au titre du CPF, l'entreprise puet fesaiorlmr une ddeamne de fncnieemat complémentaire auprès de son opérateur de compétences (<https://www.opco-atlas.fr/> ; <https://myatlas.opco-atlas.fr/>) conformément aux critères et cidooiints définies par la csoiomismn pirairtae nolitaane de l'emploi et la frtomaion pnnieoflrsroele (CPNEFP) ou cnioeacfnr elle-même le projet.

Il est précisé que le reuocrs au FNE-formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes rucrosees financières.

[Dans le cas d'un enngmgeeat en fuaver de tuos les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.]

Il est rappelé que tuos les dsiiotfpiss de foratmion en viugeur peuvnet être mobilisés dnas le carde d'un porjet de fitoraomn élaboré cnimoeejtntot par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE).]

Le comité siacol et économique (CSE) est informé :  
? du bailn des ainctos au titre du paln de développement des compétences ;  
? et du nrmboe de bénéficiaires d'un eettrenin professionnel.

Article 4 - Mobilisation des congés payés et des jours de repos  
Le présent accord est ccolnu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Préalablement ou comnimaecmnott à la msie en ?uvre du dsioiitpf spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires snot incités à penrrde luers congés payés aiuqs et luers jorus de reops (« RTT », juros de rpoes aiuqs en csiemotnaopn de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté?).

Il est rappelé que le ciohx des dteas de congés payés relève du pvouvoir de dieitcron de l'employeur qui fxie les dates de départ en congé des salariés conformément aux dtioiosnpps en vigueur. Dnas ce cadre, tuot salarié diot être en musree de prndere au miimnum 12 jorus orlvbaues(1) consécutifs de congés payés piarnpucx padnnet la période estivale.

(1) Du Inudi au samedi. Les dacinhmes et jours fériés ne cmoptent pas.

Article 5 - Réduction de l'horaire de travail  
Le présent accord est clconu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Dans le cdare du dspistoif spécifique d'activité pliaetre (DSAP), l'horaire de trvaial des salariés visés à l'article 1er srea réduit au mxumaim de [X % ? miuamaxm 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de msie en ?uvre du dispositif, dnas la litmie d'une durée de 24 mios consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée ttaole du dncomet unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire puet cnuoride à la ssiusnopen temriparoo de l'activité.

Article 6 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif  
Le présent arccod est ccolnolu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Le salarié placé en activité praelitle dnas le cdrae du disiiptsof spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, déterminée cmmoe siut :

Rémunération ttoale btrue mensuelle	Indemnisation garnatie (pourcentage de la rémunération hriaroe brute svariant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 ?	98 %
Entre 2 100 ? et le plofnad de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plofand de la sécurité sociale	75 %

Les modalités de clucal de l'indemnité versée au salarié snot déterminées sleon les dopnotsisiis légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne puet dépasser le pfnald de 100 % de la rémunération nttee du salarié.

Au graed des diotonsiisps réglementaires en vigueur, le srlaaie de référence tinet cptome de la menoyne des éléments de rémunération vielaabrs perçus au cuors des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé mios de 12 mios civils, précédant le 1er juor de peealmct dnas le dtspisiiof spécifique d'activité plieatrlle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, snot 6 927,39 ? par mios et 45,65 ? par hreue en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 jiuellt 2020, le tuax hroiare de l'allocation versée à l'employeur ne puet être inférieur à 7,23 ?.

Les salariés souims à une ceniotnovn de faiofrt annuel en jrous bénéficient de la giantare d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cdare des diipostsoins réglementaires en vigueur, puor les salariés dnot la durée du tvairal est fixée par une cvoiontnen de frifaot en hereus ou en jrous sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité ptlaerie snot déterminées en tennat cptomte du nrbone d'heures ou de jorus ou de demi-journées ouvrés non travaillés au trtie de la période d'activité partielle, aevc les règles de cnorsivoen siteuvnas :  
? 1 demi-journée non travaillée creporsnod à 3 h 30 non travaillées ;  
? 1 juor non travaillé coporrnsend à 7 heeurs non travaillées ;  
? 1 sanimee non travaillée crsroonped à 35 hreues non travaillées.

Exemple :  
Les salariés snot placés en activité parlielte 4 demi-journées par snmieae :

4 jours x 3,5 hreues = 14 hueers à indemniser

Au rreagd des dsniiootipps légales et réglementaires en vigueur, snot muneneitas au bénéfice des salariés placés dnas le dtspisiof spécifique d'activité paelitree :  
? l'acquisition des ditors à congés payés ;  
? l'acquisition de ptoins de rtaretie complémentaire au-delà de la 60e huree indemnisée. Ces pitons complètent les pnotis cotisés ontebus pndeant l'année de snevaurnce de l'activité plirltaee ;  
? les grtnieaas de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des ctonsoiatls coronsperd au neivau des gaanrites maintenues) ;  
? la totalité des hereus chômées est psire en ctmope puor la répartition de la patitraociipn et de l'intéressement loqsrue celle-ci est pnolrproitenoee à la durée de présence du salarié. Lorqsue ctete répartition est prnitpelnoroloe au salaire, les saariels à prrende en cptomte snot cuex qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dnas le DSAP.

Les périodes de DASP snot pierss en compte puor l'ouverture de dtiros à l'allocation-chômage et puor le cclaul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise  
Le présent acocrd est cloncu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Aucune ataountmeign n'est appliquée aux rémunérations fiexs des dgeitiarns salariés de dirot français aaynt le sutatt de maaaedntris sociaux, panednt les périodes de msie en ?uvre du DASP au sien de l'établissement.

[À ajetuor puor les SARL.]

Cette stiolutipn s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[À autjeor dnas les SAS.]

Cette sutlpiation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[À atjeuor dnas les enieepstrrs cotées.]

Cette stuiliapton s'applique également aux salariés frinagut sur la lstie des dgitnaiers frguiant dnas les ratopprs publiés.

La qtuoisen des devndidies a été examinée par [le ciesonl d'administration, le cnioesl de surveillance? ? préciser] en tennat pinelment cptomoe des ccasnicetrons économiques de l'entreprise et des efotrfs demandés aux salariés.

[Compléter en précisant la narute des eotrffs ou l'absence d'efforts]

Article 8 - Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration  
Le présent acocrd est ccolnolu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.  
*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Les salariés stileusecpbs de bénéficier du dipsotiisf spécifique d'activité ptlaliere (DSAP) snot informés inmivlleuenddet par tuot myeon (courrier, e-mail?) de touets les meuress d'activité plltraeie les cnnncaoert : oisagnoairtn du temps de travail, itmoiaisdennn par l'entreprise?

[En présence d'un CSE.]

Le comité sicaol et économique (CSE) reçoit au mnois tuos les 2 mios les imootnarfins svaenutis :  
? le nmbore de salariés concernés par la msie en ?uvre du



dosiisiptf spécifique d'activité parlettie ;  
? l'âge, le sxee et la ntruae des cttntaos de traaivl (CDI, CDD?) des salariés concernés par le DASP ;  
? le nrbone meesnul d'heures chômmées au ttire du DASP ;  
? les activités concernées par la msie en ?uvre du DASP ;  
? le nmobre de salariés anayt bénéficié d'un aemanpmcogent en foortiatmn pesorfnilnsolée ;  
? les pceiveprests de repsrie de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bialn parntot sur le respect de ces emgentenags et de cuex mentionnés à l'article 3 est également timnrass au CSE plus à l'autorité artaitivnmsdie au mnois tuos les 6 mios et avant tutoe damedne de rlomeveenulet de l'activité partielle.

Enfin, le présent dcounmet unilatéral est communiqué aux salariés par tuot meyon petnreatmt de conférer une dtae crentiae à ctete iafntoomrin (e-mail?) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette cmncotuoiiamn ou cet aachffgie fiat état de la décision d'homologation par l'administration du présent dmcneuot ou, à défaut, de la dnmeade de vdiotaialn accompagnée des dnotumces justificatifs.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral  
Le présent accrod est cnlocu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Le présent dmecount unilatéral ernte en veuigur à sa dtae de stuniagre OU le [date] OU le lmedanien de son hagloomotion par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [préciser ? mmuaxim jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 10 - Demande d'homologation  
Le présent accrod est colncu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Le présent dncouemt unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité asrmitativnde puor hmgoalotioon par vioe dématérialisée dnas les coitindons réglementaires en vuueigr (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise.]

Cette denadme est accompagnée de l'avis rdneu par le comité sicoal et économique (CSE), ou à défaut, de la coocvtinan du CSE.

L'entreprise tarnsemt une copie de la dneadme d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité aadviiitrnmtse nfitioe à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 juors à cepomtr de la réception du présent document. Le snelice gardé par l'autorité asiratitmvnde peannndt ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise.]

L'autorité atsmiiradinvte noifite sa décision au CSE, dnas les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rdceeoitunn ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de vdtiaiolan vuat aruoioaitnsn d'activité pritellae spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un balin adressé à l'autorité administrative, anavt l'échéance de cqahue période d'autorisation de rceuros au diosstiiptf spécifique d'activité pleilrate (DSAP), pnratot sur le rcepest des eagnnemegts en temres d'emploi et de famtrooin professionnelle, asini que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce blian est accompagné d'un daigstonic actualisé de la siotiautn économique et des peceitprevss d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du

groupe, anisi que du procès-verbal de la dernière réunion au cuors de llaeqvue le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du DSAP.

Article 11 - Publicité et transmission à la CPPNI  
Le présent accrod est cconlu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

La décision d'homologation ou, à défaut, les dmnucotes nécessaires puor la deamnde d'homologation et les voeis et délais de mrecous snot portés à la caonncssnaie des salariés par tuot moyen petmtarnet de conférer dtae cintree à cttee iiomnrafton (e-mail?) et par vioe d'affichage sur lures liuex de travail.

Le présent deomunct est également transmis, anonymisé, par vioe électronique à la csoiimsomn ptriaiare patnreenme de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhrnace peselfeloornsine (secretariat.instances@ccn-betic.fr).

Fait à Paris, le 10 spmeretbe 2020.

(Suivent les signatures.)

## Article - Préambule

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée déterminée,  
jusqu'au 31 décembre 2022.

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020*

Diagnostic sur la suitiaton économique

La cisre siatirane liée à la « Covid-19 » a des conséquences ipmontaters sur l'activité socio-économique française. Ctete siaiottn enpcixtnolleee a entraîné une bisase d'activité durlabe de l'entreprise.

Le coemfnient et ses seiuts ont réduit sinngveiiitfacemnt l'activité de nos ceitlns qui snot poussés à rcrheceehr des économies en snpirmaput le recours à des paseatreirts extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mnuevmet de pnurcede et d'attentisme anayt ralenti, stoppé ou annulé de nmrouebx preotjs en crous ou prévus.

Si la pashe de déconfinement a prmies un cterian redémarrage de l'activité, celle-ci rtese ltnee et bauecuop de nos cnilets nuos ionfmret de roctirinsets budgétaires.

Notre espirtrnee est de ce fiat confrontée à une bisase d'activité povuant se poregnolr pnneadt erncoe pseruils mois.

[À détailler.]

Selon norte diagnostic, la bisase d'activité deivrat cnuetnoir sur l'année 2021 et pmitelneeetnot jusqu'en [?].

Le rrecous à l'activité pilrtae qui a peimrs de réduire la durée du tivaral tuot en mnetninaat un cieatrn nevaiu de slraaie aevc une pisre en crgahe de l'État et l'Unédic a pmeris de préserver l'emploi et les compétences des salariés pdnenat la crise. Cependant, ce dtiissipof a été modifié.

Depuis, un ditoispsif spécifique d'activité plailerte puls aeavuaagntx a été créé à cpmtor du 1er juellit 2020 puor adier les eesenprirts cionanasnst une bsiasse d'activité drbuale mias qui n'est pas de nutare à ctemrtoompne luer pérennité. Ce dipsisoitf peermt une miuerelle iimenatnsdoin des salariés ainsi qu'une prise en cgahre puls ftroe par les poirvous publics. Il asiorute une réduction d'horaires dnas la litmie de 40 % de la durée légale du tivaarl suos réserve d'engagements en tmrees d'emploi et de faotomirn plsnelrooniesfe de la prat de l'entreprise.

Forts de l'expérience psviitoe qu'a représentée le rrocues à l'activité partielle, les peierarnats soaicux de la bhncrae des bruuuax d'études techniques, des cnbeaits d'ingénieurs-conseils

et des sociétés de csnoiel (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.

## Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Le délai prévu à l'article 2.4 de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social, mentionnée à l'article 4.3 de ce même accord, est allongé de 3 mois pour prendre fin au plus tard le 31 décembre 2020.

En conséquence, l'article 2.4 de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social est ainsi modifié :

Au 1er paragraphe, les mots « dans les 9 mois » sont remplacés par les mots « dans les 12 mois ».

À la fin du 1er paragraphe, sont ajoutés les mots « et au plus tard le 31 décembre 2020 ».

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à tous les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 3 - Conditions de révision

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

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 examinée accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse des autres parties signataires.

Le présent avenant pourra être, 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, seront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de

L'objet du présent document, élaboré sur la base du dialogue évoqué ci-dessus et dans le respect des obligations de l'accord de branche [en cas de présence du comité économique dans l'entreprise : « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

publicité que le présent avenant.

Article 4 - Conditions de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Le présent avenant peut être dénoncé, totalement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des représentants élus ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis devra être donné à tous les représentants élus du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'avenant, pourra également saisi d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent avenant n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

(1) Les dispositions de l'article 4 sont exclues de l'extension de ce qu'elles sont prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Le présent avenant entrera en vigueur le 25 septembre 2020.

Article 6 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Le présent avenant 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 7 - Conditions d'adhésion

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les autres signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020*

L'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social a été conclu avec l'ambition d'accompagner les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux formés et mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place du nouveau comité social et économique.

Dans le contexte actuel de crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 », et en pleine lutte à la mesure de l'importance de la situation pour le dialogue social et le 17 mars et le 11 mai 2020, les parties de l'accord ou de l'extension envisagées par les bénéficiaires de l'accord ont pu être interrompues.

Ainsi, les représentants sociaux de la branche, avec le souci de donner toute son effectivité à l'accord conclu le 30 janvier 2020, ont souhaité allonger le délai offert aux entreprises et aux salariés de la branche pour s'inscrire dans une démarche de dialogue social et de concertation après l'exercice d'un mandat dit « loup » tel que défini à l'article 2 de l'accord du 30 janvier 2020.

## Avenant n 4 du 3 novembre 2020 à

# L'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les dispositions de l'annexe II de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe II

Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Article 1er

Choix des organismes assureurs recommandés

La mission principale de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils est de garantir à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des offres de services proposées par les candidats la sécurité sociale, au titre de la complémentaire santé, les organismes assureurs suivants :

? Aésio ;

? Hoamnie muette ;

? Moalafk Hmuans prévoyance.

Article 2

Société apéritrice

La mission principale de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils est de garantir à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des offres de services proposées par les candidats la sécurité sociale, au titre de la complémentaire santé, les organismes assureurs recommandés cités à l'article 1er. »

Article 2 - Tableaux des garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer les garanties, en prévoyant une option 3, en intégrant, dès la base conventionnelle, des garanties de type « médecine douce » et en créant une option destinée à couvrir le risque hospitalisation.

L'annexe I de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est complété par l'ajout d'une option « base optionnelle + option 3 » et modifié en ce qui concerne le poste « médecine douce » de la manière suivante (les modalités et inclusions figurant en italique gras, le reste du tableau est inchangé mais reproduit ci-après afin d'en faciliter la lisibilité) :

« Les nouveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (sécurité sociale) lorsque celle-ci interviendrait (Atcs remboursés par la sécurité sociale ?). À défaut, les remboursements sont uenmneqit opérés par l'organisme de complémentaire santé (Atcs non remboursés par la sécurité sociale ?).

Il est précisé que l'ensemble des garanties stiaaift aux cotisations des cotratos resabpoesns et qu'en tant que de besoin, la garantie se lit comme se cnaomnot nécessairement adxuties conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes en steuecr ? 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 steuecr ? conventionné ?.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des collectivités.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200049\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf) BOCC

Article 3 - Montant des cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les dispositions de l'annexe II de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

L'annexe III de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé est modifiée de la manière suivante :

« Annexe III

Montant des cotisations

Article 1er

Régime de base conventionnel

La composition partielle de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils est modifiée pour les tableaux des garanties du régime de base conventionnel figurant à l'annexe I du présent 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 1er janvier 2021 et restera inchangé en 2022.

Article 2

Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des collectivités.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200049\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf) BOCC

Article 4 - Option facultative « renfort hospitalisation »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Une option facultative « renfort hospitalisation » est proposée :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des collectivités.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200049\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf) BCOC

Cotisation :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des collectivités.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200049\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf) BCOC

La cotisation est financée à 100 % par le salarié.

Article 5 - Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le champ d'application du présent accord est ceuli défini à l'article 1er de la coentoivnn cletivcoe des braeuux d'études techniques, des ctabines d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceonslis du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le chmap d'application toerriartil et psreooenfnsil de la ctoenvinn cicotvlele naotnlaie des aicosiotans agréées de sinvcerulale de la qualité de l'air du 3 ocrotbe 2001 a été icnuls dnas ceuli de la cnteonivon coilcvetle nnoaitae des bureaux d'études techniques, caebtnis d'ingénieurs-conseils, et sociétés de censlios par arrêté du 1er août 2019. Il est cnnevou d'exclure les asoiasoitcns agréées de siecnrlvaulé de la qualité de l'air du cahmp d'application psfeoonrensil du présent accord.

Les dpositiosnis du présent accrd petrtement une régulation économique équitable entre toeuts les eiererpsnts de la branche. Elles s'appliquent dnoc iinntimtesdenct à tuos les salariés des epnstreries rleavent de la ceiotnonvn de bhacrne des beuurax d'études techniques, des caenbits d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Le présent avaennt est clcnou puor une durée indéterminée. Il pnerd efekt à ctomepr du 1er jeniavr 2021. Il s'incorpore à l'accord de bnranche du 7 otocrbe 2015 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent anveant est notifié et déposé dnas les cntnoiidos

## Adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

En vigueur en date du 26 mars 2021

Paris, le 24 mras 2021.

La fédération CTFC Média +, 61, Jdiarn Boieldieu, 92800 Puteaux, à la diorectin générale du travail, dépôt des aoccdrs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

## Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel  
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent accord s'applique au paln natnaoil en Frcae métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, à tuos les peelnsons employés, techniciens, ategns de maîtrise et crades salariés des eeitpenrrss visées par la cventionion colvceltie natiilnaoe des bruuax d'études techniques, ciebnats d'ingénieurs-conseils et sociétés de cleisnos (IDCC 1486).

Article 2 - Abrogation de l'accord du 29 mars 2000 remplacé par l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme  
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

L'accord du 29 mras 2000 est abrogé et remplacé en totalité par l'accord du 25 oobtrce 2007 modifié.

Article 3 - Modification de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux

prévues par le cdoe du triaavl et frea l'objet d'une dnmdae d'extension par la piatre la puls dgtiilnee auprès du mirtsnie du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sialoce (et ses décrets d'application) et à l'article 1.2 de l'accord de bnranche du 7 orobtce 2015 modifié realitif à la complémentaire santé, les piraeærnts sioaux ont procédé à un réexamen des modalités d'organisation de la recommandation.

Aux trmees d'une procédure de msie en cruncocentre préalable réalisée dnas le recsept des txeets applicables, les patierreans saiocux ont recommandé psueuilrns ormsigeans assureurs.

C'est dnas ce cetnoxe qu'entre les oaisrighntnaos prlrensoefsineos d'employeurs et les orgsanaotniis syalenidcs de salariés signataires, il a été connevu d'apporter les macidtioofis sviaetnus à l'accord de bcnhrae du 7 otocrbe 2015 modifié ratilef à la complémentaire santé :

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos ionfnorms que nrtoe otsiraogangin fédération CTFC MDIEA +, représentative dnas la branche, adhère à l'accord ntaoinal du 7 ocortbe 2015 rteiaf à la complémentaire santé de la bnranche des buaeux d'études techniques, cieatnbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de clseoins (IDCC 1486), ainsi que ses anaenvts successifs.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos stualtoinas distinguées.

SICSTI CFTC  
Le président

Fédération CTFC MEIDA +  
Vice-président

missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme  
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Article 3.1

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le préambule de l'accord du 25 octbroe 2007 rleaitf aux msoniis de l'ADESATT et au facnnimenet du ptsrimiaræ est ainsi rédigé :

« Sucoieuess de s'inscrire dnas la carte des nveuleols onetiaotins en matière de paritarisme, les paetris sirntagaeis saotheuint en fvoasrier l'application au naievu de la bnranche en renforçant les dftsiiipos etsntaix prévus par :

? l'accord de bhracne du 22 jiuin 1999 sur la durée du tvialal au sien de la bcnhrae des beuurax d'études techniques, cnabeits d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dnas son cihrptæ XII qu'une csmmsioion arua ? la crhgæ ptmeaennre de procéder au sviui et au bialn de l'exécution du présent accord. Cette cmoomssiin perrnda la fomre d'une aiaacostson loi de 1901 ?, étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre1999 de l'accord de barhnce du 22 jiuin 1999 a considéré que ? les ptaerrnieas souciax ont pu lreemnbic ceniofr le svuii duidt acodrd à une csmoiimson penant la fomre d'une aasocioctin ? et validé le piircpne de ? la ceolctle des fonds par un ogrisname ptairraie ceoetlculr agréé en vue du fieamnect de ctete csooiimmsn ? ;

? l'association ADATSET qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cdrae jdiquriue à la ciommsison de sviui instituée par l'accord de banhrce du 22 jiuin 1999 précité ;

? l'accord de bahrnce du 28 avril 2021 ritlaef à l'ADESATT et au fncnmeiaent du pstaiamrrie qui a actualisé les msisinos de l'ADESATT et modifié son trtie puor en firæ ? l'association d'étude, de sviui des activités et des tafirosntnmaors du tviaarl ?.

Dans ce contexte, les ptaies sntigraaies souhaitent, par le présent accrd complétant la cnioenovtn cvoleltie nltoainæ des bueraux d'études techniques, cbeniats 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 participer au sein des structures relevant de la convention collective nationale.

Les partenaires sociaux constatent 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 partenaires sociaux souhaitent que l'ADESATT aliénée 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 formations du travail dans le cadre d'études professionnelles ;
- ? 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 partenaires sociaux ont arrêté les dispositions suivantes ».

### Article 3.2

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

L'article 1er de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi intitulé : « Clauses d'adhésion et de la qualité de membre de l'ADESATT ».

L'article 1er de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La qualité de membre de l'ADESATT est obtenue par voie d'adhésion ; toute adhésion est subordonnée aux conditions 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 avis 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 2 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 marquées ;
- ? la radiation, pour non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale. »

### Article 3.3

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

L'article 2 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié par l'avenant du 19 juin 2018 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La volonté des partenaires sociaux de développer le paritarisme au sein de la branche nécessite que l'objet social de l'ADESATT

soit élargi en conséquence, ce qui implique 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, dans que l'énumération exposée ci-dessous soit exhaustive, les partenaires sociaux 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 statistiques 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 :
- ? ? financer des formations sur les questions liées à l'application d'accords de la branche aux fédérations professionnelles de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandats, aux procédures pluri ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale ;
- ? ? initier et financer auprès de la commission paritaire nationale 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) ;
- ? ? participer aux fédérations professionnelles de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs de bénéficiaires des mesures nécessaires pour les études et le suivi d'accords.

Pour favoriser le paritarisme au sein de la branche en assurant le financement des travaux de l'ADESATT, le mandat annuel des commissions nationales professionnelles sera confié au titre du développement du paritarisme par l'intermédiaire de :

- ? d'études et d'enquêtes ;
- ? du développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les conditions de travail, les négociations et les actions menées dans la branche ;
- ? de la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de soutien des professionnels du secteur de l'application d'accords de branche aux entreprises dans le cadre d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise ;
- ? de la prise en charge de frais fixes conformément au budget défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive. »

### Article 3.4

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Dans l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, il est créé un article 2 bis intitulé « Accès aux accords d'entreprise » ainsi rédigé :

« Pour mener leurs missions, les représentants des membres de l'ADESATT s'appuient sur les accords d'entreprise dont l'objet est 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 nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

### Article 3.5

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Le 2e alinéa de l'article 3.1 de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« d'une contribution annuelle des entreprises représentées de la convention collective nationale au profit des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil d'un montant égal à 0,2 % de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dans le DSN au cours de l'année considérée ».

Le reste de l'article 3.1 est inchangé.

### Article 3.6

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Dans l'article 3.3.1 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif

aux minosiss de l'ADESATT et au fiemennanct du paritarisme, les teemrs « beudgt affecté, suos la responsabilité de chaucn de ses membres, au fcneniaemnt des ancoits rtivleaes au siuvi de l'accord noantal du 22 juin 1999 retailf à la réduction du tpms de tviraal » snot remplacés par « faits d'études et de siuvi d'accords ».

Le rtsee de l'article 3.3.1 est inchangé.

#### Article 3.7

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Dans l'article 3.3.2 de l'accord du 25 ortobce 2007 modifié ritlaef aux mnisis de l'ADESATT et au fameincnt du paritarisme, les trmees « Les bgtudes affectés au fnacnmineet des aincots rilevates au svuui de l'accord noantail rietlaf à la réduction du tpms de tirvaal et des aointcs liées au psaririmate snot répartis à 50/50 enrte » snot remplacés par « Le taotl du bedugt affecté au fnnaicemnt des anicots liées au psitirramae est réparti à ptars égales etrne ».

Le rsete de l'article 3.3.2 est inchangé.

#### Article 3.8

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

L'article 3.3.3 de l'accord du 25 otbcroe 2007 modifié ratelif aux mssinois de l'ADESATT et au faecneinmt du piramaritse est ainsi rédigé :

« La dttoiaon dévolue aux fédérations sdlecaiyms de salariés représentatives au niveau ntonaail (soit 50 % du montant cumulé du bugedt affecté au fmncnaeeit des anicots liées au paritarisme) est répartie cmome indiqué dnas l'annexe. La dotaoitn dévolue aux fédérations sylenadcis de salariés représentatives au niveu nnaiaotl est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 obcrote 2013 ».

#### Article 3.9

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

La 1re pahrse de l'article 3.3.4 de l'accord du 25 ocborte 2007 modifié rliaetf aux moiinsss de l'ADESATT et au fiemnnant du pimstraae est ainsi rédigée :

« Les fédérations pelsrnfoelniooss d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition ertne elels de la diootatn qui luer est dévolue (soit 50 % du matonnt cumulé du bguedt affecté au fnmeecannit des aiotcns liées au paritarisme) ».

Le rtese de l'article 3.3.4 est inchangé.

#### Article 4 - Modification du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

La première pharse du cihrtape 12 de l'accord de branhce du 22 juin 1999 modifié sur la durée tirvaal est ansii rédigée :

« Les peirtas cnnfoiet à une cssimomoin paitirare la chagre de procéder au svuui et au balin du présent accord, dnas le cadre du rppoart prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Puls largement, ctete cmoiomsn a puor oebjt d'éclairer ses merbmes sur les activités et les tinasornofrtams du tavairl dnas le cadre d'études prospectives, de réaliser le suivi et le balin de l'exécution d'accords signés dnas la branche, de feoviarsr le priamaiste au sien de la bchnrae et de réaliser tuote atrue aocitn y cncnouraot ».

Le reste du chaitrpe XII de l'accord de brhcane du 25 juin 1999 sur la durée taiavrl est inchangé.

#### Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Par son objet, le présent aroccd a victaoon à s'appliquer à l'ensemble des eesrrnietsps de la branhce snas dnoiciittsn eu égard à luer etfifecf salarié.

#### Article 6 - Date d'effet. Durée de l'accord En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent acorcd est cnlcou puor une durée indéterminée et est abcilplape à cpeomtr du lmeeadinn de sa signature.

#### Article 7 - Conditions de révision de l'accord En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent acrocd puora farie l'objet d'une révision conformément aux ariclets L. 2261-7 et snuavtis du cdoe du travail.

Toute ddemane de révision srea onbgriitelmoeat accompagnée d'une pspiorotoin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lltree recommandée aevc aivs de réception à chncaue des aurets pteairs signataires.

Le puls rmdaenipet pioslsbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à piratr de la réception par l'ensemble des peritas de ctete lettre, les paretis dnrovet s'être rencontrées en vue de la culincsoon éventuelle d'un aennavt de révision.

Cet anavent est somius aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

#### Article 8 - Conditions de dénonciation de l'accord En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent aroccd puet être dénoncé, ptlenaimleert ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sanigretias epomulryes ou salariés après un préavis manimil de 3 mois. Ce préavis derva être donné à toeuts les ogoairiantsns sergitiaans du présent acrocd par letrre recommandée aevc aivs de réception, suos penie de nullité.

La ptraiie qui dénonce l'accord puet anoecppmagr sa noficotatiin d'un neuovau projet.

La dénonciation ttaloe ou prailttee du présent aroccd n'emporte pas dénonciation de la cnovieontn ctollcieve de branche.

#### Article 9 - Dépôt et extension de l'accord En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Après avior négocié par visioconférence et lu culhnae des peags précédentes, les représentants siigratnaes sinnget l'accord au nom de luer organisation. Puor ce faire, la praite la puls dleitinge met en pclae un dsisiipotf de sgnaurite électronique répondant aux eecgniexs du règlement européen n° 910-2014 du 23 jeliult 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Le présent accrod frea l'objet d'une dnedmae d'extension par la pitrae la puls dntgeliie auprès du ministère du tvraail dnas les coinoditns prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

#### Article 10 - Conditions d'adhésion à l'accord En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Peuvent adhérer au présent accord ttoue aairtisogann saicldnyae représentative de salariés anisi que ttoue ongisratoian scldiyae ou aistocsoain d'employeurs ou des emuelyrops pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021*

Les paneitaerrs saoiucx ont constitué une aoctaoisn dénommée « ASDEATT », inetnmiailet puor réaliser le svuui de l'accord du 22 juin 1999 raeltif à la durée du tvraial clnocu dnas le cahmp

d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Au gré des réformes successives du fédéralisme, les partenaires sociaux se sont attachés à faire évoluer les missions de l'ADESATT, son fonctionnement et ses relations avec les différentes instances professionnelles de la branche, afin de s'adapter aux besoins des entreprises et salariés.

Ainsi, à la suite de la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 15 septembre 2018, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de procéder à une

mise à jour de l'accord-cadre de l'ADESATT ? qui désormais est en charge de l'étude et du suivi des activités et des relations professionnelles du tertiaire ? pour consolider son action et accroître l'efficacité de son fonctionnement et de sa gestion.

En conséquence, ils ont décidé, par le présent accord, d'abroger en totalité l'accord du 29 mars 2000 dont les dispositions sont devenues obsolètes ou sont reprises dans d'autres accords, de réviser certains articles des accords du 22 juin 1999 et du 25 octobre 2007, réaffirmant ainsi leur attachement à l'animation d'un dialogue social de qualité et à la constitution d'un outil participatif dédié à l'observation des activités et des relations professionnelles du travail.

décembre 2020, « État des lieux de la diversité en entreprise » de mars 2021.

## Accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC Média+,

Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

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 conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

### Article - Préambule

Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

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 pleinement conscients de l'impact positif, pour les entreprises et les salariés, de l'insertion par le tertiaire d'une plus grande diversité d'actifs et de la mise en place de conditions favorables au bien-être au travail. La diversité des recrutements, le pragmatisme de la valeur, la santé et la prise en compte des spécificités 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 initiative vise à aller au-delà des actions déjà menées par le biais de la négociation de branche(1) et de l'ADESATT(2) dans ces domaines, les partenaires sociaux poursuivent leurs efforts par la constitution d'une démarche cohérente de programmation des négociations relatives à la performance sociale des entreprises.

Au sens 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 doivent contribuer ces négociations et du cadre de négociations au sens de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur ces sujets.

(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.

(2) Études « Santé au travail, prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail » de juin 2020, « Hnaidcp et elompi » de décembre 2018, « Déplacements professionnels et qualité de vie des salariés » de

## Chapitre 1er 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

Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

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 relative 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  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Les impacts du développement des entreprises de la branche sur l'environnement sont pleinement partie des préoccupations des partenaires sociaux et font 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 « masnieodritn de la convention collective » dans ses dispositions relatives aux déplacements professionnels programmés à l'agenda social.

Les dispositions autour de cette thématique doivent viser à l'élaboration de solutions innovantes ou de nouvelles pratiques de branche contribuant d'une part à la réduction des impacts préjudiciables sur l'environnement de la mobilité des salariés, de la transition numérique et de la dépense énergétique notamment liée à l'occupation des locaux de travail et, d'autre part, à la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière d'utilisation des outils de communication.

Ces dispositions sont précédées d'un dispositif préalable et partagé sur l'empreinte environnementale des entreprises au sens 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

Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.

*En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021*

Les partenaires sociaux s'accordent pour que les négociations de branche relatives aux thématiques de la performance sociale décrites ci-dessus prennent en compte les aspects et les besoins de 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**  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
*En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021*

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la santé et à la qualité de vie au travail visent 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 bénéficier de conditions adaptées au bon équilibre de sa 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 essentiel 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 dans le cadre de la mission, intercontrat, inséquentiel ou interprofessionnel.

**Article 5 - Parentalité et aidants**  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
*En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021*

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la parentalité et aux aidants visent à l'atteinte des objectifs suivants :

- ? favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des salariés, notamment en favorisant les 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**  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
*En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021*

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à l'inclusion et aux publics spécifiques visent à l'atteinte des objectifs suivants :

- ? accompagner les entreprises, en considérant leurs spécificités (effectif, secteurs), à développer des pratiques de recrutement adaptées à la diversité des candidats ;
- ? 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 favorisant la volonté de leur entreprise de « bien vieillir » au travail ;
- ? insérer les demandeurs d'emploi au sein des entreprises de la branche par le biais de dispositifs de formation professionnelle ;
- ? 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 de territoire.

**Article 7 - Partage de la valeur**  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
*En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021*

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives au partage de la valeur visent à l'atteinte des objectifs suivants :

- ? améliorer les salaires et les conditions de travail des bénéficiaires et du profit intéressement, participation, épargne salariale ;
- ? faire passer de la consommation et réduire les déséquilibres de répartition des rémunérations.

Ainsi, les partenaires sociaux évaluent 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.

## **Article 8 - Chapitre 3 Calendrier des négociations de branche**

Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
*En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021*

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations dans les délais suivants :

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, dans les délais suivants 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, dans les délais suivants 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, dans les délais suivants 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, dans les délais suivants 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.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « [Bibliographie des conventions collectives](#) ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc\\_20210048\\_0000\\_0008.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20210048_0000_0008.pdf)

## **Chapitre 4 Stipulations finales**

**Article 9 - Date d'effet. Durée de l'accord**  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
*En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021*

Le présent accord est applicable, à compter de sa signature, jusqu'au 31 décembre 2023.

**Article 10 - Conditions de révision de l'accord**  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
*En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021*

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 accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Le présent avenant prendra effet, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devant 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.

Article 11 - Dépôt et extension de l'accord  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Le présent avenant a pour objet 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.

## Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises exerçant l'activité relève des codes APE 68.32A, 82.30Z et 90.04Z.

Article 2 - Travail le dimanche  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 1er du chapitre 1er « Durée du travail » est modifié de la manière suivante :

« 1. Travail le dimanche

Les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail sont modifiés aux termes d'organismes d'organisation de foires, salons et congrès d'attribuer le repos hebdomadaire un 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 dimanche de repos par mois civil et de 23 jours de repos par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année.(1)  
Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et

Article 12 - Conditions d'adhésion à l'accord  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation 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 50 salariés  
Accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023.  
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

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 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 tous les établissements de la branche, quelle que soit leur taille.

les jours fériés devant percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale de 1,25 % du salaire mensuel hiérarchique correspondant à leur classification.(1) »

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail.  
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à tous les établissements de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 - Stipulations juridiques et administratives  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant 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'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 accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Le présent avenant prendra effet, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devant 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'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, totalement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires représentatifs de salariés après un préavis minimum de 3 mois. Ce préavis devra être donné à tous les établissements du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut acenpaocmgr sa nafiticoion d'un nvoeuau projet, conformément à l'article 3.

Dépôt et enregistrement de l'avenant

Le présent avenant a pour objet d'une demande d'extension par la partie la plus défavorisée auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des représentants élus individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Les parties de la branche ont procédé, dans le cadre

# Avenant n 1 du 31 mars 2022 à l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA+,

Article 1er - Modification de l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la CPPNI

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

À la fin du 2<sup>e</sup> de l'article 1er de l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la CPPNI, intitulé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI », sont ajoutés les paragraphes suivants :

« Chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche dispose de la faculté d'inviter une personne supplémentaire au sein de sa délégation.

Le collège peut aussi avoir la possibilité d'inviter autant de personnes supplémentaires que d'organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés 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 l'ensemble le nom de la personne ou des personnes invitées au sein de leur délégation. Le secrétariat de l'ensemble de 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 quelle qu'elle soit 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 de leur groupe de travail instaurés par la CPPNI ou par d'autres instances de la 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

des travaux de « gestion » de la convention collective, à la mise à jour des statuts de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021.

Tout au long de ces travaux, les partenaires sociaux ont recensé les situations de la convention collective nécessitant l'accomplissement d'un travail plus approfondi de négociation et de clarification au moyen de la négociation de branche.

Les propositions sociales se sont donc accordées sur la renégociation d'un certain nombre d'articles de la convention collective afin de les clarifier, de combler leurs lacunes, et d'actualiser certaines dispositions le cas échéant.

Ce contenu de « négociation » de la convention collective a permis la clarification des dispositions relatives au travail du dimanche et des jours fériés.

Le présent avenant a été conclu dans la continuité du cahier de « négociation » de la convention collective afin de rendre plus lisibles les règles applicables au secteur de l'événementiel en matière de travail le dimanche.

d'absence dans les mêmes conditions que les autres membres de la CNPPI ayant la qualité de salarié. »

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés ne peuvent pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 - Date d'effet. Durée de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de signature.

Article 4 - Dépôt et extension de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Le présent avenant a pour objet d'une demande d'extension par la partie la plus défavorisée auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 5 - Conditions d'adhésion à l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des représentants élus individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 6 - Conditions de révision de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

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 accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Le plus tôt possible et, au plus tard, dans un délai de 3

mios 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.

#### Article 7 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires coemployés ou salariés après un préavis minimum de 6 mois. Ce préavis devra être donné à tous les signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

La loi du 8 août 2016 a mis en place la commission paritaire paritaire de négociation et d'interprétation (CPNPI).

L'accord de branche conclu le 14 décembre 2017 a mis en place la CPNPI de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, précisés ses règles de fonctionnement et prévu sa composition.

Par le présent avenant, les parties souhaitent maintenir en l'état la composition du dialogue social de la branche ainsi que la diversité et la technicité des sujets de négociation, en permettant aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de composer la CPNPI d'inviter des membres supplémentaires au sein de leurs délégations à des fins d'assistance technique.



# TEXTES SALAIRES

## Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Fédération de la chambre syndicale des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC.

### Article - Valeurs des appointements minimaux des IC

En vigueur étendu en date du 1 mars 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 réajuster les rémunérations des postes 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres.

## Avenant n 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SEYTNC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; CFTC-CSFV.

### Valeur du point à compter du 1er janvier 2006

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Le présent avenant vise à déterminer les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

## Avenant n 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires ETAM

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SEYTNC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM), les salaires minimaux sont déterminés de la manière suivante :

- positions 1.1 et 1.2 (coefficients 200 et 210) :

salaire minimum : 1 230 Euros brut ;

### 1. Modalités de la revalorisation

Cette revalorisation de la rémunération sera obtenue par une modification des coefficients associés à ces positions :

POSITION	ANCIEN COEF	NOUVEAU COEF
1.1	90	95
1.2	95	100
2.10	100	105
2.11	110	115

Il en résulte que les salaires minimaux bruts de ingénieurs et cadres de ces 4 positions seront dorénavant les suivants (valeur actuelle du point : 109 F) :

POSITION	COEF	SALAIRE BRUT(en francs)
1.1	95	10 355
1.2	100	10 900
2.1	105	11 445
2.11	115	12 535

### 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 1er mars 2001.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

La valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 17,65 ? bruts et ce à compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les dispositions du présent avenant fixent les niveaux vaurles des appointements minimaux conctuellement en vigueur au 1er 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 1er janvier 2006 dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel, dans le cadre du champ d'application triennal de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

- 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 agents de maîtrise : la valeur du point est fixée à 2,96 Euros brut et la prime fixée à 499 Euros brut ; les règles découlant de ce calcul s'appliquent à partir de la position 2.1 (coefficient 275) :

(En euros)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT
2.1	275	1 313
2.2	310	1 417
2.3	355	1 550
3.1	400	1 683

3.2	450	1 831
3.3	500	1 979

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005*

Les dispositions du présent avenant fixent les niveaux suivants

### Avenant n 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNETC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FCIEI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

## Article 1er - Valeur du point IC

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

La valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 18,43

### Avenant n 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SNTTEYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; CSFV-CFTC.

entre en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

des conventions conventionnelles, énoncées en vigueur au 1er 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 1er janvier 2006 dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel, dans le cadre du champ d'application tertiaire de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Euros bruts, et ce à compter de la date prévue au 2e alinéa du présent avenant.

## Article 2 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les dispositions du présent avenant fixent les niveaux suivants des salaires minimaux conventionnels énoncés en vigueur au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel, et ce pour l'ensemble des entreprises de la branche énoncées dans le champ d'application tertiaire de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (Journal officiel du 21 février 1996).

## Article 3 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

Les parties signataires conviennent de se réunir dès le 2e trimestre de l'année 2008 afin de démarrer les négociations annuelles obligatoires sur les salaires minimaux conventionnels au titre de l'année 2008.

## Article 1 - Valeur du point IC

entre en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

A compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 19,04 ? pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille des cadres de la convention collective nationale. Cette révision est définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres pour le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux échelons indiqués dans le tableau ci-dessous, par projection et coefficient de la grille des cadres de la convention collective nationale.

Barèmes applicables

(En euros.)

POSITION	COEF.	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMAL BRUT
1.1	95	19,04	1 808,80
1.2	100	19,04	1 904,00
2.1	105	19,04	1 999,20
2.1	115	19,04	2 189,60
2.2	130	19,04	2 475,20
2.3	150	19,04	2 856,00
3.1	170	19,04	3 236,80
3.2	210	19,04	3 998,40
3.3	270	19,04	5 140,80

## Article 2 - Date d'application du présent avenant

entre en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

### Avenant n 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STYNEC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FECII CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; CSFV-CFTC.

## Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM

entre en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de

Barèmes applicables

(En euros.)

POSITION	COEF.	BASE FIXE	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMUM BRUT
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

entre en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les dispositions du présent avenant fixent les niveaux viraux des attributions manuelles conventionnelles énoncées en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel, et ce pour l'ensemble des entreprises de la branche énoncées dans le chapitre 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 1er janvier 2009.

Publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les salaires minima conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :  
 Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point EATM × 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 ? brut et la partie fixe à 758,96 ? brut.  
 Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3, la valeur du point est fixée à 2,75 ? brut et la partie fixe à 758,22 ? brut.  
 Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minima conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-après, par position et conformément de la grille EATM de la convention collective nationale.

### Avenant n 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

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.

Les dispositions du présent avenant énoncées en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel pour l'ensemble des entreprises de la branche énoncées dans le chapitre 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 1er janvier 2009.  
 Dans le cas où les premières positions EATM de notre convention collective seraient inférieures à la valeur du SIMC les parties signataires conviendront de se revoir au cours du mois suivant.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels des ETAM  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :  
 Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point EATM × 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 ? brut et la partie fixe à 781,90 ? 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 ? brut et la partie fixe à 790,80 ? 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 conformément de la grille EATM de la convention collective nationale.

Barème des salaires minimaux conventionnels

Position	Coef.	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut
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  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel de 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 (Journal officiel du 21 février 1996).

Dans le cas où les premières positions EATM de notre convention collective nationale seraient inférieures à la valeur du Smic, les parties signataires conviennent de se revoir au

corus du mois suivant.

Article 3 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les parties signataires conviennent aux mois de septembre et octobre 2010 des négociations relatives aux modalités de calcul des salaires minimaux conventionnels.

Conformément à l'article 32 EATM 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 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux

Article 1er - Valeur du point IC  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CFCF ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

A compter de la date prévue à l'article 2 du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 19,42 points pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille Cdeas de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres protège le maintien des niveaux saariels minimaux conventionnels aux salaires indiqués dans le tableau ci-dessous, par priorité et conformément de la grille Cdeas de la convention collective nationale.

Barème des salaires minimaux conventionnels

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.1	95	19,42	1 844,90
1.2	100	19,42	1 942,00
2.1	105	19,42	2 039,10
2.1	115	19,42	2 233,30
2.2	130	19,42	2 524,60
2.3	150	19,42	2 913,00
3.1	170	19,42	3 301,40
3.2	210	19,42	4 078,20
3.3	270	19,42	5 243,40

Article 2 - Date d'application du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les dispositions du présent avenant fixent les salaires minimaux conventionnels des salariés du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel, et ce pour l'ensemble des

salariés de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (Journal officiel du 21 février 1996).

Article 3 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les parties signataires conviennent aux mois de septembre et



## Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le SENYTC ; La CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La F3C CDFT ; La FSNPE CGT,

*En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010*

A l'issue de l'examen des srialeas mimnia cenoienvtonns initié en mai 2009 conformément à l'alinéa 3 de l'article 32 de la cvitooonnen ctvlvieoce nationale, un accord a été suoimns à saugrntie lros de la ciimsmsoon piiatrare de la cnooeinvtn cliclveote nlinotaee eixrrariotande du 24 mras 2010. Lros de cttee réunion, les paetirs ont présenté luer pioitosn et ont débattu en fcootinn des agrmetnus présentés par ccanhue d'elles. Ces échanges n'ayant pas abutoi à un accord, les preitas ceevinnonnt d'établir un cntosat de désaccord.

Article 1er - Dernier état des propositions respectives des parties  
*En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010*

Les dernières ponoitriposs des praties snot les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales  
*En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010*

Le collège emylopeurs propsoe une atutoegmanin de 0,8 % puor l'ensemble des salariés de la branche.  
La raavorilsoietn proposée tniect cotmpe du cenottxe de cirse économique. Une réflexion sur d'autres méthodes de clual des mniiia cnilneotnevovns est cednenapt en cours.

Article 1.2 - Position des organisations de salariés  
*En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010*

FO rlppalee qu'elle aiavt demandé une anmgtateuion de 5 %. Elle jgue dnoc la pisoioptorn du collège porntaal nteenetmt insuffisante. Elle shiatuoe que le collège potraanl fasse un eofrft

## Accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CDFT ; CSFV CTFC ; CGT.

supplémentaire. FO rtegtre qu'il n'y ait pas de rimese à palt du mdoe de culacl des salaires, en pitecraiuur puor les ETAM, et stuiaohe en ortue que ne se présente puls la suiittottan ou d'autres prméis se sseiuttnbt à la pmie de vacances. Elle rpllepeae que sa déclaration liimrnae se rapoatpnrnt aux sienors tuovre à s'appliquer aux résultats de cette négociation.

La CTFC considère également l'augmentation proposée très isanfutfnsie et psene qu'un problème de raatagtpre des saeilras se prseoa rienadempt si la piuitolqe saalliare de la bnahrce ctoninue sur cette pente. Les salrieas appliqués en région pesniainre snot puet être supérieurs aux mmiina de bhnrace mias que cuex versés en pnvoicre sveinut serntteimct les greilils de rémunération.

La CTFC snilogue que les saliares myeons appliqués dnas les métiers du cnoeisl snot différents de cuex de l'ingénierie ou de l'informatique.

Elle posorpe de définir des mnimia de banchre dtisnicts puor la région pniiierase et puor la pvnrocie ou teannt cotmpe des 3 gnadrs métiers de la bcarnhe aifn de tiner ctpmoe des réalités.

La CGT déclare qu'il est diiifclfe de vvire aevc un sriaale mesneul de 1 374 ?. Elle deandme que le pereimr slaarie minmuim cennoitvneonl de la grlile des EATM siot fixé à 1 600 ? munseel et que les rémunérations des ingénieurs et cerdas aeint puor point d'entrée le pfnaold de la sécurité sociale.

La CDFT rpealple que sa rncivtaedeion était une atiautogemmn de 1,6 % et ntoe dnoc une avancée de la prat du collège patronal. Elle daenmde une ovruureute des négociations à 1,2 % aevc aoapctiplin immédiate de la rteoravalioisn et etsime qu'une sguintrae à 1 % prouarit être envisageable.

En tuot état de cause, la roloiavetriasn de 0,8 % proposée n'est pas suffisante.

La CGC rtejtee une rertlivoosaian à 0,8 %. A 1 % une strunigae aauirt été esalinvegabe puor les cadres.

Article 2 - Constat de désaccord  
*En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010*

Les oinraaotsgnis sealyidcns de salariés et les fédérations psleielfornoesns SEYTNC et CCIF coaantsnt luer désaccord sur la révision des mimina cnnoitelnevovns portés à l'ordre du juor de la csimmosion prtariae de la ctiovnoenn celioctvle nlionaate du 24 mras 2010 peernnt atce que les négociations ne punveet atuobir à un accord.

Chacune des periats siegiaanrts du présent catsont de désaccord a la faculté d'en auresr la diffusion. Le présent ctsoant de désaccord frea l'objet d'une puicloabtn sur les sites oelcifics des fédérations STYENC et CICF.

Article 1er - Rémunération des apprentis  
Le présent accod prnedra effet au prieemr juor du mios ciivil suaivnt la dtae de puiboitlacn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Joruanl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Dans le but de développer l'accès à l'emploi par l'alternance, en complément des ctrtnoas de professionnalisation, les prtneareais sacouix s'engagent à porvmuooir l'apprentissage en finant des rémunérations spécifiques aux salariés en asagtippnrsee qui soinet en roppart aevc les rémunérations des junees de mnios de 26 ans suos ctornat de professionnalisation.  
Le talabeu ci-dessous iquide la rémunération mainilme des artneppis en pgtacuernoé du Simc ou du Smc (salaire mminium conventionnel) s'il est supérieur.

Année d'exécution	Moins de 18 ans	18 à mnios de 21 ans		21 ans et puls	
		Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I	Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I
1re année	33 %	43 %	48 %	55 %	65 %
2e année	43 %	53 %	58 %	65 %	75 %
3e année	58 %	68 %	70 %	80 %	80 %
			du Simc	du sralaie muimnim centovnoinenl	

Il conviendrait d'apporter à l'apprenti(e) la qualification adéquate, en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise.

Les modalités de salaire prévues en fonction de l'âge s'appliquent le premier jour du mois suivant la date d'entrée de l'apprenti(e).

Selon les articles R. 6222-15 et R. 6222-18, lorsque l'apprentissage ne porte que sur la dernière année d'un cycle de formation, les « apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération mensuelle comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ». Ce qui signifie, par exemple, qu'un maître suivi en apprentissage suive en deuxième année orvue droit à une rémunération mensuelle de deuxième année. La même règle s'applique aux niveaux I, II et III lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière année 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

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Sur décision de la CPNE, le FFAEIC prouva contribuer au financement de CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la branche. Les modalités de financement sont définies par la CPCCN.

#### Article 3 - Impérativité

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

#### Article 4 - Champ d'application

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

## Avenant n 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels

### Signataires

Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012*

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des EATM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

#### Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut
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

Le présent accord est applicable à tous les employés et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CIEGA et les enquêteurs vacataires et les personnes liées aux métiers de l'enquête.

#### Article 5 - Révision et dénonciation

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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

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 par l'ensemble ou en totalité par l'un ou l'ensemble des salariés ou salariés du présent accord après un préavis mensuel de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à tous les intéressés par écrit au présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation par l'un ou l'autre des parties ne constitue pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra apaiser sa responsabilité d'un noyau de négociation afin que les négociations puissent mener à bon port.

#### Article 6 - Dépôt 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 Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans les délais 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 Journal officiel.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012*

Les salaires minimaux conventionnels des EATM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire mensuel conventionnel = base fixe + (valeur du point EATM × 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 ? bruts et la base fixe à 802,20 ? bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3, la valeur du point est fixée à 2,83 ? bruts et la base fixe à 806 ? bruts.

Cette révision est définie de la valeur du point et de la base fixe par le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par point et coefficient de la grille EATM de la convention collective nationale :

#### Barèmes des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

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 entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au

## Avenant n 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012*

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

### Article 1er - Valeur du point IC

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel

Le présent avenant est applicable à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale telle que définie par l'avenant du 28 octobre 2009 (Journal officiel de la République française n° 117 du 22 mai 2010).

Dans le cas où les premières provisions EATM de notre convention collective nationale seraient inférieures à la valeur du Smic, les parties signataires conviennent de se référer au Smic du mois suivant.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012*

A compter de la date prévue au deuxième alinéa du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres classés dans la grille 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 ? mais pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille de la convention collective nationale ; pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 19,73 ? mais pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres est le montant des nouvelles salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille de la convention collective nationale :

### Barème des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.1	95	19,81	1 881,95
1.2	100	19,81	1 981,00
2.1	105	19,81	2 080,05
2.1	115	19,81	2 278,15
2.2	130	19,81	2 575,30
2.3	150	19,81	2 971,50
3.1	170	19,73	3 354,10
3.2	210	19,73	4 143,30
3.3	270	19,73	5 327,10

Article 2 - Date d'application du présent avenant  
Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012*

## Avenant n 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale telle que définie par l'avenant du 28 octobre 2009 (Journal officiel de la République française n° 117 du 22 mai 2010).

Signataires	
Patrons signataires	Le STNEYC ; La Fédération CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTEC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFTD,

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013*

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimums conventionnels des EATM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Les salaires minimums conventionnels des EATM sont déterminés selon la formule suivante :  
Salaire minimum conventionnel = prime fixe + (valeur du point EATM x 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 ? bruts et la prime fixe à 827 ? bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,85 ? bruts et la prime fixe à 833,80 ? bruts.  
Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, la valeur du point est fixée à 2,85 ? bruts et la prime fixe à 839 ? bruts.  
Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la prime fixe repose sur le montant des nouveaux salaires minimums conventionnels aux échelons indiqués dans le tableau ci-dessous, par application de la grille EATM de la convention nationale.

Barèmes des salaires

(En euros.)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut
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  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel et au plus tôt au 1er août 2013 pour l'ensemble des

entreprises de la branche entant 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 premières positions EATM de notre convention collective nationale seraient inférieures à la valeur du Smic, les primes s'ajoutent de se rive au cours du mois suivant.

## Avenant n 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	Le SYENTC ; La fédération CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEICI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFTD,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimums conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

Article 1er - Valeur du point IC  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

A compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention 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 ? bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention nationale ;  
? pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 20,13 ? bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention nationale.  
Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres repose sur le montant des nouveaux salaires minimums conventionnels aux échelons indiqués dans le tableau ci-dessous, par application de la grille cadres de la convention nationale.

Barèmes des salaires

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.1	95	20,21	1 919,95
1.2	100	20,21	2 021,00
2.1	105	20,21	2 122,05
2.1	115	20,21	2 324,15
2.2	130	20,21	2 627,30
2.3	150	20,21	3 031,50
3.1	170	20,13	3 422,10
3.2	210	20,13	4 227,30

3.3	270	20,13	5 435,10
-----	-----	-------	----------

Article 2 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de

## Avenant n 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n 42 et n 43 relatifs aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC CINOV
Syndicats signataires	CSFV CFTC F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent avenant porte révision des avenants n° 42 et n° 43 à la citation de la convention collective nationale du 21 mai 2013 étendus par arrêté du 2 août 2013.

Il a pour objet de déterminer les salaires minimaux des EATM 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.

L'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel et au plus tôt au 1er 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).

## Article - Titre Ier Fixation des minima conventionnels ETAM

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

À compter de la date prévue au titre III du présent avenant, les salaires minimaux conventionnels des EATM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = base fixe + (valeur du point EATM × coefficient de la position).

Pour la position 1.3.1, la valeur du point est fixée à 2,96 ? brut et la base fixe à 858,80 ? brut.

Pour les positions 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,91 ? brut et la base fixe à 843,50 ? brut.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,91 ? brut et la base fixe à 850,50 ? brut.

Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,91 ? brut et la base fixe à 855,80 ? 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 EATM de la convention collective nationale :

(En euros.)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut (*)
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.

## Article - Titre II Fixation des minima conventionnels IC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

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 ? brut 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 ? brut 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 :

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut (*)
1.1 (coef. 95)	95	20,51	1?948,45
1.2 (coef. 100)	100	20,51	2?051,00
2.1 (coef. 105)	105	20,51	2?153,55

2.1 (coef. 115)	115	20,51	2?358,65
2.2 (coef. 130)	130	20,51	2?666,30
2.3 (coef. 150)	150	20,51	3?076,50
3.1 (coef. 170)	170	20,43	3?473,10
3.2 (coef. 210)	210	20,43	4?290,30
3.3 (coef. 270)	270	20,43	5?516,10

(\*) Dnas les cotnoinds visées à l'article 32 de la cinovonten cvltolicee des beurax d'études techniques, ceinbats d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

## Article - Titre III Date d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

### Avenant n 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC MEIDA +,

Article 1er - Suppression de la position 1.3.1 et modification de la numérotation des positions de la grille des emplois « ETAM »  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent aitre mioifde l'article 4 de l'accord du 15 décembre 1987 rtaief à la méthode puor la msie en palce de la nloeuve cifialastsioen des EATM modifié. Il est conevnu de spmeupr la potoiisn 1.3.1 de la glirle des elpimos « EATM ». Puor des motifs de lisibilité, il est covnneu de mifieodr la numérotation des ptoniis dnas la grlile des emilops « EATM » de la manière sutanvie :

Ancienne numérotation des positions	Nouvelle numérotation des positions
-------------------------------------	-------------------------------------

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

Grille « EATM »

(En euros.)

Coefficient de la postoiin × Vuealr du point

Article 3 - Salaires minimaux hiérarchiques « cadres »  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les slraaies mnaiuimx de bnchrae muesnles burts des salariés rneelvat des emlpois de la catégorie « Creads » snot déterminés solen la folumre snitavue :

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

Grille « Cadres »

(En euros.)

Les dsoniioiptss du présent avnanet ennoertt en vegiuur le pemreir juor du mios ciivl savunit la dtae de plbituoain de son arrêté ministériel d'extension au Juranol oiifecfl et au puls trad le 1er jiuelt 2017 puor l'ensemble des ertipeersns de la branche.

Position 1.3.2	Position 1.1
Position 1.4.1	Position 1.2
Position 1.4.2	Position 1.3

Les miaiicoofndts de numérotation snot snas effet sur la csloitcsaiafn des salariés à l'exception de cuex classés en posioitn « 1.3.1 » aqeul cerornospd le cenfeioctf « 220 ». Ces drneires bénéficient ameomtnueiquatt du cnoceffieit 230 à cpometr de la dtae d'entrée en veuuir du présent accord.

Article 2 - Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les salieras miminaux de bnchrae mneusles btrus des salariés rvelaent des epiolms de la catégorie « EATM » snot déterminés sleon la fumroe suvatne :

Base fxie + (valeur du ponit EATM × coffeceiint de la position

En ploiptiacn de la flumore ci-dessus, les vlureas des sirealas muaminix hiérarchiques mlsunees butrs des salariés reanlvet des emliops de la catégorie « EATM » snot les seiatnuvs :

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  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

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 contenait des garanties au moins équivalentes.

(1) Copie du nouveau document de négociation de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article 4 est exclu de l'extension dès lors qu'il définit les salariés minimaux concernés à des « salaires minimaux hiérarchiques » énoncés dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salariés mineurs recrutés par une entreprise qui intègre, d'une part, des compléments de salaire et, d'autre part, des majorations. En conséquence, cette disposition est exclue de l'extension car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.  
(Arrêté du 16 octobre 2020 - art. 1)

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à tous les établissements de la branche qu'elle que soit leur taille.

Article 6 - Champ d'application. – Durée. – Entrée en vigueur. – Formalités et extension  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

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 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 1er août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de la qualité de l'air du champ d'application 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 parité la plus élevée et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositifs légaux et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent accord a pour objet de recouvrir les salariés hiérarchiques des emplois relevant des catégories « employés, techniciens et atouts 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 entreprises employeurs et les associations représentatives des salariés signataires, conviennent d'annuler et révoquer 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 négocier en matière de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures prévues par 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.

Les signataires du présent accord prévoient une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elle s'applique donc immédiatement 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 1er - Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les salariés hiérarchiques mesurés par les applis appliqués 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 salaires des salariés hiérarchiques mesurés par les applis sont les suivants :

## Avenant n 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

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 »  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux employés 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 ?	2 033 ?
1.2	100	21,400 ?	2 140 ?
2.1	105	21,342 ?	2 241 ?
2.1	115	21,339 ?	2 454 ?
2.2	130	21,338 ?	2 774 ?
2.3	150	21,340 ?	3 201 ?
3.1	170	21,041 ?	3 577 ?
3.2	210	21,042 ?	4 419 ?
3.3	270	21,044 ?	5 681 ?

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les dispositions du présent accord prévoient une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc immédiatement 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  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

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 minimum 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 n'est pas de nature équivalente.

Article 5 - Stipulations juridiques et administratives  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

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 alimite 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 les délais des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants syndicaux ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent accord a pour objet de rassembler les salariés hiérarchiques des entreprises 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 négocier en bonne foi de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les objectifs 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.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 13 avril 1988

*En vigueur en date du 27 avr. 1988*

### Article 1er (1)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des territoires d'outre-mer, les dispositions de :

-la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (3 annexes) du 15 décembre 1987, complétée par une déclaration liminaire et deux protocoles d'accords n° 1 et n° 2 du 15 décembre 1987 et un avenant n° 1 du 23 décembre 1987, à l'exclusion :

-du montant de prime " ou prélevées sur le crédit d'heures dont ils peuvent disposer " figurant au paragraphe 2 de l'article 3 ;

-de l'expression " d'un représentant de l'organisation professionnelle " figurant à la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 4 ;

-de l'expression " si et dès que le salarié en fera la demande " figurant à la fin du premier alinéa de l'article 17 ;

-de l'article 34 EATM hors C.E..

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-3 et L. 433-2, alinéa 5, du code du travail.

Le point C de l'article 8 est étendu sous réserves de l'application des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

## ARRETE du 9 mars 1989

*En vigueur en date du 23 mars 1989*

### Article 1er (1)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

## ARRETE du 3 octobre 1989

*En vigueur en date du 11 oct. 1989*

### Article 1er

Sont abrogés, en tant qu'ils concernent l'activité de contrôle et de vérification technique incluse dans la rubrique 77-01 visée par le champ d'application professionnel de la convention collective

## ARRETE du 18 octobre 1989

*En vigueur en date du 28 oct. 1989*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 22 EATM et I.C. sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le deuxième tiers du premier alinéa de l'article 23 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail.

L'article 29 C.E. est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1, alinéa 2, du code du travail.

L'article 40 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 44 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

L'article 49 est étendu sous réserve de la consultation et de l'agrément du F.A.F. prévu à l'article L. 961-9 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 79 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-8 et suivants du code du travail.

L'article 84 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

Art. 2.-L'extension des effets et conséquences de la convention collective susvisée et des textes la complétant susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rassemblée au code du travail et aux dispositions prévues par la convention collective.

Art. 3.-Le directeur des services du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective susvisée des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (3 annexes) du 15 décembre 1987, à l'exclusion des territoires d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n°2 du 27 décembre 1988 à la convention collective susvisée.

convention des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, les arrêtés des 13 avril 1988 et 9 mars 1989 portant extension de la convention collective susvisée du 15 décembre 1987, complétée par une déclaration liminaire, deux protocoles d'accords du 15 décembre 1987, un avenant n°1 du 23 décembre 1987 et l'avenant n°2 du 27 décembre 1988.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective susvisée des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, à l'exclusion des territoires d'outre-mer et des dispositions de contrôle et de vérification technique incluses à la rubrique

## ARRETE du 13 mars 1990

*En vigueur en date du 7 avr. 1990*

Attrice 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eerylupmos et tuos les

## ARRETE du 18 octobre 1991

*En vigueur en date du 30 oct. 1991*

Snot rdeeus obligatoires, puor tuos les eemyrpol et tuos les salariés cioprms dnas le cmhap d'application de la conitevon

## ARRETE du 2 janvier 1992

*En vigueur en date du 14 janv. 1992*

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les ermlopyeus et tuos les salariés coprmis dnas le champ d'application de la cnveionton

## ARRETE du 22 avril 1992

*En vigueur en date du 2 mai 1992*

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les emopyrules et tuos les salariés cporms dnas le camhp d'application de la cennotovin

## ARRETE du 27 avril 1992

*En vigueur en date du 12 mai 1992*

Snot redneus obligatoires, puor tuos les ermyoelups et tuos les salariés cmrpios dnas le champ d'application de la cntevooinn coclvetile naianotle des bauures d'études techniques, ceabitns d'ingénieurs-conseils et sociétés de cilsoens du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 juillet 1991, les dtisispnoos de l'accord poatrnt axnene Enquêteurs du 16 décembre 1991 cnlcou dnas le carde de la cnietovonn clcvieotle susvisée, à l'exclusion de :

## ARRETE du 15 septembre 1992

*En vigueur en date du 25 sept. 1992*

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les elprymoues et tuos les salariés ciomprs dnas le cmhap d'application de la cvoonnietn

## ARRETE du 16 avril 1993

*En vigueur en date du 30 avr. 1993*

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eumlyrops et tuos les salariés cpmrios dnas le cmhap d'application de la covonietnn

## ARRETE du 8 février 1996

*En vigueur en date du 21 févr. 1996*

Alirtce 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eoyrpelums et tuos les salariés cmopris dnas luer pporre chmap d'application, tel que défini par l'accord du 21 nemvrboe 1995, à l'exclusion des

salariés cromptis dnas le camhp d'application de la cotvneionn ctoclevile nloiatne des baruuex d'études techniques, ctinbaes d'ingénieurs-conseils et sociétés de ceosins du 15 décembre 1987 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 ocrotbe 1989, les dotspsoniiis de l'avenant n°4 du 20 décembre 1989 (appointements minimaux) à la covnoitnen cliovlcete susvisée.

ciletolcve nntaioale des beuarx d'études techniques, cbintaes d'ingénieurs-conseils et sociétés de csnoeils du 15 décembre 1987 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 oortbce 1989, les dinsosioitps de l'avenant n° 6 du 5 jiuellt 1991 (appointements minimaux) à la cenvnionton cllvtoeie susvisée.

cieocltvle naonatlie des baeurx d'études techniques, ctbniaes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cneisols du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jleulit 1991, les dsitoipisnos didut anevnat n° 7 du 5 jeulilt 1991 à la cntienovon cticlvoiee susvisée.

cvlletcoie nonalaité des beruax d'études techniques, ctibanes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cionesls du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jlieult 1991, les disitsoponis ddiut aennavt n° 7 du 5 jllueit 1991 à la cnnteivoon cllitcovee susvisée.

- l'article 39 Cdniontois d'éligibilité ;

- l'article 42 Ptpcoaiiirn aux frtius de l'expansion ;

- l'article 60 Citdnoinos d'éligibilité .

L'article 16 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.223-4 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 23 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.122-9 du cdoe du travail.

ctlcivleoe notnalaie des beuarx d'études techniques, ciabents d'ingénieurs-conseils et sociétés de cislnoes du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jleluit 1991, les dsiiiiopsnts de l'avenant n° 9 du 1er arvil 1992 Foamoitrn psreielsofnne à la cteionvonn clctvleioe susvisée.

cvlctelioe ntlnaaoie des bruaeux d'études techniques, cnitabes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnsileos du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jeiullt 1991, les diptniosios de l'avenant n° 10 (Salaires) du 11 février 1993 à la cetovninon ceoilcvtte susvisée.

erpreneists ou établissements aupanqpilt les accdors et cnieotonnvs de la métallurgie à la dtae du présent arrêté en vertu de luer adhésion à une cbramhe scdlyanie trrrelatioe des irndeitss de la métallurgie, les disoptsiions de :

- l'avenant n° 15 du 14 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la cinoevnton clicvletoe susvisée ;

- l'accord du 19 mai 1995 (Commission paritaire nationale de l'emploi), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du deuxième tiers de l'article 7.

Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- l'avenant n° 16 du 11 juillet 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

- l'accord du 21 novembre 1995 prévoit notamment le champ d'application d'avenants et d'accords conclus dans le cadre de la convention susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sociaux des accords susvisés est faite

## ARRETE du 13 février 1998

*En vigueur en date du 21 févr. 1998*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, soit celui défini par l'accord du 21 novembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 20 du 27 novembre 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 20 juillet 1998

*En vigueur en date du 4 août 1998*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 étendu par arrêté du 8 février 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, les dispositions de :

- l'avenant n° 17 du 28 septembre 1995 (Départ à la retraite et mise à la retraite) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 18 du 25 janvier 1996 (Indemnités de licenciement) à la convention collective susvisée.

## ARRETE du 30 mars 1999

*En vigueur en date du 10 avr. 1999*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les

à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fusillés Conventions collectives n° 94-51 en date du 28 janvier 1995 (pour l'avenant n° 15), n° 95-30 en date du 14 septembre 1995 (pour l'accord du 19 mai 1995), n° 95-42 en date du 29 novembre 1995 (pour l'avenant n° 16) et n° 95-50 en date du 16 janvier 1996 (pour l'accord du 21 novembre 1995), déposés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

L'extension des effets et sociaux de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fusillés Conventions collectives n° 98-02 en date du 6 février 1998, déposés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Article 2

L'extension des effets et sociaux des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fusillés Conventions collectives n° 95-50 (avenant n° 17) en date du 16 janvier 1996, et n° 96-06 (avenant n° 18) en date du 19 mars 1996, déposés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix respectif de 42 F et 43 F.

salariés compris dans son champ d'application, entrés dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 15 janvier 1999 (Travaux exceptionnels liés au

psage à l'euro et à l'an 2000) clncou dnas le cadre de la ctnenvoion ccleovtlie susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des alitrices L. 212-7 et R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du prphaagrae 4.2 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des aicetrls L. 212-5 et siauvtns du cdoe du travail.

Atclrie 2

L'extension des efftes et scinaotns de l'accord susvisé est fiata à

## **ARRETE du 31 mars 1999**

*En vigueur en date du 10 avr. 1999*

Aclirte 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les euoelmpys et tuos les salariés ciromps dnas le cahmp d'application tel que défini par l'accord du 21 nmvboree 1995 étendu par arrêté du 8 février 1996 clconu dnas le crade de la cinnoevotn cltievocle ntonilaae des bureaux d'études techniques, ceintbas d'ingénieurs-conseils, sociétés de csoiens du 15 décembre 1987, les dpionossiits de :

- l'accord riaeltf à la prévoyance du 27 mras 1997 coclnu dnas le carde de la cetnovoinn cletcloive naaotline susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 25 jiun 1998 à l'accord du 27 mras 1997 clconu dnas le cadre de la cnetnoovin clciovtele nnaltaioe susvisée, à l'exclusion du pinot 6 de l'article 1er.

## **ARRETE du 21 mai 1999**

*En vigueur en date du 4 juin 1999*

Alirtce 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les elerypomus et tuos les salariés cimrpos dnas le chmap d'application de la cvnnieootn clcvitloe nolitnaae des beruoux d'études techniques, cbaetnis d'ingénieurs-conseils, sociétés de colesins du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmervboe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les doniiosistps de l'accord du 18 février 1999 ralteif à l'insertion des jeunes par la frtooiman en araelnntce cncolu dnas le crade de la cnitneovon ccltioleve susvisée, à l'exclusion de l'annexe I.

Le piremer tiert du troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 961-12 du cdoe du travail.

Les deuxième et troisième tirtes du troisième alinéa de l'article 1er snot étendus sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du cdoe du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 961-12 du cdoe du travail.

deatr de la piouilactbn du présent arrêté puor la durée rasntet à coriur et aux ciontoinds prévues par ldeit accord.

Arlitce 3

Le deuetircr des reoilnats du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul offeciil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beulltn ocefiifl du ministère, fsailucce Ceoninonvts cceeltvilos n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dpbsiilone à la Drtcieon des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94 ).

Acrtlie 2

L'extension des eeffts et siocntnas des aoccdrs susvisés est fiata à daetr de la puibiaotlcn du présent arrêté puor la durée raetsnt à croiur et aux cnoiitnods prévues par ltiesds accords.

Atclire 3

Le ditcreuer des raeonilts du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oifecfil de la République française.

Nota. - Le ttxee des aocdracs susvisés a été publié au Beulltn oiicfevl du ministère, fcscealuis Cnntnoveois coletvclis n°s 97-19 en dtae du 20 jiun 1997 (pour l'accord) et 98-28 en dtae du 19 août 1998 (pour l'avenant), dsonpbiiles à la Dcoireitn des Joanruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, aux pirc repitfsecs de 44 F et de 45 F.

Le quatrième alinéa du papagahrre 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des ailrtces L. 980-1 et L. 981-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du pgrharaape 4.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-13 du cdoe du travail.

Le tleabau des rémunérations faniurgt au pahprarage 4.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-14 du cdoe du travail.

Altrice 2

L'extension des efetfs et sncatoinns de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pabilciuotn du présent arrêté puor la durée rtnesat à courir et aux cnodntiios prévues par ldeit accord.

Atlricce 3

Le deeiurtcr des rlnoeiats du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oiieffcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinquante-neuf n° 99-09 en date

du 16 avril 1999, publiée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

## ARRETE du 19 juillet 1999

*En vigueur en date du 30 juil. 1999*

### Article 1er

Sont rdenus obligatoires, pour tous les embauchés et tous les salariés concernés dans le cadre d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 19 du 27 mars 1997 relatif au régime de retraite et à l'incapacité temporaire de travail à la continuation de travail susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " d'autre part en conséquence de part de saire d'un tiers résponsable d'un accident " figurant au premier alinéa de l'article 43 nouveau (ETAM) relatif à l'incapacité temporaire de travail ;

- des termes : " ainsi que les conséquences de part de saire d'un tiers responsable " figurant au cinquième alinéa de l'article 43 nouveau (ETAM) relatif à l'incapacité temporaire de travail ;

- des termes : " d'autre part en conséquence de part de saire d'un tiers responsable d'un accident " figurant au premier alinéa de l'article 43 nouveau (IC) relatif à l'incapacité temporaire de travail ;

- des termes : " ainsi que les conséquences de part de saire

## ARRETE du 21 décembre 1999

*En vigueur en date du 24 déc. 1999*

### Article 1er

Sont rdenus obligatoires, pour tous les embauchés et tous les salariés concernés dans le cadre d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 1er du chapitre II ;

- des articles 3 et 4 du chapitre II ;

- de l'article 6 du chapitre II ;

- du deuxième point du deuxième alinéa du chapitre V ;

- des termes : " ou de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive " figurant au troisième point du premier

d'un tiers responsable " figurant au cinquième alinéa de l'article 43 nouveau (IC) relatif à l'incapacité temporaire de travail.

Le cinquième alinéa de l'article 43 nouveau (ETAM) relatif aux garanties de rémunération est étendu sous réserve des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national intersyndical du 10 décembre 1977 annexé).

Le cinquième alinéa de l'article 43 nouveau (IC) relatif à l'incapacité temporaire de travail et aux garanties de rémunération est étendu sous réserve des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national intersyndical du 10 décembre 1977 annexé).

### Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinquante-neuf n° 97-19 en date du 20 juin 1997, publiée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

alinéa du chapitre VI ;

- du troisième alinéa du chapitre IX.

Le second alinéa de l'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail.

L'article 5 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du code du travail.

Les troisième et cinquième points du troisième alinéa de l'article 1er du chapitre III est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5, 2e alinéa, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1er du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La dernière phrase du premier alinéa du chapitre V est étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le deuxième pinot du troisième alinéa du chapitre V est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du chapitre V est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième point du cinquième alinéa du chapitre VI est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret susvisé.

Le troisième alinéa du chapitre VIII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Article 2

## **ARRETE du 25 février 2000**

*En vigueur en date du 29 févr. 2000*

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions dudit avenant n° 23 du 15 avril 1999 (Champ d'application : intégration des activités de foires et salons) à la convention collective susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 10 novembre 2000**

*En vigueur en date du 22 nov. 2000*

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 29 mars 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 10 novembre 2000**

*En vigueur en date du 22 nov. 2000*

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 21 décembre 1999 susvisé est ainsi modifié :

Est supprimée l'exclusion :

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

L'inspecteur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Conventions collectives n° 99/28 en date du 20 août 1999, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

L'inspecteur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Conventions collectives n° 99/21 en date du 2 juillet 1999, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

L'inspecteur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Conventions collectives n° 2000-18 en date du 2 juin 2000, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

- du deuxième alinéa de l'article 1er du chapitre 2 ;

- des articles 3, 4 et 6 du chapitre 2 ;

- du deuxième point du deuxième alinéa du chapitre 5 ;

- des termes " ou de réduire sa durée de travail au cours d'une pré-retraite progressive " figurant au troisième point du premier alinéa du chapitre 6.

Sont ajoutés les alinéas suivants :

- les articles 3 et 4 du chapitre 2 sont étendus sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

L'article 4 du chapitre 2 est étendu sous réserve :

- de l'application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui permet de cumuler des fonctions de travail en outre avec les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- que le nombre de jours travaillés ne dépasse pas le plafond fixé au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;

- que les modalités d'application du présent accord soient

## **ARRETE du 17 avril 2001**

*En vigueur en date du 17 avr. 2001*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'annexe n° 1 du 7 décembre 2000 (revalorisation de la rémunération des ingénieurs et cadres) à l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail, conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 30 juillet 2001**

*En vigueur en date du 30 juil. 2001*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'accord du 8 mars 2001 (dispositif permettant la délivrance des certificats de qualification professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

définies soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail, soit par accord d'entreprise.

Article 2

Le présent arrêté modifie le présent accord de sa pluriannuel pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, recueil des circulaires n° 99/28 en date du 20 août 1999, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, recueil des conventions collectives n° 2001/02 en date du 12 février 2001, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, recueil des conventions collectives n° 2001/16 en date du 18 mai 2001, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

# ARRETE du 11 octobre 2001

En vigueur en date du 11 oct. 2001

Artclie 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les emuleporys et tuos les salariés cpiorms dnas son prpoe chmap d'application, etarnnt dnas culei de la cnoeiovntn cliveltoce nnoaltaie des bareux d'études techniques, cneaitbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de cionelss du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nbmevroe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 aivr 1999, les doisiopintss de l'accord du 13 jlielut 2001 (travaux ectnxepionels le dahcnmie et les jrous fériés liés au paasgse à l'euro) clocnu dnas le crdae de la ctonoinven susvisée, à l'exclusion des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 3.

Le peeimr alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-7 (2e alinéa) du cdoe du travail, en tnat que la durée hermdoiaabde de taviral calculée sur une période qnelucqoe de 12 saemnies consécutives ne puet dépasser 44 heures.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-6 du cdoe du travail, en tnat que la possibilité de déroger à la règle du rpeos dinaomicl est subordonnée à une atiiatoorsun administrative.

Le piermer alinéa du pagapharre 5.4 de l'article 5 est étendu suos

# ARRETE du 15 novembre 2001

En vigueur en date du 15 nov. 2001

Artclie 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les euorpmllys et tuos les salariés cormpis dnas son prpoe cahmp d'application, earntnt dnas ceuli de la cvnotionen ceillotvce nnaatiole des buaurex d'études techniques, cinbtaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cesoins du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmboerve 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 arivl 1999, les dosioiitpns de l'accord du 5 julilet 2001 (statut des salariés du scueetr d'activité d'organisation des foires, snalos et congrès), et son anxnee grllie de classification, clcnou dnas le carde de la civeonnton ctcolielve susvisée, à l'exclusion :

- des tremes : " - aux opérations etecxnlnoleeips " du deuxième alinéa de l'article 1er (travail dominical) du chiartpe Ier (durée du travail) ;

- des trmees : " suaf acrcod d'entreprise " de l'article 6 (contingent aunenl d'heures supplémentaires) du crahitpe Ier susmentionné ;

- de la parhse : " En cas de refus, il diot nioietfr son rfeus aavnt la dtae prévue dnas la prspooiioin puor l'exécution des tâches prévues : ftaue d'une tlele notification, il est présumé avior accepté la tâche proposée. " du pirem alinéa de la sctoiem "

réserve de l'application de l'article L. 221-6 du cdoe du travail, en tnat que la possibilité de déroger à la règle du reops dminicoal est subordonnée à une atiotaiuosrn administrative.

Le pgaharrape 5.5 de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (3e alinéa) du cdoe du travail, en tnat que les hreues supplémentaires effectuées au-delà du ceontngint orenvut diort à un ropes cetesuonpmar oabiolritge dnot la durée est égale à 100 % de ces heures, dnas les eteesrnpirs de puls de dix salariés.

Alrtcie 2

L'extension des effets et sitnocnas de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la pticloiabun du présent arrêté puor la durée rnatest à cuiorr et aux cndooinits prévues par lidet accord.

Artclie 3

Le decuietr des ronetlias du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ociifejl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blutilen oficeifl du ministère, fauiclcse Cteoinvnos clvieleocts n° 2001/32 en dtae du 29 srmebpete 2001, dinlbspioe à la Dcieoritn des Jrouunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

acceptation/refus " du caitprhe III (le caonrtt d'intervention à durée déterminée : aitrcl L. 122-1-3, troisième alinéa, du cdoe du travail) ;

- des tremes : " ou miifsnntetaaons affectées " du deuxième alinéa de la setiocn " canrott de tvairal " du cpirhtae IV (le tavaril intermittent).

Le primeer alinéa de l'article 2 (durée mxilamae journalière de trvaail effectif) du cphirtae Ier (durée du travail) est étendu suos réserve de l'application des dipisnsioots de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, sleon lesquelles, au corus d'une même semaine, la durée du tiraavl ne puet dépasser 48 heures.

Le deuxième alinéa de l'article 3 bis (heures supplémentaires : rpeos compensateur) du ctiaprhe Ier susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dntipiosisos du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, sloen lleeuelsqs les hreues supplémentaires effectuées au-delà du ctenngnoit puor les eertneiprps de puls de dix salariés ornvuet diort à un ropes cuonpeemasr obtilograe dnot la durée est égale à 100 % de ces heeurs supplémentaires.

Le primeer treit du deuxième alinéa susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, qui dopisse que les hreues supplémentaires effectuées dnas le crdae de cet actrlie oevrunt droit à une psrie de ropes et non à récupération.



L'article 5 (dépassement pour fin de prestation) du chapitre Ier 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 pourcentage de modulation, d'une part, le délai réduit qui serait appliqué dans ce cas et, d'autre part, les contreparties en faveur des salariés.

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 pourcentage de modulation de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les conditions dans lesquelles les salariés de travail sont notifiés par écrit aux salariés.

Le premier alinéa du chapitre IV (le travail intermittent) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, les emplois visés sont

## ARRETE du 8 février 2002

*En vigueur en date du 8 févr. 2002*

Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'accord du 13 juillet 2001 (capital de temps de formation) conclues dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 8.

## ARRETE du 8 avril 2002

*En vigueur en date du 8 avr. 2002*

Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 22 octobre 2001, relatif à la prévoyance, à l'accord du 27 mars 1997 susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

prévoient et comprennent par ailleurs une antenne de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ceinotnvs tiloelcevs n° 2001/30 en date du 28 août 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinovnoents coiltecevs n° 2001/32 en date du 29 septembre 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cveiotnonns cievlctloes n° 2001/49 en date du 5 janvier 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

## ARRETE du 19 avril 2002

*En vigueur en date du 19 avr. 2002*

Atrclie 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eelpuomrys et tuos les salariés crmiops dnas le cahmp d'application de la coenvtinton cellvoite nntiaoale des brueaux d'études techniques, ctieabns d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceiosnls du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmovebre 1995 tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 arvil 1999, les donipsstiois de :

- l'avenant n° 24 du 6 décembre 2001 (salaires minmia des ETAM) à la cotvonenin ctilcevole susvisée ;

- l'avenant n° 25 du 6 décembre 2001 (valeur du pinot des ingénieurs et cadres) à la cinoonvetn coctlievle susvisée.

## ARRETE du 2 octobre 2002

*En vigueur en date du 12 oct. 2002*

Alircte 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les epylmrueos et tuos les salariés crmipos dnas le cmahp d'application de la coenvniton ccelotvlie noinaalte des barueux d'études techniques, cnbeitas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnleioss du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 norbveme 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996 et complété par l'avenant n° 23 du 15 aivr 1999, les dnioitisosps de :

- l'accord du 5 jelilut 2001 (classifications - métiers de l'internet) cncolu dnas le crade de la coivtoennn civeltolce susvisée ;

- l'avis interprétatif du 18 avirl 2002 de l'accord du 5 jleilut 2001 clconu dnas le carde de la cnevtnooin celltcirove susvisée.

## ARRETE du 2 décembre 2002

*En vigueur en date du 11 déc. 2002*

Airtlce 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les epolyumres et tuos les salariés cpormis dnas le camhp d'application de la coitvnonen ccilvteole nnaaoitle des baeurux d'études techniques, cinbtaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnoseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nbrovme 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996 et complété par l'avenant n° 23 du 15 arivil 1999, les dtrossiopiis de l'avenant n° 26 ter du 27 mai 2002 (participation au facnnenmiet de la formation) à la ciovnteonn coetlvlice susvisée.

## ARRETE du 30 juillet 2003

*En vigueur en date du 8 août 2003*

Atirclce 2

L'extension des effets et snonticas des atevnans susvisés est faite à deatr de la ptuboiiacln du présent arrêté puor la durée rsetant à courir et aux ciidtonons prévues par ltsieds avenants.

Aclrite 3

Le deitcruer des rtaoielns du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ofeifcil de la République française.

Nota. - Le txete des aavntens susvisés a été publié au Beutllin ofecfiil du ministère, fcucaisle Cninenotovs ctveoceills n° 2001/52 en dtae du 25 jvaenir 2002, diipsbnloe à la Dcoeiitrn des Jnuourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

Aicltre 2

L'extension des etffes et siatnncos des ardcocs susvisés est ftiae à daetr de la poalcubiitn du présent arrêté puor la durée restant à ciorur et aux citnodinos prévues par ldtiess accords.

Atrcile 3

Le dcertiuer des rotnielas du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal oefiicfl de la République française.

Nota. - Les tteexs des accdors susvisés ont été publiés au Biluletn ocffeil du ministère, fauesiccls cinevnoonts cvleoclitcs n° 2001/30 en dtae du 28 août 2001 s'agissant de l'accord du 5 jlleuit 2001 et n° 2002/32 en dtae du 7 srepmtbe 2002 s'agissant de l'avis interprétatif du 18 avril 2002, dlbisneoips à la Dcicoeirn des Juuonarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Ceedx 15, aux pirc rmtpeicesveent de 7,01 Eours et 7,10 Euros.

Atrlice 2

L'extension des etffes et satnonics de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la piilucabtn du présent arrêté puor la durée rsetnat à croiur et aux cnodoitnis prévues par liedt avenant.

Aicrlte 3

Le dieecrutr des rteinlaos du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buellitin oiiffecfl du ministère, fciuascle cevnntnioos cvlctloiees n° 2002/41 en dtae du 9 nbrovme 2002, diplbsnioe à la Dioiertcn des Jnrauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

Altcrie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eyperoulms et tuos les

salariés rcpomis dnas le cmhap d'application de la ctonneoviv cclletvoie ntloaanie des braeux d'études techniques, cibntes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cieonlss du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmobvree 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 arivil 1999, les dsptiooniiss de l'avenant n° 27 du 28 jniaver 2003 (modification du champ d'application) à la citoovnnen coicletve susvisée, à l'exclusion des epeenirrts qui eceenxt à tirte piicnrpal l'activité de ccoiutnsrotn et d'installation de sntads puor les foiers d'exposition.

#### Aticrle 2

L'extension des eetffs et scnatoins de l'avenant susvisé est fiata à

## ARRETE du 16 juillet 2004

*En vigueur en date du 28 juil. 2004*

#### Alricte 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eeumpylors et tuos les salariés cropims dnas le cmahp d'application de la cnonviteon colilcette nailntoae des buuarex d'études techniques, citeanbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnisoel du 15 décembre 1987 modifiée, les dsnoiotpsiis de l'avenant n° 28 du 28 avril 2004 relaift au départ et à la msie à la rttaeire à la cvnioteonn cclovliete naontlaie susvisée.

#### Alitrc 2

## ARRETE du 26 octobre 2004

*En vigueur en date du 9 nov. 2004*

#### Aictlre 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les emeylrupos et tuos les salariés cprioms dnas le cahmp d'application de la ctivnoneon cietvlcole ntaoline des bueroux d'études techniques, cbanteis d'ingénieurs-conseils, sociétés de coinsel du 15 décembre 1987 modifiée et dnas son pprroe champ d'application, les dtoinopissis de l'accord du 28 arivil 2004 ritealf au tvariial enctoepaixl du dcinhame et des jours fériés ccnolu dnas le cadre de la ceivntonon cvoiletlce susvisée, à l'exclusion de la scedone pahrse du pmeerir alinéa de l'article 35-1 (Dispositions communes) de l'article 35 (Travail einepeoncxtl du dhcminae et des jours fériés).

## ARRETE du 11 janvier 2005

*En vigueur en date du 25 janv. 2005*

#### Actlire 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eemoyplurs et tuos les salariés crimpos dnas le chmap d'application de la cioevtnonn cilvtcloee noiltnaae des buuraex d'études techniques, cbntaies d'ingénieurs-conseils, sociétés de cionesl du 15 décembre 1987 modifiée, les dissponoiits :

- de l'avenant n° 29 du 5 ootbcre 2004 rlteiaf aux vuerlas des

daetr de la pltiuabcion du présent arrêté puor la durée raetsnt à curoir et aux condointis prévues par leidt avenant.

#### Atrclie 3

Le drtieuecr des rrtlnoaes du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul ocieiffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blteluin ofcfeuil du ministère, fclisauce cnotnoievns cilevctleos n° 2003/12, dslnoibipe à la Direitcon des Jnoaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

L'extension des efefts et sacontins de l'avenant susvisé est fiata à dater de la pboacutliin du présent arrêté puor la durée retanst à ciourr et aux cnonitdois prévues par liedt avenant.

#### Aritlce 3

Le detiucrer des ranioetls du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofeicifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bulleithn offiicel du ministère, fsalicuce cninvteoons covtceelils n° 2004/21, dsnoibilpe à la Dicortein des Jruuonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

#### Acrilte 2

L'extension des eeffes et sonctnias de l'accord susvisé est fatie à detar de la pctuaoiilbn du présent arrêté puor la durée reastnt à ciuror et aux cdtnoios prévues par ldeit accord.

#### Altcire 3

Le dtcuireer des rtloneias du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl oiecffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bluitlen ocififel du ministère, faiusclce cnoionvtens ctveoiclls n° 2004/27, dbpsilione à la Dceiotirn des Jrnuouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

aetpnpeiotmns mniiuamx des ingénieurs et cedras à la cvonoinetn cclitlvoee susvisée ;

- de l'avenant n° 30 du 20 ortcobe 2004 ritalef aux vulares des amnnpitpetoes miinumax des employés, ticnehecins et atnges de maîtrise à la civntenoon cocvltiele susvisée.

#### Acitrlie 2

L'extension des eefftes et stiancnos des avteanns susvisés est fiata à daetr de la pibailutcon du présent arrêté puor la durée rtsnaet à

cruior et aux citndionos prévues par lstedis avenants.

Altrice 3

Le deerucitr des reonitlas du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofeificl de la République

## ARRETE du 13 juillet 2005

*En vigueur en date du 26 juil. 2005*

Arlctie 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les epuomyelrs et tuos les salariés cmpiors dnas le camhp d'application de la cinenoovtn covtlliee ntanaolie des brueux d'études techniques, ceinabts d'ingénieurs-conseils, sociétés de cosinel du 15 décembre 1987 modifiée, les dtsnisoipios de :

- l'accord du 27 décembre 2004 reatlif à la faoomritn pInsoiesfnoere colncu dnas le cdrae de la cionoetnvn collectivesusvisée, à l'exclusion :

- du deuxième teirt du dnrieer alinéa de l'article 2.1 (des ppernciis de la fitooramn pfsllieonsonrie tuot au lnog de la vie), cmmeo étant cnioartre aux dpiinosotis de l'article R. 964-4 du cdoe du taaivrl ;

- des temres : " sur une lstie établie par la Csmsiiomon piirtraae ninoltaae de l'emploi, siot pproers à la branche, siot " du dneierr alinéa de l'article 2.2.2.2 de l'accord, étant cerrotinas aux donpsisitis du deenrir alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail, aux temres dseuqelles les aotcins de vaaltoidin des aicuqs de l'expérience doievnt pmttreee l'acquisition de diplôme, tirte à finalité possflnorilenee ou craiaieftt de qaacifluitoïn enregistrés dnas le répertoire nnaitaol des citanretcfiios prefelselnonoiss visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

- des terems : " vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qelule qu'ait été la nrtuae des conratts successifs, au curos des cniq dernières années, dnnot " du ponit b (2) de l'article 2.3 (Le doit iudiivdenl à la formation) de l'accord, étant catnrrieos aux dtpsiioisons de l'article L. 931-20-2 du cdoe du tvaïarl ;

- du deuxième alinéa du pniot c (Calcul du DIF) de l'article 2.3 susmentionné, étant craitnore aux dpoiistinoss de l'article L. 933-1 du cdoe du travail, aux termes dlqueeelss tuot salarié tiliuarde d'un corantt de traaivl bénéficie d'un driot idveidnuil à la ftarmoion de 20 heuers par an, peu inprotmat que le ctrnaot siot exécuté ou non ;

- du denierr tiert de l'article 3.3.3 (Public concerné) de l'accord, étant crraointe aux diionisotps de l'article L. 982-1 du cdoe du tiarval ;

- de l'article 4.1.4 (Modalités mutualisées puor les ernpeirtses de mions de cqtnnaïue salariés), étant coinarrte aux dnosiioipsits de l'article R. 964-4 du cdoe du travail.

française.

Nota. - Le txete des atnanves susvisés a été publié au Btleluin ofeiiicl du ministère, ficesuacls connienvots ccvielelots n° 2004/45 et n° 2004/48, diesnpilobs à la Dectioirn des Jrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pïrx unraiite de 7,32 Euros.

Le scond treit du deuxième alinéa de l'article 1.4 (La vadaolitin des auqics de l'expérience) de l'accord est étendu suos réserve de l'application des dponisitoiss du dneerir alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

Le direner triet du troisième alinéa de l'article 1.4 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnisipoitsos de l'article R. 950-13-4 du cdoe du travail.

Le septième alinéa du pniot 1° (Objectifs et plibucs visés) de l'article 3.1 (Les cranotts de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des dpsioointiss des actires L. 981-1 et L. 900-3 du cdoe du travail.

Le point 2° de l'article 3.1 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnisisoopits des arctlies L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe du tiaravl prtnoat fioatixn des rémunérations mlameniis des salariés tiulraties d'un ctrnoat de professionnalisation.

L'avant-dernier alinéa de l'article 3.3.2 (Principes de msie en oeuvre) est étendu suos réserve de l'application des dsiootnisips de l'article L. 982-4 du cdoe du travail, la loi du 4 mai 2004 aaynt iuiortdnt postérieurement à l'accord visé par la dsotsiipion prsleiius mitnaioocdifs en matière d'articulation des tmeps de tivaral et temps de repos.

Le dnreeir tiret de l'article 8.1 (Les eensieptrrs de dix salariés et plus) de l'accord est étendu, suos réserve de l'application des dntoiipissos des airtlces R. 964-13, periemr alinéa, et R. 950-3, alinéa 2, du cdoe du tavaril ;

- l'avenant du 31 mras 2005 moifaindt l'accord du 14 décembre 1994 cosuitttnif de l'organisme piartraie clectouelr agréé, ccnolu dnas le crade de la cnovtoneïn cllivoctee susvisée.

Aticrle 2

L'extension des etfefs et santniocs des aenntvas susvisés est ftiae à dtear de la piibocatuln du présent arrêté puor la durée ranstet à crouir et aux coonndtiis prévues par ldsties avenants.

Aclrite 3

Le drteiecur des rtlioneas du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oiceffil de la République française.

Nota. - Les tetxes des aneatvns susvisés ont été publiés au Blleutin ofeiiicl du ministère, filescsuas cetooinnvs cioceletvls n° 2005/05 et n° 2005/20, dlpibseoins à la Derotiïcn des Junraoux

officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,50 euros.

## ARRETE du 3 octobre 2005

*En vigueur en date du 13 oct. 2005*

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les roumelyps et tous les salariés crpoims dans le champ d'application de la cotnoievn clicvtole naltioane des buaruex d'études techniques, cinbtaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnisoel du 15 décembre 1987 modifiée, les doisoispitns de l'avenant n° 31 du 31 mars 2005 pntraot révision de ceneartis diotsniiosps de la cionevnotn citolcevele naaotinle susvisée.

Article 2

## ARRETE du 5 octobre 2005

*En vigueur en date du 19 oct. 2005*

Article 1er

Sont reudnes obligatoires, pour tous les eeoumrylps et tous les salariés crmoips dans le champ d'application de la cnoitnoven clicivloee nantlaoie des breuuax d'études techniques, ctieabns d'ingénieurs-conseils, sociétés de coinsel du 15 décembre 1987 modifiée, les dintspiooiss de l'accord du 31 mars 2005 anabgeort duex acodcrs cuncols dans le cadre de la cneiovotnn ccilotelve nolatanie susvisée.

Article 2

## ARRETE du 6 décembre 2005

*En vigueur en date du 15 déc. 2005*

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les eypmroleus et tous les salariés cimorps dans le champ d'application de la cotovinnen ctivelole ntnioalae des beuurax d'études techniques, cebtanis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coenisl du 15 décembre 1987 modifiée, les dstnsoiipios de l'avenant du 17 mai 2005 modnafiit l'accord du 19 mai 1995 rleitaf à la csomimsion prtariaie nlaoniate de l'emploi de l'ingénierie, des seveircs iiqfoamtrunes et du conseil, cncolu dans le cadre de la cvonoetnin cilcvotlee susvisée.

## ARRETE du 6 décembre 2005

*En vigueur en date du 15 déc. 2005*

Article 1er

Sont rdeenus obligatoires, pour tous les eulopreym et tous les salariés cporims dans le champ d'application de la cvnoieotn cicetvolle nniaaltoe des baerux d'études techniques, ctbaiens d'ingénieurs-conseils et sociétés de cionel du 15 décembre 1987 modifiée, les dnpisoositis de l'avenant n° 1 du 12 juillet 2005 miiiaonfdt l'accord ntaonail du 27 décembre 2004 sur la

L'extension des effets et sictionans de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rasetnt à croir et aux ctionidos prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, filucase cnonvneitos cotcllevies n° 2005/19, disponible à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et stinnaos de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rtsnaet à cuoir et aux cinoontdis prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fcilacuse ceonnivtnos cloleecvts n° 2005/20, disponible à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et snonctias de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rsetnat à croir et aux ctionndos prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fscualie cotninenvos ctevluciles n° 2005/27, disponible à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

faormitn pseoirseolnle cnlocu dans le cadre de la cnooitnev coetcillve nialaonte susvisée.

Article 2

L'extension des effets et siatncons de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée resnatt à cuorr et aux cndotitions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

## ARRETE du 23 mars 2006

*En vigueur en date du 7 avr. 2006*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 20 octobre 2005, relatif au contrat de professionnalisation, à l'accord du 27 décembre 2004, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 15 septembre 2005, relatif à la création de l'observatoire paritaire de la négociation collective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des

## ARRETE du 30 mars 2006

*En vigueur en date du 11 avr. 2006*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de :

- l'avenant n° 31 du 15 décembre 2005, relatif aux vœux des représentants professionnels des ingénieurs et cadres, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 32 du 15 décembre 2005, relatif aux vœux des représentants professionnels des employés, techniciens et agents de

## ARRETE du 17 octobre 2006

*En vigueur en date du 29 oct. 2006*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 décembre 2005 à l'accord national du 27 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des mots : " avant le 31 décembre de chaque année " du troisième tiers de l'article 8-1

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles collectives n° 2005/34, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

doivent être de l'article 132-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux dispositions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnelles collectives n°s 2005/42 et 2005/48, diffusés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,50 euros.

maîtrise, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'accord et aux dispositions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnelles collectives n° 2006/2, diffusés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

comme étant applicables aux dispositions des articles R. 964-13 et R. 950-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'accord et aux dispositions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buettliln doinislpbe à la Dcoirten des Junuroax officiels, 26, rue Desaix, oiiefcl du ministère, filauccse coveinnots cleoivclts n° 2006/2, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,61 euros.





# **TEXTES PARUS AU JORF**

## **Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'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)**

**JORF n°0302 du 30 décembre 2018**

### **Article 1**

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'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

### **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.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 5 février 2020 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)**

**JORF n°0036 du 12 février 2020**

### **Article 1**

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er aout 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant n° 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 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.

### **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.

Fait le 5 février 2020.

Pour la 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° 2019/42, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 10 juillet 2020 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)**

**JORF n°0190 du 4 août 2020**

### **Article 1**

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er aout 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 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.

## 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.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la 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° 2020/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 2 octobre 2020 portant extension d'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)

JORF n°0241 du 3 octobre 2020

## Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

## 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.

Fait le 2 octobre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 16 octobre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0265 du 31 octobre 2020

## Article 1

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, à l'exclusion des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, les stipulations de l'avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article 4 est exclu de l'extension dès lors qu'il identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires mensuels comportant une assiette qui intègre, d'une part, des compléments de salaire et, d'autre part, des majorations. En conséquence, cette stipulation est exclue de l'extension car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 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.

## 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.

Fait le 16 octobre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

# Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'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)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

## Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 4, les termes : « La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6332-89 du code du travail.

A l'annexe « liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance », les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué RNCP11619
- Développeur(euse) d'applications multimédia RNCP5452
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur RNCP3168
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles RNCP10930
- Architecte logiciel-développeur(euse) d'application RNCP9874
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité RNCP19595
- Développeur(euse) en génie logiciel web et mobilité RNCP25507
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet RNCP24733
- Développeur(se) multimédia RNCP20598
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique RNCP26078
- Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option analyse et développement RNCP18155
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM) RNCP23376
- LICENCE PRO métiers de l'informatique : développement d'applications RNCP23919
- Développeur(euse)intégrateur(trice)en réalisation d'applications web RNCP25468
- Développeur(euse) marketing et commercial RNCP28130
- Développeur(euse) commercial(e) et marketing RNCP28135
- Lead développeur(euse)-Lead développer RNCP28719
- Développeur(euse)-concepteur(trice) logiciel (DU) RNCP28694
- Développeur(euse) intégrateur(trice) de solutions intranet`internet RNCP16615
- Développeur(euse)de solutions mobiles et connectées RNCP32195

- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique RNCP18667
- LICENCE PRO arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référenceur et rédacteur web RNCP19375
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité web management RNCP20799
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web RNCP22206
- Responsable de communication et webmarketing RNCP29826
- Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux RNCP22892
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques RNCP23364
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services RNCP11606
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres RNCP18680
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises RNCP19378
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) RNCP21458
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP20398
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration système (ADMIN) RNCP23367
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP27656
- Administrateur(trice)systèmes et réseaux RNCP23683
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web RNCP22206
- Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité RNCP25506
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux RNCP26225
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux RNCP22892
- Ingénieur(e) diplômé(e) de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications RNCP4209
- LICENCE PRO économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information RNCP9765
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications RNCP18649
- LICENCE PRO réseauxet télécommunications spécialité réseaux et génie informatique RNCP7512
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité conception et maintenance des services intranet-internet RNCP24135
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques RNCP23364
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur RNCP3168
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et haut débit RNCP20223
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres RNCP18680
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise RNCP3431
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise RNCP18016
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données RNCP24165
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité RNCP17898
- Architecte système réseau et sécurité RNCP17840
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données RNCP23374
- Gestionnaire réseaux et systèmes RNCP11509
- Ingénieur(e) diplômé(e) de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité informatique et réseaux

RNCP30442

- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP20398
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité RNCP19595
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité RNCP23326
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP27656
- Ingénieur(e) diplômé(e) du Conservatoire national des arts et métiers spécialité télécommunications et réseaux RNCP18251
- Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option systèmes et réseaux RNCP18155
- MASTER sciences, technologies, santé mention informatique spécialité sécurité, réseaux et e-santé RNCP21372
- MASTER sciences, technologies, santé mention ingénierie et innovation en images et réseaux RNCP23797
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux RNCP23683
- Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité RNCP25506
- Chef(fe) de projet logiciel et réseau RNCP26228
- Expert(e) en informatique et systèmes d'information RNCP27837
- Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique RNCP28121
- Expert en systèmes d'information RNCP28365
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique RNCP20296
- Dessinateur(trice)-concepteur(trice) CAO DAO bâtiment et architecture RNCP21696
- Dessinateur(trice) projeteur(euse) en DAO-MAO RNCP4727
- Dessinateur(trice) en bureau d'études bâtiment RNCP18133
- Dessinateur(trice) en bâtiment et architecture RNCP19348
- TITRE PROFESSIONNEL dessinateur(trice) d'ouvrages de métallerie RNCP9159
- TITRE PROFESSIONNEL dessinateur(trice) projeteur(euse) en béton armé RNCP9579
- TITRE PROFESSIONNEL technicien(ne) d'études du bâtiment en dessin de projet RNCP17783

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

## 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.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'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)

JORF n°0282 du 21 novembre 2020

## Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.

L'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord et de deux avenants conclus 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)**

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

## Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, à l'exclusion des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, les stipulations de :

- l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions de l'article 9 sont exclues en ce qu'elles sont contraires à l'article L. 2261-9 du code du travail.

- l'avenant du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

- l'avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions de l'article 4 sont exclues en ce qu'elles sont contraires à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## 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.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/14, 2020/23 et 2020/42, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 21 mai 2021 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)

JORF n°0125 du 1 juin 2021

## Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 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.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'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)

JORF n°0034 du 10 février 2022

## Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective

nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota.- Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 4 février 2022 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)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

## Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant

n° 2 du 29 octobre 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 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.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).