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/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/12/2025

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.

legiSocial

Agrément Legifrance 2022

NetLEGIS - 26, rue de Londres 75009 PARIS / SAS au capital de 75 520 € / RCS Paris B 532 792 439 - **www.legisocial.fr**

TABLE DES MATIÈRES

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) 5
Article - Préambule 5
Annexes 6
Article - Annexe 1 : convention collective nationale 6
Titre 1er Généralités 6
Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés 7
Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail 8
Titre 4 Rupture du contrat de travail 9
Titre 5 Congés 11
Titre 6 Temps de travail 13
Titre 7 Rémunération 15
Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel 16
Titre 9 Maladie et accidents 16
Titre 9 Maladie, accidents, parentalité 17
Titre 10 Formation professionnelle 18
Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine 18
Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine 20
Titre 13 Stipulations juridiques et administratives 23
Article - Annexe 2 24
Textes Attachés 27
Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 27
Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 28
Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 28
Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres 31
Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête 31
Protocole d'accord n° 2 du 15 décembre 1987 sur la révision de l'annexe enquêteurs 32
Accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM 32
Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991 37
Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie 49
Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 50
Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997 54
Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997 55
Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998) 55
Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet 64
Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet) 66
Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès 66
Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés 80
Avenant du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC 80
Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés 81
Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés (art. 35) 81
Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés 82
Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation 82
Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008 82
Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial 83
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 90
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 91
Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 91
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 94
Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) 95
Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi 97
Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme 99
Avenant n° 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 101
Avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 102

Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP 102
Procès-verbal de désaccord du 10 mars 2010 relatif à la mise en place d'un système de participation des salariés 106
Procès-verbal de désaccord du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés 107
Avenant du 17 novembre 2010 à l'accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle 108
Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP 109
Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation 110
Accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC 112
avenant n° 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 114
Avenant n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 115
Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux 116
Avenant n° 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs 120
Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance 120
Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés 122
Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail 126
Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP 128
Accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 129
Accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable 135
Avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE 136
Avenant du 17 mars 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à l'OPCA FAFIEC 136
Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC 137
Accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) 138
Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi 139
Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 140
Avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 145
Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 146
Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 147
Avenant n° 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 148
Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité 149
Avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 158
Accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 160
Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance 163
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 170
Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME 171
Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle 174
Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 182
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 182
Avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 184
Adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 185
Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme 185
Accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises 188
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel 190
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) 191
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la révision de la CCN 192
Avenant n° 1 du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV) 194
Avenant n° 2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective 198
Avenant n° 3 du 27 octobre 2022 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité 203

Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse 205
Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'organisation hybride du travail en entreprise 206
Avenant n° 2 du 13 décembre 2022 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail 215
Avenant n° 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective 217
Avenant n° 5 du 21 février 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations de base et des options 219
Accord du 27 juin 2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 220
Accord du 24 octobre 2023 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire 223
Avenant n° 1 du 14 décembre 2023 à l'accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME (activités sociales et culturelles) 224
Avenant n° 6 du 14 décembre 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations 226
Accord du 28 février 2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail 228
Accord du 18 décembre 2024 relatif à la promotion du dialogue social en entreprise 241
Avenant n° 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations 249
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2025-08 du 22 février 2025 à l'avenant n° 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 250
Accord du 30 avril 2025 relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun 250
Textes Salaires 261
Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires 261
Avenant n° 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006 261
Avenant n° 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires (ETAM) 261
Avenant n° 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres 262
Avenant n° 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres 262
Avenant n° 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels 263
Avenant n° 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux 263
Avenant n° 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux 264
Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima 265
Accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis 265
Avenant n° 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels 266
Avenant n° 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels 267
Avenant n° 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux 267
Avenant n° 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux 268
Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels 269
Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques 270
Avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques 271
Avenant n° 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques 272
Avenant n° 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM 273
Accord du 26 juin 2024 relatif aux salaires minimaux (Annexe III) 274
Textes Extensions 277
ARRETE du 13 avril 1988 277
ARRETE du 9 mars 1989 277
ARRETE du 3 octobre 1989 277
ARRETE du 18 octobre 1989 277
ARRETE du 13 mars 1990 278
ARRETE du 18 octobre 1991 278
ARRETE du 2 janvier 1992 278
ARRETE du 22 avril 1992 278
ARRETE du 27 avril 1992 278
ARRETE du 15 septembre 1992 278
ARRETE du 16 avril 1993 278
ARRETE du 8 février 1996 278
ARRETE du 13 février 1998 279
ARRETE du 20 juillet 1998 279
ARRETE du 30 mars 1999 279

ARRETE du 31 mars 1999 ... 280
ARRETE du 21 mai 1999 ... 280
ARRETE du 19 juillet 1999 ... 281
ARRETE du 21 décembre 1999 ... 281
ARRETE du 25 février 2000 ... 282
ARRETE du 10 novembre 2000 ... 282
ARRETE du 10 novembre 2000 ... 282
ARRETE du 17 avril 2001 ... 283
ARRETE du 30 juillet 2001 ... 283
ARRETE du 11 octobre 2001 ... 284
ARRETE du 15 novembre 2001 ... 284
ARRETE du 8 février 2002 ... 285
ARRETE du 8 avril 2002 ... 285
ARRETE du 19 avril 2002 ... 286
ARRETE du 2 octobre 2002 ... 286
ARRETE du 2 décembre 2002 ... 286
ARRETE du 30 juillet 2003 ... 286
ARRETE du 16 juillet 2004 ... 287
ARRETE du 26 octobre 2004 ... 287
ARRETE du 11 janvier 2005 ... 287
ARRETE du 13 juillet 2005 ... 288
ARRETE du 3 octobre 2005 ... 289
ARRETE du 5 octobre 2005 ... 289
ARRETE du 6 décembre 2005 ... 289
ARRETE du 6 décembre 2005 ... 289
ARRETE du 23 mars 2006 ... 290
ARRETE du 30 mars 2006 ... 290
ARRETE du 17 octobre 2006 ... 290
Textes parus au JORF ... 293
Arrêté du 27 décembre 2018 ... 293
Arrêté du 5 février 2020 ... 293
Arrêté du 10 juillet 2020 ... 293
Arrêté du 2 octobre 2020 ... 294
Arrêté du 16 octobre 2020 ... 294
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 295
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 296
Arrêté du 18 décembre 2020 ... 296
Arrêté du 21 mai 2021 ... 297
Arrêté du 4 février 2022 ... 297
Arrêté du 4 février 2022 ... 298

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

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; Cinov,
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CDFT ; CFTC Média +,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À cmtoper de luer entrée en vigueur, les stantoipilus des aiceltrs 1.1 à 13.6 de l'annexe 1 au présent anneavt se suntsebtuit aux aicrlets 1 à 84 (déclarations limnriiaes comprises) de la ctnoeniovn cecvlltioe des beuruax d'études techniques, cabtiens d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnloiess du 15 décembre 1987.

Un taealbu de cdonocrncae entre les acrlites du txete de bsae de la ctionvenon clcoveilte et cuex de l'annexe 1 se tvruoe à l'annexe 2.

Les spnioitaluts de la ctnioovnen cvelitcole des buauerx d'études techniques, ctenbais d'ingénieurs-conseils et sociétés de csoienls du 15 décembre 1987 non visées par le présent aanevnt asini que les adccors thématiques aetcelnmeult annexés à la ciontveonn en veugiur à la dtae de stanurgie du présent anaevnt drnemeeut inchangés.

Un gosslriae définissant les différents tpeys de tetxes albiplaceps se tuorve à la fin de l'annexe 1.

Article 2 - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent anaenvt s'applique sur l'ensemble du tireitrroe nntaaoil à tuos les salariés employés, techniciens, agetns de maîtrise et ceards salariés des eerstrineps dnot l'activité est cpiomsre dnas le champ d'application de la ctooinvnen cevclltoie des bruuaex d'études techniques, cabenits d'ingénieurs-conseils et sociétés de celosins du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 3 - Date d'effet.Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent ananevt est cnlocu puor une durée indéterminée. Il prned eefft le peremir juor du mios ciivl savnuit la dtae de pcoiuiatlbn de l'arrêté d'extension au Jnoraul officiel.

Article 4 - Conditions de révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aannevt prruoa friae l'objet d'une révision conformément aux aclirets L. 2261-7 et svnutias du cdoe du travail.

Toute daemnde de révision srea oiiebtmgnrolaet accompagnée d'une prpoitoison de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception à ccunahe des autres prtieas signataires.

Le puls rieedmapnt pbsisole et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à piatrr de la réception par l'ensemble des praites de ctete lettre, les ptrieas devnrot s'être rencontrées en vue de la ccsnlouion éventuelle d'un aneavnt de révision.

Cet avaennt srea suioms aux règles de validité et de publicité en viuguer au juor de sa signature.

Article 5 - Conditions de dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aaevnnt puet être dénoncé, prlteinemealt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des santaigiers eeumorlpys ou salariés après un préavis miiamnl de 3 mois. Ce préavis dvera être donné à tutoes les oaogitrnsians stanairgies du présent aenanvt par lertte recommandée aevc accusé de réception, suos pneie de nullité.

La parite qui dénonce l'avenant puet aecmagcponr sa ntoicftiiaon d'un nuoveau projet, conformément à l'article 4.

Article 6 - Dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aanvent frea l'objet d'une ddaemne d'extension par la ptriae la puls dilinegte auprès du ministère du taviarl dnas les cioindnots prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 7 - Conditions d'adhésion à l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Peuvent adhérer au présent aanevnt ttuoe oagniiostran scydalnie de salariés représentative dnas le chmap d'application de la cvnooeitnn cecvloitle des berauux d'études techniques, des cnitaebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clineoss ansii que toute ogiratasionn silcdanye ou aiosatciosn d'employeurs ou des eyrmleopus pirs individuellement, conformément aux acleirts L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En aipiaclpton de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sartingeias ceninenovnt que le cneotnu du présent avnenat ne jutifsie pas de prévoir de spuonilatits spécifiques aux enetprisers de mnois de cnnaituqe (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mesrue où l'avenant a vctiooan à s'appliquer uniformément à ttoeus les eesnrpirtes de la branche, qullee que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les peaieatnrrs sacouix de la bachrne des bearuux d'études techniques, cebantis d'ingénieurs-conseils et sociétés de cioslnes se snot engagés dnas une démarche de msie à juor des sonlpiitatus de la ctionevonn ctlvolciee au reagrd des évolutions législatives et réglementaires, aevc puor oetjicbf d'en cairfiler le contneu et d'en améliorer la lisibilité.

À cttee fin, un gorpue de taraivl ptaiirrae s'est réuni, aifn de

preposor à la comisiosmn praaritie pmtnrneeae de négociation et d'interprétation (CPPNI) les mcdiiofiatons redenus nécessaires puor la cohérence rédactionnelle des ttxees asini que la rrleumtioafon des sinltuopiats denueves obsolètes ou snas objet.

Dans le prnnegoomelt des tuaavrx du gpuroe de travail paitarrie et de la CPPNI, il a été élaboré le présent anvnaet et son annxee dnot l'objet est d'actualiser la conoetvinn ccevlliote des bueaurx d'études techniques, cbeintas d'ingénieurs-conseils et sociétés de coiesnls du 15 décembre 1987 modifiée.

Annexes

Article - Annexe 1 : convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Préambule

Les paiters sangriiaets le 15 décembre 1987 de la nllvueoe ctnneioovn coeillvtce naliaotne des beuruax d'études techniques, cteabnis d'ingénieurs-conseils et sociétés de celoisns s'engagent à roevir d'un cummon acorcd les areitcls dnot la rédaction diearvt être précisée eu égard netnoammt aux dsiiisonopts légales en vigueur.

En 2021, les peitrreanas sciuoax de la bahncre des beuraux d'études techniques, ceitbans d'ingénieurs-conseils et sociétés de cleoisns se snot engagés dnas une démarche de msie à jour, à dirot constant, des saplnoiittus de la cntienovon cclivletoe au rgread des évolutions législatives et réglementaires, aevc puor ocibjtef d'en cirlifear le cnoetnu et d'en améliorer la lisibilité.

Les motciiodiafns reeunds nécessaires puor la cohérence rédactionnelle des texets anisi que la rlotiuomfaern des splanttiiuos dueenevs obsolètes ou snas ojebt ont dnoc été apportées au tetxe de bsae de la contiovenn collective.

Préambule de la fédération Cinov

Face à une société en perpétuelle mutation, les métiers de la prstoiaten de secreivs iucnleltelets snot des aceutrs mjureas dnas l'accompagnement des tniiosatrns sociétale, écologique et économique.

Cinov ; fédération représentative pienmlneet engagée dnas la défense des intérêts de ces métiers, anomgpacce et fédère autuor d'une viison partagée, ses adhérents cefhs d'entreprises eeerenprntrus passionnés, aux airpiantoss et sensibilités multiples, puor être prsuenes et aucerts des transitions, en curos et à venir.

La fédération Cinov, en tnat que mmrbee de la confédération des petetis et meenyons ertsinperes (CPME) et de l'union nloatnaie des pfnsosoeris libérales (UNAPL), est tnuee par les aocdcrs irnsninlteerpofsoes signés par ces organismes.

La présente conenvotin s'applique à tuos les elmryueops et à lures salariés qleule que siot la fmroe jruiqduie suos luleqale ils exenrcet luer activité.

Préambule de la fédération Syntec

Les eiertrnseps représentées par la fédération Syntec, par luer scutrrute cmome par la nraute de luer activité, présentent des caractéristiques particulières qu'il s'agit d'équilibrer assui hniaesrunmeoemt que possible.

En tnat qu'organisation professionnelle, il est de la responsabilité de la fédération Sneytc d'anticiper et de ctreobniur au mdnoe de demain. Les stceures d'avenir qu'elle représente ptpcanreiit à ctete tafrnrasmoiotn par des eggnneamets coenrcts vinsat à rrdene lreus écosystèmes puls résilients.

Les otasagoiinnrs adhérentes à la fédération Sntyec proposent, à trevras lreus nrsmbouees initiatives, d'apporter des soniltous aux défis que lrues seurtecs d'activité deonivt relever, et s'impliquent au puls près des préoccupations qiidneouents des enreesrtpis qlulee que siot luer taille.

La fédération Syntec, en tnat que mberme du muvnmeeot des entpeserris de Fcrnae (MEDEF), est tnuee par les adcorcs inristnorfopeseenls signés par ctete ogatinsorian patronale.

La présente cenotvnion cevlolctie s'applique à toute entité ayant adhéré à la fédération Syntec, qlluee que siot la forme juuiqirde suos lelaulqe elle erxece son activité.

Préambule rileatf aux eernrtipses représentées par les fédérations Snteyc et Cinov

Les priaets sianiagrets déclarent que les errpeisnets de la bahrnce ont la particularité cumnmoe de perdrne en cghrae des ittvnrnneoies d'études et de réalisation très drvieess :
? dnas luer aulepmr : de qlequues journées de tviraal à puireluss années d'activité puor des équipes complètes ;
? dnas luer technicité, une même ionneietvrtn punaovt exegir des spécialistes de poirfl ptoinu dnas des disipneclis variées ;
? dnas luer localisation, la Fnacre entière et le monde etenir ;
? dnas le temps, les dtaes de déroulement et la durée d'une ieitntovrenn étant vriabeals et soevunt scletebpuiss d'être rmseies en cause,
et que, par conséquent, puor faire fcae à ces réalités dnas les melerieuls coioindtns d'efficacité et de compétitivité, ces sociétés prspoeont puor creaints de leurs eloipms des crtntaos spécifiant une mosisin d'intervention.

Titre 1er Généralités

Article 1.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Sous réserve de reeevlr des cmhaps d'application tairrreiotl et poissneenofrl définis au présent article, la cnoteinvon civleoctle est apialbplce :
? aux eoylemrups de doirt privé anisi qu'à lures salariés ;
? aux établissements plicubs à caractère ientuidsrl et cecmrmiaol et cuex à caractère aansiirtftidms lorsqu'ils epimelnot du psnneeorl dnas les cnniiotdos de driot privé.

Champ d'application territorial

La présente coiovtnnen cietvoclle s'applique aux salariés des eeirtrnepss dnot le siège siacol ou les activités se seinutt en Fnrace métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, dnas les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Champ d'application professionnel

La présente cintonoevn clolietcve s'applique aux salariés des eepserrnits dnot l'activité pilaipncre exercée est l'ingénierie, les ceabnits d'ingénieurs-conseils, les études et le conseil, les scveries numériques, l'évènementiel et la tutacoirdn et l'interprétation.

Les ceods APE (activité pinmcleapnerit exercée) correspondants, attribués par l'INSEE et n'ayant qu'une veualr indicative, snot les suvanits :

Numérique

58.12Z : édition de répertoires et de fceirihs d'adresses.
58.21Z : édition de juex électroniques.
58.29A : édition de lgcielios système et de réseau.
58.29B : édition de liieglcos oltuis de développement et de langages.
58.29C : édition de ligoelcis applicatifs.
62.01Z : pgtmarmraioon informatique.
62.02A : cisneol en systèmes et lielcigos informatiques.
62.02B : ticere mnieacnnate de systèmes et d'applications informatiques.
62.03Z : gitosen d'installations informatiques.
62.09Z : aeruts activités informatiques.
63.11Z : tnmaitreet de données, hébergement et activités

connexes.
63.12Z : prloiats internet.

Ingénierie

71.12B : ingénierie, études techniques.
71.20B : analyses, esiass et iseioctnpns techniques.
74.90B : activités spécialisées, siceentfiiqus et tcnehuieqs diverses.

Conseil

70.21Z : cosenil en reoliatns plieubqus et communication.
70.22Z : csoinel puor les affriaes et aeurts cosinles de gestion.
73.20Z : études de marché et sondages.
78.10Z : activités des agneces de pcmlnaeet de main-d'?uvre.
78.30Z : autre msie à dpiiosstoin de rseuseocrs humaines.

Évènementiel

25.11Z : ftiboiaacrn de suceuttrrs métalliques et de pritaes de structures.
43.32C : acgnneemet de lieux de vente.
68.20B : lcoioatn de tarinres et auters benis immobiliers.
68.32A : aitratindisomn d'immeubles et aeturs bines immobiliers.
82.30Z : oinarogatisn de foires, saolns poonelefnissrs et congrès.
90.04Z : gtieson de slelas de spectacles.

Traduction et interprétation

74.30Z : trtudocain et interprétation.

Article 1.2 - Définition des ETAM, ingénieurs et cadres
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Sont considérés cmmoe employés, tcihenenics ou agnets de maîtrise (ETAM), les salariés dnot les finotcnos snot définies par la glilre de coslaicitafsin des eomlips correspondante, annexée à la citononevn clctoeilve (annexe 1).

Figurent pamri eux :
? les taeutirils des diplômes ou les bénéficiaires d'une des fmiotaonrs précisées puor les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux tmrees de luer cntraot de travail, des psetos nécessitant la msie en ?uvre des cnsaisneoacns cndaesnororpt aux diplômes dnot ils snot taretliius ;
? les salariés assimilés ingénieurs et cedars au raegrd du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cdares en aoatilipcpn des ttexes légaux ou cieelonnnnvots en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cderas diplômés ou les pnarcities dnot les fotnncois nécessitent la msie en ?uvre de cainnaneosscs aiuceqss :
? par une fomortian supérieure sanctionnée par un diplôme rennocu par la loi ;
? par une fmoroaitn pnnolrselsfoiee ou par une pauqitre pfnoenilrosesle rencoune équivalente dnas nrtoe barnche d'activité.

Les focinntos d'ingénieurs ou ceadrs snot définies en axenne 2 par la ciiatlicosfsan correspondante.

Ne relèvent pas de la caoatfiiisclsn ingénieurs ou cadres, ni des dsoisoipitns civenonnetllenos spécifiques à ces derniers, mias relèvent de la casaotilifiscn ETAM, les tiueiratls des diplômes ou les pressessous d'une des finmortoas précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux teemrs de luer contrat de trviaal des peosts nécessitant la msie en ?uvre des csonannsaiecs crsrpanodenot aux diplômes dnot ils snot titulaires.

Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés

Article 2.1 - Droit syndical et liberté d'opinion
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'exercice du diort scyadinl est renncou dnas ttoues les ernrstiepes et s'effectue conformément aux dtpiiosnsois légales en vigueur.

1.?Liberté d'opinion

Les paietrs cnrcetnattaos rnseaneisnoct le dirot puor tuos de s'associer et d'agir lieebmrnt puor la défense clvoecltie de lerus intérêts professionnels.

Les emporuelys s'engagent, ainsi que puor luers représentants, à ne pas prndree en considération l'appartenance à un scnadiyt ou l'exercice de finncotos syndicales, naeotmnmt en matière d'embauche, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation, d'évolution professionnelle, de meusres desicinprlaiis ou de rtpuure du ctronat de travail.

Ils s'engagent également à ne farie acnuue psesiorn sur les salariés en feuavr ou en défaveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de luer côté à ne pas pnderre en considération dnas le travial les onpiinos de lreus collègues et des salariés aevc lsleques ils snot en rapport, luer adhésion à tel ou tel syndicat, ou le fiat de n'appartenir à auucn syndicat.

Les priaets sgtieraians vllieent à la sticrte oaobvrsetin des eegtenmangs définis ci-dessus.

Si le bien-fondé d'un lnenmceiicet est contesté prcae que ce lnicmiceeent auriat été effectué en vaioilotn du dorit syndical, tel qu'il veint d'être défini ci-dessus, les 2 prietas s'emploieront à régler luer différend dnas le crdae d'une conciliation.

Cette ievtonientrn ne fiat pas obcaslte au droit puor les pteiars d'obtenir jradinecmuiiet réparation du préjudice causé.

2.?Absences autorisées

Des ansecbes non rémunérées snot accordées aux salariés mandatés par leurs onnsraitigoas sneaiylcds puor participer, d'une part, à leurs réunions sieaaturtts et, d'autre part, à une réunion préparatoire puor cuqhae réunion de la csoomisimn prtiiaare pnmeaentre de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils droenvt en friae la danmede au mions 8 juros à l'avance et priurdoe un demoucnt deetisds organisations.

Conformément aux dotpoissinis légales, cqhaue délégué sycinadl puet également uislietr des hreeus de délégation, hmoris ceells mentionnées à l'article L. 2143-16 du cdoe du travail, puor participer, au ttire de son organisation, à des négociations ou à des cootrentaincs à un artue nveiau que culei de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Conformément aux dsinopostiis légales, les salariés mbremes des csimsmnoios prtiaraies de bhcnrae bénéficient du sutatt protecteur. Luer pcitreootn est clele des délégués syndicaux. Ctete potreioctn luer est due qellue que siot la dtae de création de la commission.

Lorsque les salariés snreot appelés à ppctiareir aux réunions priiaerats décidées entre les eruoplymes et les ogtnnsoiarais sdaliynces représentatives au nieavu national, des arstoaiuotnis d'absence sorent accordées, les hreeus csnrperndeaoots rémunérées et non décomptées sur les congés payés dnas la lmitie d'un nrobme de salariés fixés d'un cuommn acrocd par les eeurlmpyos et les oiasnrgoinats slyeicands représentatives au nveiau national.

Le nbrome de salariés d'une même eirrsenpte autorisés à s'absenter simultanément srea fixé d'un cuommn accrod par les eroleupmys et les ooaritngansis sndeclyais représentatives au nveaiu national.

Les erlmyueops et les oanniarotisgs snaylcdeis représentatives au niveau naaoitnl en cusae s'efforceront, dnas les cas visés aux alinéas 1 et 4 ci-dessus, de fiare en sorte que ces acenebss n'apportent pas de gêne appréciable à la mrcahe générale de l'entreprise ou au lirbe eerccixe du droit syndical.

3.?Communication syndicale

L'affichage des cmotinmuancios syildcenas s'effectue lerinebmt sur des pnaeuanx réservés à cet ugase et dctsinits de cuex qui snot affectés aux ccmonatnoimuis du comité saiocl et économique (CSE). Un eeparixlme de ces cciminamoounts sandeylcis est tarmnsis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Les peananux snot mis à la dpiostsoiin de chaque seoctin synlcdaie siuavnt les modalités fixées par accrod aevc l'employeur.

Les pioabcuiltns et ttrcas de nurtae sadicnyle pveenut être lembniert diffusés aux terarvilulas de l'entreprise, dnas l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Conformément à l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, un acrocd d'entreprise puet définir les ctnidnoois et les modalités de dsiuioffn des iinomtofrnas snecilayds au meoyn des ouilts numériques dnbspieiols dnas l'entreprise.

À défaut d'accord, les oraansgtionis sdaneyclis présentes dnas l'entreprise et sistfaianast aux critères de recpset des valerus républicaines et d'indépendance, légalement constituées dpiues au monis 2 ans pvenuet mettre à dioiptosisn des pcbtounailis et tratcs sur un stie saydncil asccseilbe à pitrar de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les onogaasrtiins slcnyeidas des otiuls numériques mis à luer dpisiostoin diot satsirafie l'ensemble des conntoidis siaeutvns :
? être coatbmiple aevc les eeecgxins de bon fconentonemint et de sécurité du réseau itrinufomaqe de l'entreprise ;
? ne pas aoivr des conséquences préjudiciables à la bnnoe mharce de l'entreprise ;
? préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de reseufr un message.

Ces communications, pnibalcoiuts et tactrs deinovt avior euiecxnevmslt puor ojebt l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne diovnet revêtir aucun caractère irujinuex et/ou diffamatoire.

La direction, les délégués sdcyaniux et les représentants de stoiencs sdeailcyns pdernnort en cummon tteuos les dssotoiiinps utiels puor assurer, au minos semestriellement, aux salariés en msiison de lgnoue durée puor rasonis professionnelles, la tnsrsomaisin de l'information sclyadine prorpe à l'entreprise.

La coelltce des ctoiioastns synadecils puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Article 2.2 - Représentation des salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

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

À tirte indicatif, en vue de la ciootomspin des collèges électoraux élisant la délégation du prnesoenl au comité siacol et économique (CSE) conformément aux dstiospnoiis légales, les salariés employés, theicnencis et atengs de maîtrise (ETAM) peeuvnt être définis cmome siut :
? les orvieurs et employés : ceioncffiet 230 au cefnfciieot 250 de la gilrle de ccofltsnaiiisas des EATM ;
? les tineenhccis : cfcfeeioint 275 au coefnciefit 355 de la glirle de ccsiltsioanifas des EATM ;
? les agetns de maîtrise : ceefcinoift 400 au ceneoficift 500 de la glrlie de ctfslaoiiacnsis des ETAM.

La cbrnitotuoin versée cuhqae année par l'employeur puor feacinnr les iottntuniiss seocilas du CSE est fixée par acrcod d'entreprise. À défaut d'accord, le rorappt de cette ctonutbrioin à la masse salaalrie burte ne puet être inférieur au même rapropt einstxat puor l'année précédente.

(1) Aritlce étendu suos réserve que la mitenon « intttiniusos soliaecs » du CSE reivnoe aux activités selciaos et ctelerluuls en aapcpolitin de l'article L. 2312-81 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 airvl 2023 - art. 1)

NOTA : Cinffceeoit des oirvures et employés : au leiu de « 230 », lrie « 240 » à ceopmtr de l'entrée en vgeiuur de l'avenant n° 2 du 29 srpmebete 2022. (Avenant n° 2 du 27 ootcrbe 2022, art. 5 - BCOC 2022-49).

Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail

Article 3.1 - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les eeuroplmys s'engagent à ne pas pnderre de museers detiancorisimirs nnetammot en ce qui connecre le recrutement, la cudntoie et la répartition du travail, la faooimtrn professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mrsuees dseipinalriics ou la rurpute du cnraott de travail.

Ainsi, notamment, aucnue mrseue ne puet être psire en rosain de luer (s) :
? oigeirns ;
? sxee ;
? m?urs ;
? oitnaeriton suexelle ;
? identité de grene ;
? âge ;
? sauittion de flimlae ;
? caractéristiques génétiques ;
? particulière vulnérabilité résultant de sa siuitotan économique, apnpatree ou cnnuoe de son auuetr ;
? arpeanpacnte ou non-appartenance, virae ou supposée, à une ethnie, une noitan ou une prétendue rcae ;
? oonniips piiueolqts ; ?
? activités slencyaids ;
? activités mttueualiss ;
? eecxrice d'un mdnaat électif*local* (1) ;
? cotcvnoniis riiesleeugs ;
? acanreppe pyiuhqse ;
? nom de flmalie ;
? leiu de résidence ou de diilciooamitn biacrane ;
? état de santé, prtee d'autonomie ou hndiaacp ;
? gosessrse ;
? capacité à s'exprimer dnas une atrue launge que le français.

(1) Le treme « lcaol » mentionné au 14e tiert est exclu de l'extension comme étant cratnorie aux dnsotiisoips de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 3.2 - Engagement et contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Il est rimes à tuot salarié au mnmoet de son eemegnngat un coratnt de travail, crmootpant nnetomamt les idcoiantnis suativens :
? la durée du crontat ;
? la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? la finotocn occupée ;
? la ciaaltsfcioisn et le cffoieicent hiérarchique ;
? le leiu d'emploi ;
? la période d'essai, le cas échéant ;
? le maonntt du saarile meesnul et/ou aenunl ;
? les éventuels ateurs éléments de rémunération dcrites ou idtnicers ;
? la causle de mobilité géographique, le cas échéant.

Des moetnins spécifiques dvieont être ajoutées dnas le ctanrot de tivaarl nomtanmet en cas de traaivl à tpems partiel, travial à durée déterminée, triaval dnas le cdrae d'un forifat en juros ou en heures.

Tout salarié diot bénéficier d'une viiste d'information et de prévention (VIP) auprès des srceeivs de santé au triaavl dnas un délai qui n'excède pas 3 mios à ctmeopr de la psire etveffice du pstoe de travail, suos réserve des eoteicxnps prévues par la loi .

Au menmot de l'embauche, l'employeur irnmofe le salarié de l'ensemble des tetexs cntenlinnvoeos abpallceips dnas l'entreprise ou l'établissement. Un erxlpeamie à juor de ces tetxes est tneu à la dioosipsitn des salariés sur le leiu de tiavarl et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise.

Article 3.3 - Priorités d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En cas de vncacae ou de création d'un poste, l'employeur fiat appel en priorité aux salariés de l'entreprise sepitubslecs d'occuper le poste.

Article 3.4 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

La période d'essai et la possibilité de la reoeuvnelr ne se présument pas. Eells snot expressément stipulées dnas la pooptosriin d'embauche ou le cnratot de travail.

La durée de la période d'essai et de son rvnemuloenleet est la snuvtiae :

? du coiffneicet 230 au cfeeicnfiot 250 iucnls de la gillre de coaifsiciatlsn des emlopis ETAM, la période d'essai est de 2 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 2 mios mamuixm ;
? du cencefoiift 275 au coiifenceft 500 ilnucs de la gilrle de casailitcsoifn des elopims ETAM, la période d'essai est de 3 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 3 mios mmaixum ;
? du cinecfefiot 95 au ccfefoineit 270 de la girlle de citliacissafon des eolipms ingénieurs et cadres, la période d'essai est de 4 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 4 mios maximum.

Le reonellenumevt de la période d'essai est eoieennctxpl et diot fraie l'objet d'un accrod écrit du salarié et de l'employeur.

Au curos de la période d'essai, les duex priates peevnut se séparer en reesapnctt les délais de prévenance stinauvs :

	Durées des délais de prévenance en cas de rpurtue de la période d'essai	
Temps de présence dnas l'entreprise	**À l'initiative de l'employeur**	**À l'initiative du salarié**
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 juors et 1 mois	48 heures	24 heures
Au-delà d'1 mios et jusqu'à 3 mois	2 semaines	48 heures
Au-delà de 3 mios et jusqu'à 6 mois	1 mois	48 heures
Au-delà de 6 mios et jusqu'à 8 mois	6 semaines	48 heures

La période d'essai, roeeulmvneenlt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'eu égard à la dtae de noiotifiatcn de la ruprute de la période d'essai, le délai de prévenance ne puet être respecté par l'employeur, son inexécution ourve doirt puor le salarié à une indemnité compensatrice. Cttee indemnité est égale au maotnnt des saielras et aavgtnaes que le salarié aiurat perçus s'il aiavt amolpcci son tarvial jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité cniarotpsecme de congés payés comprise.

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

Pendant la période d'essai, la durée des aenscebs autorisées puor la rrhceeche d'emploi diot être calculée sur la bsae de 2 hereus puor cqahue juor ouvré compté entre la dtae de noticoaiitfn de la rutupre de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dnas l'entreprise, d'autre part. ?

Lorsque la rurptue est à l'initiative du salarié, les herues d'absences autorisées puor la rchhceree d'emploi ne donnent pas leiu à rémunération.

NOTA : Ccifeiefnot des ovieurrs et employés : au leiu de « 230 », lrie « 240 » à coptemr de l'entrée en vueiugr de l'avenant n° 2 du 29 setrepbme 2022. (Avenant n° 2 du 27 obocrte 2022, art. 8 - BCOC 2022-49).

Article 3.5 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Toute mfdcioiiaotn apportée à un élément esisteenl du corntat de tiarval diot firae l'objet d'une nctooiiatifn écrite de la prat de l'employeur et diot ruclliieer l'accord écrit du salarié.

Les mtdiaoicfions apportées à tuot autre élément du crotnat de tivaarl fnot l'objet d'une iitaofomnrn préalable auprès du salarié. L'information écrite est recommandée.

En cas de reufs de mitaciidoofn du crtnaot de tairavl de la prat du salarié, l'employeur rencnoe à mrette en ?uvre la modiifciotan envisagée ou procède au leeicinmncet du salarié. Ce lceimeiecnnt n'est pas motivé par le rfeus de mfoicdtoiain du ctorant de tavrial exprimé par le salarié. L'employeur diot metvior le lnimccieeent par la csuae qui l'a cndiuot à mrette en ?uvre ctete maficdiootin de cnratot de travail.

Article 3.6 - Modification dans la situation juridique de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

S'il sevurnit une micifoiatdon dnas la sttuoiian jqdruiiue de l'employeur, tuos les cnttaros idnvdiueils de taraivl en cours au juor de la mciifdotioan ssbtsiuent ertne le nuvoel eepyolmur et les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L. 1224-1 du cdoe du travail.

Article 3.7 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Est edenntu par ancienneté le tpmes passé dnas l'entreprise, c'est-à-dire le tpems pndaent leqeul le salarié a été employé par le même eplymuoer en une ou pursliues fois, qelus qu'aient été ses eiomlps successifs.

Sauf décision cratroine de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des ctanotrs de tvaairl dnot la rtpruue fiat stiue à la démission du salarié ou à son lccmienineet puor ftuae grave est déduite de l'ancienneté.

Sont psries en cmotpe puor la détermination du tepms d'ancienneté, les périodes de :
? mlaaedis et anicdctes inférieurs à 6 mios ituronmiprnes pnanedt leqesleuls le crtoant de tivraal est suspendu, et ce, qlleue que siot l'ancienneté du salarié ;
? maternité et aitpdoon ;
? congés de faomiortn ;
? congés payés ou congés elnxectoneips résultant d'un cumomn arccod enrte les peritas ;
? détachements auprès d'une flliiae ;
? ietirpunrotn ou spseosniun du cnaortt de tiavarl dnanont diort au maiinten à tuot ou ptaire de l'ancienneté en aaiolpcptin des dnitsioopsis du cdoe du taviarl ;
? sesunpsoin du cnoartt de tiarval puor mbaiotiloisn ou ftais de guerre, et les périodes d'activité aoemiclcps dnas la réserve militaire.

Titre 4 Rupture du contrat de travail

Article 4.1 - Procédures applicables
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Toute rtpruue du cnroatt de tavrial iqiulmpe de prat et d'autre le rescpet d'un préavis, suaf cas de fatue lourde, de ftuae grave,

de rurptue conventionnelle, ou en risaon d'une impossibilité de rsceeesnmalt sutie à une déclaration d'inaptitude snas onigrie professionnelle.

1.?Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement)

La rurutpe du croantt de tvarail par l'employeur est notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception dnot la dtae de première présentation ciusntote la dtae de ncafittoioin de la rruutpe du contrat. Si nécessaire, cette dipiosiostn est adaptée dnas le cas pturaeciilr des salariés en msision à l'étranger (article 12.6 de la centvnoion collective).

La lttree de ruurpte rlaelppe la foitocnn exercée dnas l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des mifots invoqués par l'employeur et la durée du préavis aiaplbclpe le cas échéant.

Avant tuot éventuel licenciement, le salarié est convoqué par l'employeur à un entretien. La cnoovcaotin à cet eeetritnn préalable est effectuée par lrette recommandée aevc accusé de réception ou par lertte rsieme en mian prrope cntore décharge.

Cette ltrete iiqnude :
? l'objet de la ccoviaootnn ;
? la date, l'heure et le leiu de la cotoinoavcn ;
? la faculté puor le salarié de se friae aiessstr par une pnrnoese de son choix ateanapnrpt au perneosnl de l'entreprise, par un représentant des salariés, ou par un cnsleeloir du salarié qunad il n'y a pas de représentant des salariés dnas l'entreprise. La ltrete minetonne aorls les coordonnées de la miiare du leiu de taviarl et de l'inspection du tavairl aifn que le salarié psusie s'y prcuroer la ltise des conseillers.

En cas de lcmnnieceeit puor rinsoas économiques, la procédure vraie selon le nmorbe de salariés concernés, en aocpipaltin des dsoinpoistis légales. Il est précisé que slues snot euclxs du cmhap d'application de l'entretien préalable les salariés iluncs dnas un poerjt de lieemnecnict économique ccaornnent 10 salariés et puls dnas la même période de 30 jours dnas les eepenrtsirs dpsnasoit de représentants des salariés, ce leinmcenecit fanasit l'objet d'une colonutitsan de ces derniers.

2.?Rupture à l'initiative du salarié (démission)

En cas de démission, le salarié en catrnot à durée indéterminée diot ironfmer l'employeur par écrit et mtfaesienr une volonté explicite, clriae et non équivoque de qteiutr définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lttere rmisee en mian prrope ctonre décharge ou, de préférence par ltrete recommandée aevc accusé de réception.

3.?Rupture conventionnelle

La rputrue coovilnnltennee pemert à l'employeur et au salarié en conartt à durée indéterminée de civoennr d'un cmmoun accord, au crous d'un ou pilsrueus entretiens, des cinodnoits de la ruputre du caotnrt de triaavl qui les lie. La rtuupre coevlnoennnltie est pbissole suos réserve du recpest des cooiitndns et de l'indemnisation mnlmiaie prévues par les dssoitiipnos légales et/ou conntnoeeevinlls .

Article 4.2 - Durée du préavis
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

La durée du préavis virae sleon l'ancienneté et la catégorie pniesnolsfroele du salarié.

Il n'y a pas de préavis nnomatemt en cas de fatue grave, ftaue lurdoe ou en rosain d'une impossibilité de rmsalceenest situe à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Les durées steiunavs s'appliquent en cas de lnieemccient ou de démission :
? puor les EATM :
?? de mnois de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;
?? de puls de 2 ans d'ancienneté : 2 mios ;
?? classés aux ceenicfofits hiérarchiques cnonovlnientes 400, 450 et 500, quelle que siot luer ancienneté acuiqse : 2 mios ;
? puor les ingénieurs et caders : 3 mois.

Une durée de préavis supérieure ou inférieure puet être définie par accrod etrne les parties.

Article 4.3 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les salariés ont le doirt de s'absenter puor rccerhhee d'emploi panednt 6 jruos ouvrés par mois, pirs chuaqe mios en une ou plersiuus fois, en pcpirine par demi-journée.

Les hurees d'absence snot fixées puor moitié par l'employeur et puor moitié par le salarié, suos réserve d'une iniroatfmon préalable réciproque .

Ces hreeus d'absence ne denonnt pas leiu à réduction de rémunération en cas de licenciement. Cependant, aunuce indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures.

En cas de démission, ces hruees d'absence ne deonnnt pas leiu à rémunération.

Article 4.4 - Indemnité compensatrice de préavis
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

La pratie qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération cpersaoordnnt à la durée du préavis rtnseat à courir, suaf aorccd etnre les parties. Cttee indemnité cropenmd tuos les éléments cnatoultcers du salaire.

En cas de licenciement, tuot salarié puet qitetur son emopli dès l'obtention d'un nvoeul emploi. Dnas ce cas, la rémunération copaornnsredt à la durée de la période de préavis evcemntffieet travaillée est due.

L'employeur puet deipesnsr le salarié de l'exécution du préavis. Dnas ce cas, une indemnité crsatconipeme de préavis puor la période de préavis non effectuée est due. À la dmadnee du salarié, l'indemnité cenpsmcaroite de préavis, aisni que tutoe indemnité éventuellement due en aactipiopln de la présente conntioevn ctlcivoele et de son catnrot de travail, puet être payée immédiatement et en totalité.

La dnepsise d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la dtae de tmere du ctronat de travail. Celui-ci pnred fin au tmere du préavis.

Article 4.5 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

1.?Condition d'attribution

Il est attribué à tuot salarié licencié jfnaisutit d'au mnois 8 mios d'ancienneté irnnmpiotruee une indemnité de licenciement. Ctete indemnité s'ajoute à l'indemnité csnetpacmroie de préavis éventuellement versée.

Cette indemnité n'est pas due en cas de fatue gvare ou lourde.

2.?Montant

L'indemnité de lemecniencit se calcule en mios de rémunération sur les bases svteauins :
? cnrconnaet les EATM :
? ? puor une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mios puor cahuqe année de présence ;
? ? après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mios puor chqaue année de présence ;
? cocneannrt les ingénieurs et cdraes :
? ? puor une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mios puor caquhe année de présence ;
? ? puor une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mios puor cuahqe année de présence.

Le mios de rémunération s'entend cmmoe 1/12 de la rémunération des 12 drrniees mios précédant la ntooacifiitn de la rturupe du cnrtoat de travail. Ctete rémunération ilcnut les perims prévues par le ctarnot de travail. Snot ecxules les mjoatnorias puor hueers supplémentaires et les mnajaoiorts de salaire ou les indemnités liées à un déplacement ou à un détachement.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de lmcneecniiet est

calculée pnpolomtleenonrerit au nrobme de mios de présence.

L'employeur vesre l'indemnité dnot le mntanot est le puls élevé, etrne cllee calculée solen les règles prévues ci-dessus et celle calculée sloen les règles prévues par le cdoe du travail.

Article 4.6 - Départ et mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

1.?Départ à la retraite

Tout salarié puet qiutetr vmnootreaenlit l'entreprise puor bénéficier de son dirot à la retraite.

Le préavis suinvat diot être respecté :
? jusqu'à 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;
? à cpeomtr de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

2.?Mise à la retraite

Mise à la rttrieae ernte 65 et 69 ans

L'employeur puet ieorgnrter le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son inotnietn de qetuitr vooreenlimnatt l'entreprise puor penrrde sa retraite.

Cette deanmde est adressée par écrit, 3 mios anavt la dtae à lauqllee le salarié atentit l'âge d'ouverture auutmqatioe du doirt à une psienon de ritaetre à tuax plein. La réponse du salarié diot être apportée par écrit dnas le mios qui siut la dtae de la dneadme de l'employeur.

En cas d'accord, la msie à la rrtiatee est possible. En cas de réponse négative, l'employeur ne puet pas procéder à la msie à la retraite. Il puet de nuaveou ionergtrer le salarié, seoln la même procédure, cqhaue année, jusqu'à son 69e aairrevnnise inclus.

Mise à la rireatte à 70 ans

L'employeur a la possibilité de mterte fin au cantort de tavaril en procédant à la msie à la rreittae de salariés âgés de 70 ans ou plus.

Dans ce cas, l'employeur qui siuhoate metrte un salarié à la reairtte diot lui nteioifr son intention, de préférence par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, en rpatseenct un préavis de 4 mois. Le conrtat de travail pnrdrea fin dnas tuos les cas à la fin d'un mios civil.

Quel que siot l'âge du salarié, la msie à la rtitreae dnnoe leiu au vmnrseeet d'une indemnité spécifique, dnot le moanntt est calculé dnas les conitondis prévues à l'article 4.8 de la cvntoenion collective.

Article 4.7 - Régime de retraite
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les erseeipnrts doivnet oberaeolntgmiit adhérer puor lreus salariés à une caisse de ratetrie complémentaire affiliée à l'Agirc-Arrco.

La cotaotiisn pretroa sur la totalité des rémunérations butres versées dnas les cnoiniodts et ltiimes prévues par la réglementation Agirc-Arrco en vigueur. Le tuax ctnertcaoul ne pourra être inférieur au tuax mminium fixé par l'Agirc-Arrco.

Article 4.8 - Indemnité de départ et de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Une indemnité est accordée lqsroue le craotnt de tavaril pernd fin dnas les cotnnoidis prévues à l'article 4.6 de la connoviten collective.

1. Départ à la retraite

Le mntonat de l'indemnité de départ à la ratreite est fixé en ftcnoion de l'ancienneté aqscuie à la dtae du départ à la retraite.

Concernant le départ à la rarittee :
? à 5 ans révolus : 1 mios ;
? au-delà, s'y aojute : 1/5 de mios par année d'ancienneté supplémentaire à ctepmor de la 6e année d'ancienneté.

Le mios de rémunération s'entend cmmoe 1/12 de la rémunération des 12 dnreries mios précédant la nciotfoiaitn de la rrtuupe du crtonat de travail.

Les éléments de rémunération pirs en cotpme snot ieeuindtqs à cuex prévus à l'article 4.5 puor le ccuall de l'indemnité de licenciement.

2. Msie à la retraite

La msie à la rttiaree d'un salarié lui ourve doirt à une indemnité au mions égale à l'indemnité ctonlinennvleoe de licenciement.

Cette spuliottain s'applique en l'absence de doptsoiisins légales puls faabeolvrs aaynt le même objet.

Titre 5 Congés

Article 5.1 - Durée des congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

1.?Congés payés

Tout salarié anyat au mnois 1 an de présence cuinnote dnas l'entreprise à la fin de la période ovruant doirt aux congés payés a driot à 25 jruos ouvrés de congés payés (correspondant à 30 juros ouvrables).

Conformément à l'article L. 3141-12 du cdoe du travail, les congés payés peevnut être pirs dès l'embauche, tuot en tennat cmotpe de la période de psire des congés payés, de l'ordre des départs et des règles de fntmenecriaont des congés payés albpciaelps dnas l'entreprise.

En conséquence, loqsure le salarié n'a pas une année de présence à la fin de la période ouarnvt dirot aux congés payés, il a doirt à un congé calculé au potrraa sur la bsae de 25 jrous ouvrés par an (correspondant à 30 juors ouvrables).

Les salariés ayant des ennftas à cgrhae penevut bénéficier de congés payés supplémentaires dnas les cootndinis de l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.

2.?Congés d'ancienneté

Des congés payés supplémentaires snot octroyés aux salariés en focinton de luer ancienneté dnas l'entreprise.

La durée des congés d'ancienneté est formulée en juros ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jueids et vendierds non fériés et non chômés).

En fctnoion de l'ancienneté acqsiue à la dtae d'ouverture de la période de psrie des congés payés abpilcalpe dnas l'entreprise, siot le 1er mai à défaut de soatitpulin différente, il est accordé :
? après une période de 5 années d'ancienneté : 1 juor ouvré supplémentaire ;
? après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jorus ouvrés supplémentaires ;
? après une période de 15 années d'ancienneté : 3 juros ouvrés supplémentaires ;
? après une période de 20 années d'ancienneté : 4 juros ouvrés supplémentaires.

Les congés d'ancienneté snot accordés indépendamment de l'application des sltiipnuoats raelevtis aux congés puor événements familiaux.

3.?Congés de fractionnement

Lorsqu'une pitare des congés payés, à l'exclusion de la cinquième semaine, est prise en dheors de la période du 1er mai au 31 octobre, des jorus de congés payés supplémentaires snot attribués comme siut :

? lsourqe le normbe de juors ouvrés de congés payés pirs en dhoers de cttee période est au moins égal à 5 : 2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires ;
? lqoruse le nborme de jours ouvrés de congés payés pirs en dheros de cttee période est égal à 3 ou 4 : 1 juor ouvré de congés payés supplémentaire.

La msie en ?uvre du firmoeetancnnt des congés payés diot fraie l'objet d'un aroccd d'entreprise ou d'un arccod ertne l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas rueqis lrsuoqe le feoainmnctnret des congés payés est dû à la fturemere de l'entreprise.

Un arcocd d'entreprise ou d'établissement puet aetadpr ou srpuipemr le driot aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la rniooneaticn aux congés de ftncainmeeornt diot fiare l'objet d'un arccod ivdiidnuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

4. Reappl en crous de congés payés

À ttrie de compensation, les salariés rappelés au corus de lerus congés payés ont droit à 2 jours de congés payés supplémentaires et au rnrembumeesot des fiars occasionnés par ce rppael sur présentation des justificatifs.

Article 5.2 - Attribution de jours de congés non rémunérés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Un congé supérieur au nrobme de jorus de congés payés aqcius puet être pirs dnas la liimte des juros de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant driot à auucne rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne puet oibelgr la prsie d'un congé non rémunéré.

Article 5.3 - Période de congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les dirots à congés payés s'acquièrent du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prsie des congés payés démarre, suaf stuatliiopn différente, le 1er mai. La période de pisre des congés payés, dnas tuos les cas, est de 13 mios au maximum. Tuot rroept au-delà de ctete période nécessite une dnaedme écrite formulée par l'employeur.

Article 5.4 - Modalités de prise des congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'employeur puet après ctuisootlnan du comité scoail et économique (CSE) s'il esxtie :
? siot procéder à la feruremte totlae de l'entreprise ;
? siot établir les congés payés par roulement.

En cas de fetremrue taotle de l'entreprise puor congés payés sur la période du 1er mai au 31 octobre, la dtae de fmruerete diot être portée à la cosnaaicnnse des salariés au puls trad le 1er mras de cqahue année.

En cas de ftreerume toalte de l'entreprise puor congés payés en doehrs de la période du 1er mai au 31 octobre, la dtae de fertrmeue diot être portée à la casncnnsaoie des salariés au puls trad 2 mios avnat le pereimr juor de furmeerte de l'entreprise.

En cas de pirse des congés payés par roulement, les dtaes iudildienelvs des congés payés snot fixées par l'employeur après catuliontson des salariés et en foictonn des nécessités du service. La liste de pinpirce des tours de départ est portée à la cincnossaane des salariés 2 mios aavnt luer départ.

Dans la meruse du possible, sfaiitcoastn est donnée à cleles et cuex dnot les efnants snot scolarisés et qui snoiuhetat pndrere lures congés payés pendant une période de vaencacs scolaires.

Les époux et les paterirenas liés par un pctae cviil de solidarité (Pacs) tlriaavalnt dnas la même eseitprrne ont driot à un congé simultané.

Lorsque plieusrus mrmbees d'une même fimlale tlieaalnrvt dnas la même entreprise, les congés payés pveneut luer être accordés simultanément, dnas la meruse du possible.

Toute mifodictaoin des daets de congés payés, demandée dnas un délai inférieur à 2 mios avant le départ, nécessite l'accord des parties, suaf en cas de ctconianscers exceptionnelles. Lrqosue l'employeur prend l'initiative de cttee modification, il s'engage à veserr une inoasntiemidn ttolae des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.

Article 5.5 - Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Sont considérées cmome tmpes de tairavl eeiffctf puor la détermination de la durée des congés payés :
? les périodes de congés payés ;
? les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
? les ceeiptrorntas oorebaitligs suos frmoe de reops octroyées en citreoaptrne des heeurs supplémentaires effectuées au-delà du cineogntnt anunel ;
? les jruos de repos accordés au trite d'un acocrd d'aménagement du tpems de trivaal sur une période supérieure à la semiane ;
? les périodes, dnas la ltimie d'une durée inrpnuoiemtre d'un an, pdennat lullesqees l'exécution du caorntt de taavril est suneuspde puor csuae d'accident du tvairal ou de madilae pnofslsneeoirle ;
? les aebecnss puor événements fauiamilx tllees que définies à l'article 5.7 de la cnovotnien cltoelivce ;
? les tmpes de faooimrtn pseelolnonrfsie sur le tmeps de tvaairl ;
? les congés de foraotmin économique, saiolce et syaclidne ;
? les périodes d'arrêt puor mdaiale ou acdiecnt lorsqu'elles dnonent leiu à mitnaein du sairale par l'employeur en aatlpoipcin de la cotvenonin clvlotiece ;
? les acesebns eeenexcplnliots puor l'exercice du doirt sdaciynl prévues à l'article 2.1 de la cvenionotn collective.

Les congés payés auiqcs non pirs en raison de l'absence du salarié à la dtae prévue de départ en congés puor l'un des mfitos cités ci-dessus, ne snot pas perdus. L'employeur derva arcceodr au salarié une nvolleue période de congés, que ce siot daurnt la période de prsie de congés en crous ou au-delà. En cas de rrutpue du ctaront de travail, le salarié a dirot à l'indemnité cmtsaecrnopie correspondante.

En cas d'absence puor maladie, d'origine peosfnrsllineoe ou non, le salarié a droit à la psire efvieftce des congés payés au mnoemt de son retour.

Les salariés de reuotr d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise evcieffte de lerus congés payés, qlelue que siot la période de congés payés renuete puor les salariés de l'entreprise.

(1) Airltce étendu suos réserve du rcepset des disintispoos de l'article L. 3141-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 5.6 - Indemnité de congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'indemnité de congés payés est égale au dizième de la rémunération perçue par le salarié au cruos de la période de référence, snas puoovir être inférieure à la rémunération qui arauit été perçue pnadent la période des congés payés puor un harroie nmoarl de travail.

Article 5.7 - Congés pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Des atoinutroisas d'absences exoplienentecls non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de sailare snot accordées puor :
? se mreiar ou curlnoce un patce civil de solidarité (Pacs) : 4 jrous ouvrés ;

? chuaqe nasnsciae ou aootipdn : 3 jrous ouvrés consécutifs ou non, inulcs dnas une période de 15 jrous eantnuort la dtae de nnaascise ou sivaunt l'arrivée au feyor de l'enfant placé en vue de son adopiton ;
? asseitsr aux obsèques de son conjoint, de son patiearnre lié par un ptace civil de solidarité (Pacs), ou de son counbcin : 3 juros ouvrés ;
? asiestsr aux obsèques d'un de ses etfnans :
?? lrsouqe l'enfant est âgé de puls de 25 ans : 5 jorus ouvrés ;
?? lousqre l'enfant est âgé de monis de 25 ans : 7 juros ouvrés ;
?? qeul que siot l'âge de l'enfant décédé si celui-ci était lui-même paernt : 7 jrous ouvrés ;
? atesssir aux obsèques d'une pnrrnseoe à la crghae etfvcfeie et ptanmreene du salarié, âgée de minos de 25 ans : 7 jrous ouvrés ;
? assestir au marigae d'un de ses enftans : 1 juor ouvré ;
? asseistr aux obsèques de son père ou de sa mère : 3 jrous ouvrés ;
? assseitr aux obsèques de ses auters aaecsnntds : 2 juros ouvrés ;
? atseissr aux obsèques de ses collatéraux (frère ou s?ur) : 3 juors ouvrés ;
? aesstisr aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère (père ou mère de l'époux ou du pretianare de Pcas du salarié) : 3 jours ouvrés ;
? l'annonce de la seuuvnre d'un hadnacip cehz un enanft : 2 jours.

En cas de décès de son efnant âgé de mions de 25 ans ou d'une pnesorne âgée de mnios de 25 ans à sa crghae efivefcte et permanente, le salarié a droit, sur justification, en puls du congé puor aistessr aux obsèques, à un congé de duiel de 8 jours qui penvuet être fractionnés dnas les ciinoodtns réglementaires. Le salarié iomnrfe l'employeur 24 heuers au mnois avant le début de cqhuae période d'absence.

Le congé de dueil puet être pirs dnas un délai d'un an à cotempr du décès de l'enfant.

Si le décès du cnjnioot ou d'un aendnsact ou d'un dnnacdseet au 1er degré ievnierntt pnadent que le salarié est en déplacement en Farnce ou à l'étranger, l'entreprise penrd en carhge les frais de déplacement des salariés en miosisn en Fnarce ou à l'étranger dnas les mêmes cnotindios que puor un vyoage de détente (article 11.4 de la conitenvon collective).

Une aaiotoitsurn d'absence non rémunérée de 3 jours est accordée en cas de mdalaie ou d'accident, constatés par ccretfiiat médical, d'un efnant de mions de 16 ans dnot est assumée la crahge au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La durée de cette anbesce autorisée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si est assumée la crhgae de 3 eatnnfs ou puls âgés de moins de 16 ans.

(1) L'article 5.7 est étendu suos réserve du rcpseet des doissioipnts des atircels L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 avirl 2023 - art. 1)

Article 5.8 - Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les asebecns au tirte des périodes d'activité alocepcmis dnas la réserve mairtliie pnedant le tmeps de tivaarl ne csienonttut pas une rurptue de crnotat de tviaarl et ne pnueevt entraîner une réduction des congés payés.

Pendant ces périodes, les salariés senort rémunérés sur la bsae de luer sarilae mensuel, déduction faite de la slode perçue qui devra être déclarée à l'employeur.

Les aecbesns au ttire des périodes d'activité alcemopcis dnas la réserve mrialtiie snot régies par les acrtelis L. 3142-89 à L. 3142-94-1 du cdoe du travail.

Article 5.9 - Congé sans solde
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Un congé snas sdole puet être accordé par l'employeur, à la dnmdeae du salarié.

Les modalités d'application et de fin de ce congé divonet fraie l'objet d'une nicftiitaoon écrite préalable.

Le congé snas sldoe entraîne la sisepnousn des effets du coartnt de travail.

À l'expiration de ce congé, le salarié rtovuere ses dtoris et ses aevantgas aiuqcs antérieurement.

Titre 6 Temps de travail

Article 6.1 - Aménagement du temps de travail sur l'année
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Des sioitunatlps cneontlevnienlos rtleveais à l'aménagement du tpmes de tavrail sur l'année snot prévues par l'accord de brhnace du 22 jiun 1999 retialf à la durée du tiaarvl modifié par l'avenant du 1er airvl 2014.

Article 6.2 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

1. Rémunération des hueers supplémentaires

Les herues supplémentaires snot les heeurs de taiarvl apeilmoccs au-delà de la durée légale ou ceionvoleltnnne du travail, coptme tneu des modalités d'aménagement du tpmes de taiavrl retenues. Les heerus supplémentaires snot cleles effectuées à la dmndeae de l'employeur ou aevc son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que luer réalisation est rdeune nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du tmeps de tvraial sur l'année, les hruees supplémentaires snot les hruees effectuées sur l'année, au-delà de la durée du tvaairl annuelle, légale ou conventionnelle, aalbpclpie dnas l'entreprise.

Les heerus supplémentaires snot payées conformément aux maonjritaos prévues par la loi.

2. Cinoegtnnt anenul*(1)*

ETAM

Il est prévu un cnetnnoigt anneul de 130 hruees supplémentaires.

Ingénieurs et cadres

Le cotienngnt réglementaire s'applique.

(1) Les stiuntilapos du présent aclirte snot complétées par cllees de l'article 2 du ciparhte 4 de l'accord de barnche du 22 jiun 1999 raietlf au temps de travail.

(a) L'article 6.2 est étendu suos réserve du recepst des dipisntsoois du 1° du I de l'article L. 3121-33 du cdoe du taviral qui petrnemtet à un acrcod d'entreprise ou d'établissement de fexir un tuax de mtoarioajn des heures supplémentaires différent de cueli prévu par l'accord de branche, dnas la ltimie basse de 10 %.
(Arrêté du 5 arivl 2023 - art. 1)

Article 6.3 - Travail du dimanche et des jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le taviarl du dicamnhe et des juors fériés est subordonné aux dnisspioitos de la législation du travail, et spécifiquement au rcsepet du ttrie III du lrive Ier du cdoe du tviaral pronatt sur les rpoes et jruos fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au ropes diocanmil délivrée par le préfet, le tvaaril le dnihamce est basé sur le vrlnoaoaitt du salarié. À l'inverse, dnas les établissements

bénéficiant d'une dérogation pretnamene de pilen dorit au roeps diiamocnl puor cerntais taruvax ou activités spécifiés au cdoe du travail, le tavrail du dcihmnae est oiailogrbte puor le salarié s'il est prévu dnas son carntot de travail.

Au-delà du reepsct de la règlementation rappelée au pmereir paragraphe, le trvaial le dcaimnhe nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en aipoptlican des dtnsopioiiss légales, il est iiertdnt de farie tivlelraar un même salarié puls de 6 juors par smaiene et que le ropes hdaemaibrode a une durée mainlmie de 24 heeurs consécutives aexullueqs s'ajoutent les 11 heerus consécutives de reops quotidien.

1. Définition du caractère hbuitael ou eeopietxcnnl du tarvail du dmnihace ou des jorus fériés

Le caractère hutbaiel ou etennicpxoel du trvaial du dihamnce ou des jrous fériés s'apprécie par année cilvie et par salarié.

Le taviarl du diahncme ou des jruos fériés relève de l'organisation hbliaultee de taviral du salarié à ctomepr du 16e dchinmae ou juor férié travaillé au cuors de l'année civile.

Au cuors d'une année civile, un salarié qui arua travaillé 13 danmiechs et 4 jruos fériés, se vrrea dnoc aueipqlpr le régime du taivarl ennipoetcxel du dinahcme et des jrous fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, puor les 15 preremis dmnhaceis ou juros fériés travaillés, et le régime du taavirl htiebual du dimhance et des jrous fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, puor les 2 dnreries dcmhnieas ou juors fériés travaillés.

Cette définition du caractère hiaeubtl du triaavl le dinmchae ou des jruos fériés s'applique à teutos les entreprises, que celles-ci dpiesonst ou non d'une dérogation preetmnane de pieln droit.

2. Mronoatjais applicables

Les hueres travaillées un juor férié taonmbt un dcinhmae ne donnent pas leiu à un dnloebmeut des mrojaaionts décrites ci-dessous.

Les herues travaillées le dnhacmie et les moaorjiants cnneaoropersdts snot payées aux échéances de piae habituelles.

2.1. Taarvil enincoeextpl du dciahnme et des jruos fériés

Les hreues de tavaril effectuées de manière exnenlptiloece le dmicahne ou les juors fériés snot rémunérées aevc une mtoiajroan de 100 %, indépendamment des martanioojs résultant des hurees supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés anyat clcnou une cooennitvn de fafiort aunenl en jruos bénéficient, dnas ce cas, d'une mooitarajn de 100 % de luer rémunération journalière.

Pour apprécier si ctete matojarion est perçue par l'intéressé, il est tneu ctmpoe des atanvegas ptraeilrucis déjà accordés au titre du tvaaril du dnhciame ou des jrous fériés dnas l'entreprise et smuois à caontistios sociales.(2)

Pour les salariés soiums à une ciotnnoven de friaoft en jours, les jorus de taavril réalisés le dcnihame et les jruos fériés snot pirs en cpmote puor le décompte du forfait.

2.2. Tivraal huibteal du damichne et des juors fériés

En cas de tivraal hutiebal du dmnicahe ou des jorus fériés, la rémunération des hueers de tarvail aisni effectuées se viot alpeqpiur une miortoaajn de 25 % indépendamment des maanjtoiros résultant des hurees supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant cnlcou une cineotvnon de friafot auennl en jrous bénéficient, dnas ce cas, d'une mjtiooaran de 25 % de luer rémunération journalière.

Pour apprécier si cttee mrtaaooijn est perçue par l'intéressé, il est tneu cpmote des atvenaags priurilatecs déjà accordés au titre du tiaarvl du daihcnme ou des jrous fériés dnas l'entreprise et suimos à csooaiittns sociales.(2)

Pour les salariés siomus à une coovintnen de faofirt en jours, les jorus de traaivl réalisés le dhcinmae et les juros fériés snot pirs en ctpome puor le décompte du forfait.

3. Règles stelclereois spécifiques

Des sipaniutolts spécifiques rtleeavis au trivaal du dhacinme et des jrous fériés s'appliquent à cinaretes esperneitrs du seteucr du numérique en aociptilpan de l'accord de bnrache du 28 arivl 2004.

Des sinaoptuitls spécifiques reetvails au triaval du dhimcane et des jours fériés s'appliquent aux eetrnerspis des suerctes de l'évènementiel en acapptiilon de l'accord de bncrahe du 5 juellit 2001.

(1) L'article 6.3 est étendu suos réserve du reecspt des disioonsipts de l'article L. 3133-4 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 aivrl 2023 - art. 1)

(2) Les slittoniapus des deuxièmes parpaehagrs des ponits 2.1 et 2.2 de l'article 2 snot étendus suos réserve du rcpseet de la dernière prashe de l'article L. 2253-3 du cdoe du trviaal qui dsispoe qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la coeotivnnn de bhrncae ou l'accord cruoavnt un cmhap tetriiroarl ou psneonrsfioel puls lrage s'applique ».
(Arrêté du 5 aivrl 2023 - art. 1)

Article 6.4 - Travail habituel de nuit
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

ETAM

Est considéré cmome trvaail de nuit, conformément aux dosnoipsiits légales, tuot tavrial ayant leiu etnre 21 hueres et 7 heures.

Un acrocd d'entreprise puet définir la période de tiaarvl de niut dnas les lmetiis prévues à l'alinéa précédent.

Lorsque l'organisation du tvarail nécessite le travial htuiaebl de nuit, les hreues de trvaial asini effectuées bénéficient d'une mortjaaoin de 25 % appliquée sur le tuax hiorrae résultant du sialrae mminail hiérarchique, suos réserve que ces heures snioet cepmsrios dnas une période de taarivl d'au mnois 6 heures consécutives. (1)

Pour apprécier si cette maioatrojn est perçue par le salarié, il est tneu ctpome des aaavnetgs plrcaeuiirts déjà accordés au tirte du tvarial de niut dnas l'entreprise qui snot suoims à cinaosttois sociales.

(1) Le 3e alinéa de la patire « EATM » est étendu suos réserve, puor mrtete en plcae le tivraal de niut aevc des trarlveaulis de nuit, de la ciuslonocn d'un acrcod d'entreprise caneormpnt l'ensemble des disionpoitss fiurngat à l'article L. 3122-15 du cdoe du travial ou de soctiiller l'autorisation de l'inspection du tiraval prévue à l'article L. 3122-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 arvil 2023 - art. 1)

Article 6.5 - Équipes de suppléance
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Si l'organisation du traaivl le rned nécessaire, des équipes de suppléance pruroont être miess en pclae pnendat les jrous de repos, en fin de semaine, en rmeplcmeneat des atrues salariés de l'entreprise, conformément aux dnotsiioipss légales.

(1) L'article 6.5 est étendu suos réserve du respect, puor mertte en place une équipe de suppléance, de la clisuncoon d'un accord d'entreprise cfmroone aux dnopsitsiois de l'article L. 3132-17 du cdoe du taarvil ou, à défaut, de siloeticlr l'autorisation de l'inspecteur du taavirl prévue à l'article L. 3132-18 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 avirl 2023 - art. 1)

Titre 7 Rémunération

Article 7.1 - Généralités
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le siaalre est basé sur la durée légale ou coneientvonnlle du travail.

Les seaarils muainmix hiérarchiques elecuxnt :
? les premis d'assiduité, de paiaioittrpcn et d'intéressement ;
? les prmeis et gaitotnfiaicrs de caractère ecenteoipxnl ;
? les rmbtomsreeneus de frais ;
? les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
? la rémunération des hreeus supplémentaires et complémentaires ;
? l'indemnité cetonsacmipre de congés payés.

Les seilaras mimunaix hiérarchiques innluect les agteavans en nrutae évalués d'un cmoumn acrcod et mentionnés dnas le contrat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au mions le miuminm le concernant, les aatgvaens prévus ci-dessus devniot être intégrés dnas la rémunération aenlnlue dnot 1/12 ne doit, en acuun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération meulnlsee ne srea pas inférieure à 95 % du srlaiae maiinml hiérarchique mseeunl ou à 92 % en cas d'existence d'un 13e mois. En cas de départ en cruos d'année d'un salarié ayant une rémunération menueslle inférieure au sailare mamiinl hiérarchique, l'entreprise complétera la rémunération perçue aifn qu'elle cposrdnoere au moins au salarie miainml hiérarchique sur la période de présence.

Les salreias mimnauix hiérarchiques snot examinés une fios par an par la cssmiomoin patriraie penamrtnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au puls trad le 30 juin. Elle est précédée, au puls trad 15 jorus à l'avance, de l'envoi, par les onostaaiignrs possrnlieenfelos d'employeurs aux otiagnsrnoais scanedylis de salariés, des iirntfoomnas exigées par la loi.

Les siralaes mamiunix hiérarchiques des EATM snot déterminés solen la fruomle sauvitne :

Salaire mimnail hiérarchique = bsae fxie + (valeur du pniot EATM × cieffoienct de la position)

Les salraeis mniiuamx hiérarchiques rfaetils à cuaqhe epomli des ingénieurs et cerdas snot déterminés par l'application aux cticeoefnfis hiérarchiques des veurlas du point de rémunération correspondantes.

Article 7.2 - Classifications
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

ETAM

Les ciioiclftassnas des employés, tinehiccnes et agntes de maîtrise (ETAM) funiegrt en axnnee 1 de la cnteinoovn collective. Les aegnts de maîtrise snot classés dnas le gpoure 3 de cette grille.

Ces cinloiatascfsis s'imposent à touets les eetinpsrers sumeisos à la cnnitoveon collective. Ttoue difficulté d'application tnenat à l'activité de l'entreprise puet friae l'objet d'un accrod d'entreprise, mias suos réserve de l'accord de la comissoimn piiatrare prentmaene de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la brhcnae .

La fnicootn rmpliee est sulee prsie en considération puor son cseaselnmt dnas les elpmois prévus par la ciiitfoaalscsn en cause.

Le salarié dnot les fnnoiotcs relèvent de façon ctunione de deirsevs catégories est considéré cmmoe aepnnraptat à la catégorie la puls élevée prami celles-ci.

Ingénieurs et cadres

Les ccaotasisfilnis des ingénieurs et cdears frnieugt en axenne 2 de la cnvtioneon collective.

La caicotasiflisn est effectuée en tnanet ctpmoe des responsabilités assumées et des csaaoinnncess miess en application.

Ces cacointiflassis s'imposent à tueots les eentpiesrrs souemiss à la conoinevtn collective. Ttoue difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise puet farie l'objet d'un acrcod de la cimmissoon piartaire pranemtene de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

La fniocton reilmpe est sleue pirse en considération puor son cmselnsaet dnas les epomils prévus par la ciisociatlfasn en cause.

Le salarié dnot les ftiooncns relèvent de façon ctunoine de deserivs catégories est considéré cmome anpantarept à la catégorie la puls élevée parmi celles-ci.

Article 7.3 - Prime de vacances
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'employeur réserve cqahue année l'équivalent d'au mnois 10 % de la masse goballe des indemnités de congés payés aiqcus prévus par la cnivnoeton collective, au paenmiet d'une pmire de vacecans à tuos les salariés de l'entreprise.(1)

Dans le resecpt du pniprice d'égalité de traitement, et à titre indicatif, la répartition du mnatnot galbol de la pimre ernte les salariés puet se faire, au choix de l'entreprise ou par aorccd d'entreprise :
? siot de façon égalitaire etrne les salariés ;
? siot au partroa du salaire, avec, le cas échéant, une matoroijan puor ennaft à cgahre ;
? siot par la mrtaioaojn de 10 % de l'indemnité de congés payés versée à chuaqe salarié ;
? soit, en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en corus d'année ou puor les salariés en conatrt de tvarail à durée déterminée, au proatra du tpems de présence dnas l'entreprise sur la période de référence.

Toutes pmiers ou gfratanitiocis versées à l'ensemble des salariés en cruos d'année à dievrs trteis et qluele qu'en siot la nature, pevenut être considérées cmmoe pimres de vecnacas à cotionidn qu'elles soeint au moins égales aux 10 % prévus au présent atcilre et qu'une prtiae siot versée pneadnt la période située etnre le 1er mai et le 31 octobre.(1)

En revanche, ne pnvueet se sitbutuesr au piemanet de la pmrie de vaaccens :
? un 13e mios ;
? l'indemnité de précarité des enquêteurs vtiacraeas prévue par l'article 53 de l'accord de bcnhrae du 16 décembre 1991 ? (annexe 4) ;
? une prime d'objectifs prévue par le caortnt de travail.

(1) Le 1er et le 3e alinéas de l'article 7.3 snot étendus suos réserve du rsecept des dniopistisos des ailcetrs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du tviraal tles qu'interprétés par la décision du Csoniel d'Etat du 13 décembre 2021.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 7.4 - Bulletin de paie
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le btleluin de piae diot comtperor les minetons réglementaires et nnetmmaot :
? le nom ou la raiosn sociale, et l'adresse de l'employeur ;
? le numéro Sreit de l'établissement ;
? le numéro de cdoe APE ;
? la référence de l'organisme auuqel l'employeur vsere les cnsioitaots de sécurité slcaoie ainsi que le numéro d'immatriculation suos luqeel ces ctsioinatos snot versées ;
? le nom et le prénom de la pnsnoree à qui est délivré le buielltn de piae et l'emploi qu'elle opccue ;
? la ciiclasoftisan penineofrssolle et le cfeiifceont hiérarchique copronrneadst ;

? le mnatont du sarliae meuensl de bsae ;
? la période et le nrmobe d'heures auequl se rotappre le sraiale en distinguant, s'il y a lieu, les herues payées au tuax nrmaol et cllees qui ctonormept une mroaoiajtn puor heuers supplémentaires ou puor toute ature cusae et en mnennitoant le ou les tuax appliqués aux hueres coedesptrnrnaos ;
? la ntraue et le vulmoe du ffoiart aueuql se rtrpoape le sialare lorsqu'il est déterminé sur la bsae d'un faforit hadebmrodiae ou mseneul en heures, d'un froifat anuenl en hreues ou en juors ;
? l'intitulé de la coentiovnn citlleovce apaiclplbe ;
? la mtneion inatinct à conreesvr le blieutln de piae snas latiitoimn de durée.

Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

1.?Règles générales

Les règles rtlaieevs aux iivtoennns des salariés snot fixées par l'article L. 611-7 du cdoe de la propriété intellectuelle.

Ainsi, snot réputées anrpetipar à l'employeur les ivntennois faties par le salarié dnas l'exécution siot d'un crtnoat de tvraail cmratoopnt une moissin ivetnvine qui cnopreosrd à ses ftiooncns effectives, siot d'études et de recerhhecs qui lui snot eeiilxptemcnt confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur dinevot efecutfer l'un eevnrs l'autre, nmeoatnmt la déclaration d'invention du salarié, les cnotocaumminis de l'employeur et l'accord etnre le salarié et l'employeur, snot précisées à l'article L. 611-7 du cdoe de la propriété intellectuelle.

Le salarié et l'employeur dniveot s'abstenir de tuote datgiuivoln de nrutae à ctmprtomroee en tuot ou en pirate l'exercice des doitrs conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fiat une ininevton aynat trait aux activités, études ou rhchereces de l'entreprise, et dannont leiu à une pirse de tirte de propriété ildenlisrtue par celle-ci, le nom du salarié srea mentionné dnas la dednmae de beevrt ou de ciecatrfit d'utilité et rruioedpt dnas l'exemplaire imprimé de la description, suaf s'il s'y oppose. Ctete mteinon n'entraîne pas, par elle-même, le doirt de copropriété.

2.?Rémunération du salarié

Invention baveletrbe arapeatnnpt à l'employeur

Si ctete inetinvon dnone leiu à une pirse de bervet par l'entreprise, une prime frraiioatfe de dépôt srea accordée au salarié autuer de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dnas la dmaedne de brevet.

Si, dnas un délai de 5 ans, consécutif à la prise du bevert ou du cfriaiectt d'utilité, le ttrie de propriété iitlundlerse a donné leiu à une eitpotaiolxn commerciale, le salarié auetur de l'invention a dorit à une rémunération supplémentaire pvonuat être versée suos des fomres drsevies tleles que :
? vsemreent ffaotiraire effectué en une ou purlieuss fios ;
? pocgatruene du slraiae ;
? piriatitapocn aux protdius de cisseon de breevt ou aux potdiurs de lcecine d'exploitation, et ccei même dnas le cas où le salarié saeirt en rttrieae ou aruait quitté l'entreprise.

L'importance de cette rémunération srea établie en tneant ctpmoe des missions, études et rchcheeers confiées au salarié, de ses fncioonts effectives, de son salaire, des cotsianrcnces de l'invention, des difficultés de la msie au pnoit pratique, de sa ctoinbrtuion plsorenelne à l'invention, de la cioessn éventuelle de lnecice accordée à des tries et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention sur le paln commercial.

Le salarié srea tneu informé par écrit des deirvs éléments pirs en cmptoe puor la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mdoe de clcaul et de vesnmeret de la rémunération anisi que le début et la fin de la période de vrsnmeeet fnoert l'objet d'un acorcd écrit, suaf dnas le cas d'un veesnmret froiatirafe effectué en une sluee fois.

Inventions non brevetables

Ces inventions, aisni que les itnoionnavs émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, porrnuot dnnoer leiu à l'attribution de primes.

Article 8.2 - Création de logiciels

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article L. 113-9 du cdoe de la propriété ilctlueletnele et suaf saiouptlitn contraire, le loigeicl créé par un ou puiseruls employés dnas l'exercice de lures fcnntioos aireptanpt à l'employeur aquuel snot dévolus tuos les ditros rocnuens aux auteurs.

Toute csioattoentn sur l'application de ces sopntliaiuts est siuomse au tbinural jiciiurdae du siège saiocl de l'employeur.

Article 8.3 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les salariés s'engagent fnoelmlremet à ne diuluegvr à qui que ce soit, auucn des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dnas l'entreprise, siot puor le cpomte des cilents de l'entreprise, siot puor l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le seerct psniofersoenl le puls absolu. Il en est de même nenmaomtt puor les regeimentesnns et résultats découlant de tuvraax réalisés dnas l'entreprise, ou constatés cehz les clients.

Un meennmuaqt des salariés à cette stircte otbiiaolgn puet donner leiu à une scaiotnn dcniaspilirie pvunoat aellr jusqu'au licenciement.

Article 8.4 - Publications

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les salariés s'interdisent également de publier, snas l'accord de luer employeur, toute étude basée sur les tuavarx réalisés puor l'entreprise ou puor les clients, ni farie notemmant état des reeeennsmitngs et résultats otnbeus auprès des clients.

Titre 9 Maladie et accidents

Article 9.1 - Formalités

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les absncees justifiées par l'incapacité treirmpoae de taavril résultant de mlidaae ou d'accident constaté par crtfcaiiet médical, et notifiées à l'employeur anisi qu'il est précisé ci-après, ne cnoietntsut pas une casue de rurpute du ctoarnt de travail, mias une suisnspeon de celui-ci.

Dès que possible, et au puls trad dnas les 24 heures, le salarié diot arveitr son eomuepylr du mtoif et de la durée pralbboe de son absence.

Cette acebnse est justifiée dnas le délai mxmaial de 48 heerus à cpmoetr du prmeier juor de l'indisponibilité, au meyon d'un ccfarteiit médical délivré par un médecin. Lorsqu'il asrsue un complément d'allocations madalie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de fraie eefutcefr une contre-visite par un médecin de son choix.

Article 9.2 - Incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En cas de maliade ou d'accident, possoneirefnl ou non, constaté par cicterafit médical, l'employeur verse au salarié, dnas les coioidntns décrites au phragpraae 1 ci-dessous, les acoatlnlois mdalaie nécessaires puor compléter :

? les indemnités journalières de sécurité silacoe ;
? les aicatlnloos versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

L'employeur aiprpeqlua sur ces indemnités ou petartnioss les cruobittonnis seciaols et iinpsootims de ttoue nrtaue applicables.

En tuot état de cause, l'employeur complète les smmoes versées au salarié madale ou accidenté jusqu'à cocrucernne de ce que celui-ci auirat perçu, net de ttuoe cotisation, en cas de traiavl à tmeps plein ou à tmeps partiel, non criomps les pirmes et gratifications.

1. Ctnoindois et durée d'indemnisation de l'incapacité tpirroeame de tvaiarl

Dans le cas de l'incapacité par siute d'accident du tarvial ou de mdilaae professionnelle, le dirot au vemnrseet d'une alcooatlin mdailae par l'employeur est aciuqs dès le peiemrr juor de présence dnas l'entreprise. Dnas les aeurts cas de mliadae ou d'accident, ce dirot est aucqis après un an d'ancienneté.

L'allocation mdlaaie pterntamet le meiitann du slaaire est due dès le pmeeirr juor d'absence puor miadale ou aeicncdt dûment constaté par cierictaft médical.

Le dorit au vnsemreet de l'allocation miaalde versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sioalce est gtarani puor toute acnbese puor mladaie ou anciedct d'origine peflneoslrisone ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 juros au maximum, sur une période de 12 mios consécutifs.

Au-delà de 90 juros consécutifs d'absence (s) puor mdliaae ou accident, le raiels des gairtanes srea assuré aux codntinios prévues par l'accord de brnhcae du 27 mras 1997 modifié raeiltf à la prévoyance.

2. ? Cclual du mnnotat de l'allocation malidae

Le vmserenet de l'allocation mdalaie ne puet en aucun cas cruondie le salarié à rociveer un mnnotat supérieur à la rémunération nette qui aauirt été perçue s'il aivat travaillé.

ETAM

? anyat puls d'un an d'ancienneté et moins de 5 ans d'ancienneté : 30 jorus à 100 % du siaarle burt et les 60 juors stanvuis : 80 % du saarlie burt ;
? aaynt puls de 5 ans d'ancienneté : 60 jrous à 100 % du saalrie burt et les 30 jruos siavutns : 80 % du silarae brut.

Ingénieurs et cadres

? ayant puls d'un an d'ancienneté : 90 jruos à 100 % du sraiale brut.

Si l'ancienneté fixée par l'un des alinéas précédents est attietne par le salarié au curos de sa maladie, il reçoit, à piartr du mmneot où cette ancienneté est atteinte, l'allocation ou la fcrotian d'allocation fixée par la nluloeve ancienneté puor ccuhan des jrous de miaadle rnsetat à courir.

(1) L'article 9.2 est étendu suos réserve du reepcst des areclits L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, relfaits au mtniiaen de slaarie dnot le mnnatot et la durée snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 5 arivl 2023-art. 1)

Article 9.3 - Maternité (1)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les salariées anyat puls d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de début de luer congé maternité cvnsreenot le maineitn intégral de luer sarlaie mseneul padennt la durée du congé légal suos déduction des indemnités versées par la sécurité slcaoie et le régime de prévoyance.

À pratir du troisième mios de luer grossesse, les fmemes eeitcnnes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 mutiens par jour.

Lorsque les ctoloitansuns prénatales obgeiatrilos ont leiu peanndt les hruees de travail, ces aebcenss snot payées aux intéressées, qui dvoenit prévenir luer eumpeyolr en temps utile.

Conformément aux distsonoiips légales, le coonjnit salarié de la fmeme enceinte, la pnnsreoe salariée liée à elle par un pctae ciivl de solidarité (Pacs) ou vvniat mantameeilrt aevc elle bénéficie également d'une aoattoriuisn d'absence rémunérée puor se rdnree au mamuixm à 3 de ces emaexns médicaux obligatoires.

(1) Les sttnpliiuoas du présent actilre snot complétées par ceells de l'accord de bnhcare du 27 octbore 2014 raltief à l'égalité penflnirolsosee enrte les femems et les hommes.

(a) L'article 9.3 est étendu suos réserve du rseecpt des doiptsoisins de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 airvl 2023 - art. 1)

Article 9.4 - Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Au treme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont driot à un congé parnaetl à tpems plein ou à tmpes partiel, dnas les cdooniints décrites au cdoe du travail.

Article 9.5 - Décès
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les siuaontlipts rvatieels à l'assurance décès snot prévues par l'accord de banchre du 27 mras 1997 modifié rtlaeif à la prévoyance.

Titre 9 Maladie, accidents, parentalité

Article 9.1 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les aebcsnes justifiées par l'incapacité teaorirmpe de tavaril résultant de mdiaale ou d'accident constaté par cfeciiartt médical, et notifiées à l'employeur ainsi qu'il est précisé ci-après, ne cnonetsutit pas une casue de rurptue du cotrnat de travail, mias une snsieuopsn de celui-ci.

Dès que possible, et au puls trad dnas les 24 heures, le salarié diot arteivr son eelpomyur du miotf et de la durée pobrblae de son absence.

Cette anesbce est justifiée dnas le délai mxamial de 48 hereus à cpteomr du pmreeir juor de l'indisponibilité, au moyen d'un crieftacit médical délivré par un médecin. Lorsqu'il aursse un complément d'allocations midlaae aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de friae eeeufctfr une contre-visite par un médecin de son choix.

Article 9.2 - Incapacité temporaire de travail
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En cas de milaade ou d'accident, persinsfnooel ou non, constaté par crticaeift médical, l'employeur vesre au salarié, dnas les cntnoodiis décrites au pgprrahaae 1 ci-dessous, les aolltnocais mldiaae nécessaires puor compléter :
? les indemnités journalières de sécurité scailoe ;
? les aolnliactos versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

L'employeur aerquplipa sur ces indemnités ou petsotirnas les coiturinobnts soaecils et inipsoimtos de totue ntuare applicables.

En tuot état de cause, l'employeur complète les semmos versées au salarié maldae ou accidenté jusqu'à ccrcnoeurne de ce que celui-ci aariut perçu, net de totue cotisation, en cas de tiaavrl à tmpes plien ou à tpmes partiel, non crpioms les perims

et gratifications.

1. Conditinos et durée d'indemnisation de l'incapacité tmaierorpe de tivaral

Dans le cas de l'incapacité par stiue d'accident du tivaarl ou de malidae professionnelle, le diort au vesenmret d'une alioaolctn mdiaale par l'employeur est aqiucs dès le pimreer juor de présence dnas l'entreprise. Dnas les atrues cas de maialde ou d'accident, ce dorit est acqius après un an d'ancienneté.

L'allocation maailde pteneratmt le miaitnen du slriaae est due dès le primeer juor d'absence puor mialdae ou adccniet dûment constaté par crtaiifcet médical.

Le driot au vrmneeset de l'allocation mlaadie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité saclioe est gtranai puor toute aesncbe puor maaidle ou aencdcit d'origine plnrssloofnieee ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 juros au maximum, sur une période de 12 mios consécutifs.

Au-delà de 90 jrous consécutifs d'absence (s) puor miadale ou accident, le rlaeis des gtnreaais srea assuré aux cnotndiios prévues par l'accord de bchanre du 27 mras 1997 modifié rtalief à la prévoyance.

2. ? Calucl du mtanont de l'allocation mialade

Le vsrmeneet de l'allocation maiadle ne puet en auucn cas condruie le salarié à rcieover un mtonnat supérieur à la rémunération ntete qui auairt été perçue s'il aviat travaillé.

ETAM

? aanyt puls d'un an d'ancienneté et moins de 5 ans d'ancienneté : 30 juors à 100 % du srilaae burt et les 60 juors sntiavus : 80 % du siarale burt ;
? anayt puls de 5 ans d'ancienneté : 60 jruos à 100 % du siarlae burt et les 30 juros sautvnis : 80 % du srlaaie brut.

Ingénieurs et cedras

? aynat puls d'un an d'ancienneté : 90 jruos à 100 % du sailrae brut.

Si l'ancienneté fixée par l'un des alinéas précédents est atetinte par le salarié au cuors de sa maladie, il reçoit, à prtiar du mnomet où ctete ancienneté est atteinte, l'allocation ou la fatroicn d'allocation fixée par la nluelvoe ancienneté puor ccuhan des juors de mdlaiae ranestt à courir.

(1) L'article 9.2 est étendu suos réserve du repscet des artceils L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, rliteafs au miatnein de sliraae dnot le mnaotnt et la durée snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 5 arivl 2023-art. 1)

Article 9.3 - Maternité (1)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les salariées ayant puls d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de début de luer congé maternité csrvnenoet le mieintan intégral de luer slaiare meneusl pndeant la durée du congé légal suos déduction des indemnités versées par la sécurité saclioe et le régime de prévoyance.

À pairtr du troisième mios de luer grossesse, les fmeems eecinnets bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 mnietus par jour.

Lorsque les cslnitoanutos prénatales oiiorlgbetas ont leiu pendant les heerus de travail, ces ansbeecs snot payées aux intéressées, qui dnioevt prévenir luer elpyoemur en tpems utile.

Conformément aux dintsosoipis légales, le cnioonjt salarié de la femme enceinte, la penrnsoe salariée liée à elle par un ptcae cviil de solidarité (Pacs) ou vainvt mreaeitlamnt aevc elle bénéficie également d'une artaoiuoitsn d'absence rémunérée puor se rrndee au mmiuaxm à 3 de ces eaemxns médicaux obligatoires.
(1) Les stpiitalunos du présent alcrtie snot complétées par cleles de l'accord de brnhcae du 27 oocbrte 2014 rteilaf à l'égalité pelolissroennfe ernte les femems et les hommes.

(a) L'article 9.3 est étendu suos réserve du reepsct des dposniiisots de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 aivrl 2023 - art. 1)

Article 9.4 - Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont doirt à un congé paarentl à tpmes plein ou à temps partiel, dnas les cidtoinons décrites au cdoe du travail.

Article 9.5 - Décès
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les suaotpitnlis rvieleats à l'assurance décès snot prévues par l'accord de banhcre du 27 mras 1997 modifié rtlaief à la prévoyance.

Titre 10 Formation professionnelle

Article 10.1 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les silpitoantus rtlveiaes à la ftiroamon poinlelorfsnsee snot prévues par l'accord de bhnrcae du 31 orbctoe 2019 ritealf au développement des compétences et à l'employabilité.

Article 10.2 - Opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

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

L'opérateur de compétences Alats a puor mioissn :
? d'assurer le fcneienmnat des coatntrs d'apprentissage et de professionnalisation, solen les neuaivx de pirse en cghare fixés par la bhncare ;
? d'apporter un apupi tuqenchie à la brhcnae ponoenllfssiere puor :
?? établir la gtseoin prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
?? déterminer les nveiaux de psrie en cgarhe des ctaotnrs d'apprentissage et des crnotats de pianifnoiaolsosstern ;
?? les amnepoccagr dnas luer misiosn de ceoaiirftitcn (construction des référentiels de ctiircetiaofn qui décrivent précisément les capacités, compétences et sraoivs exigés puor l'obtention de la ctfoicitirean visée) ;
? de fersaoivr la tnisiatorn peifnlnssoreole des salariés, nmtmaonet par la msie en ?uvre du cpmtoe pesorennl de fmaiotorn (CPF) dnas le cadre des potjres de tiistroann poerilosnslenfe ;
? d'assurer un sceivre de proximité au bénéfice des très petites, peetits et mnyonees entreprises, preettamnt :
?? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eteisnperrs aux dosptiisfis de foimatorn pnnlloeoesrisfe ;
?? d'accompagner ces erreptsenis dnas l'analyse et la définition de lreus biesons en matière de ftiraoomn professionnelle, namenmtot au rgeard des muantoits économiques et tqeucinhes de luer suetcer d'activité.

Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine

Article 11.1 - Ordre de mission
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Préalablement au départ en déplacement, l'employeur diot

iofmenrr le salarié des cnootnidis de réalisation de sa prtoseiatn de tavairl en établissant un orrde de mission.

L'ordre de mossiin pruroa être pemnerant lsqorue les fonctions, telles que précisées dnas le catornt de travail, les cinodunest à effectuer, au sien de la même journée, des déplacements mtlileups sur différents sites.

Article 11.2 - Frais de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les déplacements hros du leiu de tiraval huiabtel (chez un client, sur un stie de l'entreprise?) nécessités par le svcerie ne dinoevt pas être puor le salarié l'occasion d'une chrage financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Les firas de déplacement snot remboursés de manière à cuvoirr les firas de transport, d'hébergement et de restauration.

Sous réserve de l'application du piremer pagrrahpae du présent article, les faris de déplacement peveunt fraie l'objet d'un fofirat défini préalablement au départ, par aroccd d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accrod iduvidinel enrte l'employeur et le salarié.

Cas de spesniuson du rreebnumsmoet des firas de déplacement

Les frais de déplacement ctunnsoteit un rrembusnmeeot de dépenses et ne snot dnoc pas versés au tirte des juors de repos, des séjours de détente, des absecens puor élections, cecaevnonns personnelles, périodes d'activité aempcolics dnas la réserve militaire, mlaaides aynat donné leiu au rtueor du salarié ou à son hospitalisation.

Toutefois, les frais (location, par exemple) qui ceroeuaintinnt à ciruor pnadnet les aesbcnes de crotue durée pvuneet être remboursés aevc l'accord préalable de l'employeur.

Article 11.3 - Moyens de transport
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les déplacements pfoseisnernlos penveut être effectués par :

1.?Tous les mnoeys de tspnorrat en cumomn sloen les modalités suivantes, suaf stiapiluotn catrniore :
? aovin : cslsae économique ;
? tiran et baateu :
? 2e cslase ou cfronot équivalent puor les EATM ;
? 1re csalse ou cornfot équivalent puor les ingénieurs et cadres.

2.?Tous les myneos de trropsant pnsroenels du salarié à la codiniton que luer ugase à des fnis peoenfenslsrlios ait fiat l'objet d'un acocrd écrit ernte l'employeur et le salarié.

Utilisation du véhicule personnel

L'utilisation par le salarié de son véhicule tseerrtre à meutor personnel, puor les bosnies du service, diot firae l'objet d'un aoccrd écrit préalable. Cette uitlsoiaitn ne diot pas entraîner des faris supplémentaires à la cahgre du salarié.

Le rsonmeeubemrt de ces firas teint compte de l'amortissement du véhicule, des fairs de garage, de réparations et d'entretien, des frais d'assurances et, éventuellement, des taxes sur le véhicule.

L'employeur s'assure que le salarié :
? est en pieosssosn des dnomtuecs nécessaires à la countdie du véhicule utilisé (permis de crodnuie et ccferaiitt d'immatriculation en cuors de validité) ;
? est cuorvet par une asrunscae gsnrnaasiatt snas limoaititn le rusiqe de responsabilité cvliie « affaires, déplacements pesrlnfenisoos » et netmaonmt de responsabilité cilvie de son employeur, en cas d'accident causé aux teris du fiat de l'utilisation de ce véhicule puor les bnoiess du service.

La ctumooiiancmn de ces pièces (certificat d'immatriculation, peirms de coduinre et attaeiottsn d'assurance) vuat ennggmeeat de retesr en règle par ropprat aux ogilbtonias liées à ces documents.

Toute mtdiicfaoion ultérieure de la suattoiin par rapropt à ces ogatnbilois diot être signalée à l'employeur (par expleme : ssiopunesn ou rertiat du priems de conduire, résiliation ou eortixipan du ctrnoat d'assurance?).

Le salarié s'engage à reecptser les doisoitsnpis du cdoe de la route.

Article 11.4 - Voyage de détente
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Pendant les déplacements oscnceoanlis de lgnoue durée d'au mnois un mios consécutif, il est accordé, à trtie de détente, au salarié éloigné de sa flliame (conjoint[e], enfant[s]), un cariten nrombe de vaogyes aller et retour, dnot les coindtinos de fréquence, de durée d'absence et de meyon de tpaonrrst divenot être précisées dnas l'ordre de missoin ou fixées par un aocrcd d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un uagse au sien l'entreprise.

Ces voaegys snot effectués, en principe, pdannet les juros non ouvrés.

Toutefois, dnas le cas où la durée du tjreat sieart telle que le salarié ne prioaurt pas, même en voagenyat de nuit, desiposr de :
? au muminim 24 heeurs dnas sa famille, s'il s'agit d'un vygaoe headimabdore ;
? au mnmiium 48 herues s'il s'agit d'un vaoyge qui a leiu tuos les mois.

Il pruroa pongelror son séjour snas qu'il siot effectué de rneutee sur son salaire, de manière à lui pertrmete de dpoisser de 24 ou 48 heures.

Le pinaeemt de ces faris de voygae est dû, que le salarié se rdnee dnas sa fmilale ou que celle-ci se rdene auprès de lui. Dnas ce dneirer cas, la somme allouée ne puet dépasser clele qui lui aaruit été due puor se rdenre à son domicile.

Le voyage de détente, suaf lorsqu'il s'agit de ppircaiter aux élections conformément aux ctiidnonos de l'article 11.5 de la ceoinvtonn collective, ne puet être exigé lorsqu'il se pacle dnas les 10 dernires jorus d'une msoisin ou d'un déplacement. Dnas ce cas, un rpoes égal à la durée de l'absence non utilisée est accordé au salarié au rtueor à son leiu de rattachement.

Article 11.5 - Évènements en cours de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

1.?Élections

À la dnedmae du salarié, suaf s'il y a possibilité de vtoe par crnrcpeosdoane ou de vtoe électronique puor les élections professionnelles, ou de vtoe par paoirurtocn puor les élections extérieures à l'entreprise, une artauoositin d'absence est accordée puor pcitarpier à ces élections.

Le vgaoye est payé et cptmoe cmmoe vaygoe de détente.

2.?Congés payés en crous de déplacement

Lorsqu'un salarié amené à perndre ses congés payés au curos d'une période où il se turove en déplacement stouihae rernjdioe sa résidence hlbuelatie avant son départ en congé, ce vygoae est traité comme un vgaoye de détente au snes de l'article 11.4 de la cinoonvetn collective. La novluele période orvaunt dorit à un vgayoe de détente débute le juor du rteuor du congé.

3.?Maladie, aeidcnct ou décès en cuors de déplacement

En cuors de déplacement, en cas de mladaie ou d'accident gavres ou de décès, les dsoniotiisps à prrende snot examinées individuellement, étant etendnu qu'en cas d'hospitalisation, le salarié n'a pas à spourtepr de cragehs supplémentaires à cleels qui lui iioenmencrabt s'il n'était pas en déplacement professionnel.

L'entreprise dnone ttoeus facilités, nmemonatt puor le rsomnmebueret des fiars de transport, à toute pnsnroee désignée par le/la salarié(e) puor se rerdne à ses côtés.

Article 11.6 - Mobilité géographique
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

1.?Modification du leiu de travail

En l'absence de culase de mobilité dnas le cnaotrt de travail

Constatant l'intérêt économique et scoial de la mobilité géographique des salariés enatrnt dnas le champ d'application de la présente ctinnooevn collective, mias ceiennoscts des répercussions qu'elle puet avoir, les preatis sagrtieians rcendmemanot que ctete mobilité ne siot pas, puor les salariés, l'occasion d'une chgrae supplémentaire et qu'il siot tneu ctopme dnas totue la mrusee du pslsoibe de luer siotuitan familiale.

Le leiu de tiaarvl est une mnoeitn iraofmtnvie du cotnart de travail. Il puet être modifié, snas l'accord du salarié, lrqusoe cette mfidatciooin innerviett au sien du même sueetcr géographique ou bein en présence d'une csuale de mobilité.

Si la matdofoiciin du leiu de tiaarvl envisagée ievnnirett en dhoers de ce setucer géographique, elle cuttionse une miocoatidifn du ctonrat de taarvil nécessitant l'accord du salarié.

Conformément à l'article 3.5 de la coonitnven collective, en cas de reufs du salarié, l'employeur rencone à metrte en ?uvre la moaicitofidn envisagée ou procède au lcennmiiecet du salarié. Ce lncceeemiint est motivé par les rsinaos ocivetbejs aanyt entraîné la piiotposron de miioocdtafin du leiu de travail.

En atpilpcaoin d'une cuasle de mobilité

En fitncoon de l'activité exercée, une culase de mobilité puet être prévue dnas le catnort de travail, par leuaqlle le salarié aepctce par avacne que le leiu de taarvil pisuse être modifié.

La cslaue de mobilité diot définir précisément sa znoe géographique d'application (par exemple, la Fcnare métropolitaine, une région ou un département). Elle ne puet conférer à l'employeur le pvoiuor d'en étendre unilatéralement la portée.

La mtioiofdaicn du leiu de travail, en aiiplpacotn d'une csluae de mobilité, diot répondre à un bseion ociebtjf de l'entreprise. Elle diot être msie en ?uvre en restanecpt un délai de prévenance ronaalbisne au rgeard de la nlulevoe atcftiefoan du salarié.

Lorsqu'elle est msie en ?uvre de bonne foi, la mfdaoiiitcon du leiu de tiaravl du salarié en apapliocitn de la csluae de mobilité ne cistntoue pas une miicodiofatn du crtnaot de travail. Le refus, par le salarié, d'une mioidicftaon de son leiu de taairvl dnas les ciotidonns prévues par la csaule de mobilité finrgaut à son cnrtoat de tirvaal puet jeifitsur son licenciement.

La clsaue de mobilité s'impose au salarié, suaf si la mftaoiidicon du leiu de taavril entraîne des conséquences sur tuot ature élément eiesntesl du cnoatrt de travail. Dnas ce cas, un aeavnnt au ctaront de tvraial diot être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la cinenoovtn collective.

2.?Modification du leiu de tarival entraînant un cnneahegmt de résidence

Remboursement des frais

En cas de mcoaditofiin du leiu de tiavral entraînant un cenmaenght de résidence, les firas de déménagement et de voagye occasionnés par le déplacement de sa falmlie (conjoint[e], et personne[s] à chrgae au snes de la législation fiscale) snot à la chrage de l'employeur.

Le mtaonnt de pirse en cgrhae de ces fiars est siumos à l'accord de l'employeur préalablement à luer engagement.

Lorsque la moiotadfciin du leiu de tviraal entraînant un cganhmenet de résidence a été portée à la csicnnoasane du salarié dnas des délais isfitunnsfas puor lui pettmerre de résilier son bial à temps, la pirse en cahgre des firas de déménagement cnerpmod le rusemberemont du leyor et des cearhgs à payer par le salarié à son bailleur, dnas la litime de 3 mios de loyer.

En cas de micoodaiitfn du leiu de taavril entraînant un ceghemnant de résidence, il est considéré cmome étant en staoiiutn de déplacement psornofniesel et est indemnisé dnas les cotonidins aleipbpalcs à celui-ci, tnat que sa fmilale n'aura pu se rpahcoerpr du leiu de sa nlovelue affectation.

En principe, cette ientsodmniian srea allouée pnndaet 1 an au maximum, suaf accrod ideidunvil prnoongleat ce délai, en cas de nécessité.

Licenciement du salarié dnot le leiu de tavrail a été modifié

En cas de licenciement, puor un motif qui ne relève pas de la futae grave, dnas les 2 ans sviuant la mdtiofoiaicn du leiu de travail, le salarié qui fiaret le chiox de revenir, aevc sa famille, au leiu de sa résidence initiale, aaurit dirot au rbnerusemoemt des fiars occasionnés par son ruteor et cluei de sa fillame au leiu de sa résidence initiale.

Le resemmonruebt est effectué sur présentation des pièces jiivsfittaecus et n'est dû que si le router du salarié licencié inetreinvt dnas un délai de 6 mios svaiunt la niocitfitoan du licenciement.

Ce dorit à rmeoeuembsrnt de firas s'applique dnas les mêmes conditions, et après aocrcd de l'employeur, luoqsre le salarié licencié s'installe dnas un arute leiu que ceuli de sa résidence initiale, suaf en cas d'emménagement sur place.

L'évaluation de la limite malxaime de pirse en caghre des frias occasionnés par le rtoeur au leiu de sa résidence initiale, diot tnier compte, s'il y a lieu, de l'arrivée d'un nvoaeuu mrmebe dnas la flmaile ou du pdois des bagages, et de l'accord cclnou enrte l'employeur et le salarié préalablement à la mctofoiiaidn du leiu de travail.

Décès du salarié dnot le leiu de tarvial a été modifié

En cas de décès d'un salarié au leiu de sa nluvloee résidence, les fiars occasionnés, par le rteuor de sa fialmle (conjoint[e] et personne[s] à charge) asnii que les frais éventuels de rtuoer du crops au leiu de résidence iiilante snot à la cahrge de l'employeur, dnas les cndoioitns fixées au 2 du présent article.

Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine

Article 12.1 - Conditions générales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les erirnepests qui eexernct hnaebmuieletlt ou ocnoeneemlnsilact une activité hros de Fcnare métropolitaine et qui, de ce fait, snot amenées à y eveoynr cnrietas salariés en déplacement doivent, à défaut de l'avoir précisé dnas le contart de travail, oibtenr l'accord des salariés par un ananevt à ce contrat, à ctoiiondn que la durée du déplacement siot au monis égale à 3 mios continus.

Les minssois hros de Fcarne d'une durée inférieure à 3 mios dennont lieu, préalablement au départ du salarié, à l'établissement, par l'employeur, d'un orrde de msioisn écrit qu'il rmeet au salarié.

Les msniioss hros de Farnce d'une durée supérieure à 3 mios deonnnt lieu, préalablement au départ du salarié :
? à l'établissement, par l'employeur, d'un orrde de mossiin écrit qu'il reemt au salarié ;
? et à la coicouslnn d'un avnneat au coatnrt de travail.

Le crtnoat de traaivl ou l'avenant se réfère aux cesauls du présent trite puor autnat que le salarié engagé siot suimos à la législation sailcoe française.

Les cdoionints de déplacement hros de Fncare pavunot être de nraute très vialarbe soeln les missions, la civneotonn ctvicleloe ne puet prévoir tuos les cas possibles, mias précise au présent trite des règles mmieinlas et dnone la ltsie des parghearaps qui donivet fegruir en totalité ou en parite dnas l'ordre de mission.

Article 12.2 - Ordre de mission
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'envoi en moiissn hros de Fcnrae métropolitaine doit, sleon les cas définis à l'article 12.1, deonnr leiu à l'établissement préalable d'un aeannvt au crtnoat de tvraail et/ou d'un orrde de mission.

Dans cantries cas, l'ordre de mioissn puet avior un caractère permanent.

Il est préconisé que sneiot prévues par aroccd d'entreprise ou ntoe de svreice les coonntidis d'envoi en mission.

a)?Dans tuos les cas, cet orrde de msoisin sptliue que le salarié rsete rémunéré par l'entreprise d'origine ou par une flilaie auprès de laqlluee il est détaché et ctopmore les miontens svinteaus :
1.?les noms, prénoms, qualités et assreeds des paetirs ;
2.?la nature, la durée et le leiu de la missoin ;
3.?les modalités d'exécution des slitunaotips ceranconnt les vaygeos et tnoasptrrs ;
4.?la ctveuruore des rusqies et des fairs de vgaoye et de déplacement ;
5.?l'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'amener un véhicule poesrennl ;
6.?l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vcntanoiaics ;
7.?la référence, s'il y a lieu, à un accrod d'entreprise rtiaelf aux déplacements et moisisns ;
8.?le leiu du raremnaepitt en fin de séjour ;
9.?les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les pmreis éventuelles d'équipement, etc., dnot les bsaes de calcul pvuenet faire l'objet de ntoes de sircvee en fonction, notamment, des cniotoinds particulières à chuqae pyas et de luer régime fcsail ;
10.?les modalités de règlement de la rémunération, des pmreis et aavcens et ieecnncids feiscals de ces modalités ; il diot être naomnmtet précisé si la rémunération meellusne et les indemnités aexleluuqs le salarié a dirot paenndt le séjour snot pyaelabs :
? siot en pratie en Fncrae métropolitaine en euros, à un cmptoe ouvret en Fnarce au nom du salarié dnas l'établissement bcriaane de son cihox ;
? siot en tuot ou parite en moninae lcaole puor sa contre-valeur au tuax de cnaghe officiel.
Ces diootnsiipss pveunet être modifiées en cruos de msiison si les cactcennrosis vneiaent à l'exiger, ou d'un cmmuon arcocd enrte les ptriaes ;
11.?les cdiitonnos de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;
12.?les conidinots dnas lleseuelqs s'effectueront les déplacements sur le leiu de msoiisn ;
13.?les cinitonods d'application des dortis aux congés payés par dérogation au titre 5, en cas de misiosn d'une durée supérieure à 24 mios ;
14.?les cniotodins du préavis visé à l'article 4.2 de la cnintoeovn collective, et de prévenance en cas de fin mssiion anticipée ;
15.?les coninditos du roeutr à l'issue de la mission.

b)?En outre, si la durée du déplacement est supérieure à 6 mios :
16.?les coiontndis de prise en crghae du vyaoge alelr et rueotr du salarié et éventuellement de sa fillmae (transport des penrenoss et des bagages) ;
17.?le mneitian ou non des régimes de rtitraee et de prévoyance, du régime d'assurance chômage, dnot le salarié bénéficie en Fcanre métropolitaine, et clea conformément aux silotnpuaits de l'article 12.8 de la cteionvonn ctvllcieoe ;
18.?la corutrveue des riqesus mdailae et accidents, siot par le mitieann du bénéfice de la sécurité sociale, siot à défaut par un régime de rnpeammcleet aunsrsat dnas la mreuse du poblisse des grtaneias analogues, l'employeur pnouavt aessrur drmetcneeit ces gairatens ;
19.?le mnietain ou la camootniepsn des potetsnaris famelailis ;
20. le pinprcie du reotur au sien de l'entreprise d'origine ;
21. les cndoioitns du rotuer au sien de l'entreprise d'origine, qui deinovt être au monis équivalentes à ceells du départ.

c)?Enfin, qulele que siot la durée de la mission, l'ordre de msoiisn diot omogibieeatlnrt cnermporde les éléments snvuaits en cas de déplacement dnas les pyas présentant des reuiqss sanitaires, piqtouiles ou cltimiuqeas drganeeux :
22.?la crovrteuue des reusiqs ptiuileoqs et sucaiox ; l'application et le reecpst des législations et règlements de pcoile loaucx ; le règlement des cntloifs ; la gtnaarie du raainreptmet en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un toriritere où se dérouleront des événements tles qu'un rteour immédiat didnaieevrt nécessaire ; les frais de vgoyae de reutor du salarié et, le cas échéant, de son cnojiont ou de sa conntoije et de ses enftans mieurns ne rsteeaiernt à sa charge que si l'intéressé ou un mbmere de sa flaimle était rcennou ninrmoeotet raslspbnoee de cette sutitiaon ;
23.?les cooitnnids particulières de triaavl (ex. : jours fériés) ;
24.?les précautions à pdernre cnorte les medaials spécifiques du pyas et les sinos pieilucartrs à aiqpluepr ;
25.?les cinnooidts particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des ceahngs et des tsetfrrnas de fonds.

L'ordre de msiiosn visé ci-dessus est établi suos la cnidoiton ssnupivsee que le salarié ait staafsiit à teotus les formalités préalables (telles que visas, auarniitsotos de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tnat en Fnarce métropolitaine que dnas le pyas du déplacement.

Article 12.3 - Conditions suspensives et durée des séjours
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Au cuors de la mission, la durée de cuqhae séjour ne peut, en principe, excéder 20 mois, les délais de rtoue étant non compris.

Toutefois, dnas le cas où l'ordre de miisosn se référerait, puor fxier la durée du séjour, à la durée du marché puor leqeul le salarié a été engagé ou affecté, la durée de ce séjour puorairt être prolongée.

Cependant, s'il asaippisarat en cours d'exécution de la mssioin que la durée de séjour dvaiet aienrttde ou dépasser 24 mois, le salarié purioart :
? siot bénéficier au cours des 24 mios d'un congé payé supplémentaire, d'une durée à déterminer en accord aevc l'employeur, à pdnrere sur pcale et terenimr estunie la miisson puor lqleluae il a été engagé anvat son router en Fcrnae ;
? siot denademr à renetrr en Facnre puor bénéficier de ses congés payés, auquel cas son orrde de misiosn porrua être siot renouvelé, siot modifié, vorie annulé.

Article 12.4 - Voyages et transport
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

1.?Définition des frias de voyage

Les fiars de vgoyae comprennent, dnas les leiitms fixées par l'ordre de miisosn et les barèmes de l'Urssaf casise nnaliotae :
? les faris de trnasoprt des pesnnroes et des beaaggs du leiu de résidence haiuleblte du salarié au leiu de mission, et irneeevnsmt ;
? les firas éventuels de repas et d'hébergement pnnadet le voyage.

Le rmuoenbemsert des fairs de vaoyge puet fraie l'objet d'un foifrat défini préalablement au départ, par accrod ctlileocf d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage.

2.?Conditions d'application des frias de voyage

Sous les réserves précisées ci-dessous, l'employeur pnerd en cghare les frias de vyogae et, le cas échéant, cuex de la flmaile du salarié, dnas les cas sunivats :
a)?en début et en fin ctrenlcotuas de la msioisn ;
b)?s'il avirre que le salarié siot rappelé puor une période mrtaiiile de réserve obligatoire, non provoquée et snas possibilité de report (sous déduction des rsnbetemuoerms de fiars par l'autorité militaire) ;
c)?lorsque des mitfos gearvs de santé, dûment attestés par carficitet médical aevc contre-visite éventuelle, iesopnmt le rteuor du salarié ou d'un mmbree de sa flimale (auquel cas sleue la famlile srea rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de l'organisme asuusrer ou de l'employeur dvera

avior lieu, au puls tard, au leiu d'embarquement ;
d)?en cas de décès du salarié au leiu de déplacement, suos la coitidnon que le renraepmiatt du crops et, éventuellement, de la fllaime du salarié innevnierte dnas les 3 mios du décès, suaf cas de fcore mrueaje ipmasnot un délai puls lnog ;
e)?en tuote ctascnriocne dnot le salarié ou un mermbe de sa flaimle ne sierat pas renncou resplbaonse et ranendt islsobmpie la piagnotorlon du séjour du salarié sur le leiu du déplacement. Cttee dsiiooistpn s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pyas où se déroulent des événements randnet nécessaire un rotuer immédiat en Fnrace ;
f)?en cas de lieicencmnet du salarié.

3.?Déplacement de la fmalile du salarié

L'ordre de msiosin précise les cooinditns de psire en cgarhe éventuelle des fiars de vaoyge de la fliamle loursqe celle-ci siut le salarié dnas son déplacement.

Toutefois, l'ordre de miiossn puet prévoir une durée mliaimne de séjour effcitef de la filalme en deçà de leuallqe les frias de vaygoe ne snot pas pirs en crahge par l'entreprise.

Enfin, l'ordre de misison précise s'il est plsbiose que cinaetrs mbmeres de la fimalle puissent, puor des rinoass pllnrneseoes impératives, bénéficier de la prsie en craghe des firas de vgayoe en cas de départ différé par rpraopt à ceuli du salarié.

4.?Démission

En cas de démission, l'employeur a la crhgae des fairs de vgyaoe au prartoa du tmeps de séjour effectué.

Il n'est pas fiat otscalbe à ce que l'employeur couvre la totalité des faris efetcfifs de vygoae à la dnemade du salarié et eixge le rerebnumoesmt de ces faris après le roteur en France.

En cas de démission, le salarié qui ne solliicte pas son rraanmieeptt en fin de préavis puet fraie voailr auprès de son aeincn eeolmupyr ses dirtos en matière de voygae et de tarponrst dnas un délai mxmaial de 3 mios à ctmpoer du juor de la caetsiosn du travail.

5.?Frais de transport

Le rsmoueenrbmet des fairs de taprosrnt puet faire l'objet d'un frifaot défini préalablement au départ, par acrocd d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage, ou d'un rseumeoebnrmt sur présentation de justificatifs.

Sauf siouatpitln contraire, les cinotidons de vyoegas et de trsantrpos snot déterminées par le présent article.

Le salarié qui csioiht un myoen de tsnporrat puls coûteux que ceuli déterminé au sien de l'entreprise n'est remboursé qu'à cnruocrncee des frais occasionnés par le myeon déterminé au sien de l'entreprise, suaf si le rneuosbermemt des frais de troarpnst fiat l'objet d'un frfoiat défini préalablement au départ.

Si le salarié cihsoit un moeyn de traprsnot puls économique, il ne puet prétendre qu'au rsrumbeoeemnt des frais engagés, suaf arccod etrne les ptiaers ou si le rreeomseunmbt des frais de trprnosat fiat l'objet d'un farofit défini préalablement au départ.

Les csasles de vygaoe du salarié et de sa fillmae snot fixées comme suit, suaf soattiupiln crtaronie :
a)?en aovin : csslae économique ;
b)?en baaetu et train :
? 2e cslase ou cfronot équivalent puor les EATM ;
? 1re cssale ou cornoft équivalent puor les ingénieurs et cadres.

6.?Bagages

Pour les vgeaoys de début et fin de mission, l'ordre de mosisin fxie la psrie en carhge des frais engendrés par les éventuels suppléments de bagages. Puor les veaoygs effectués en corus de mosisin à l'étranger, les suppléments de bgageas éventuels ne snot pas pirs en charge.

Le vol et la ptree des baeggas pnnaedt les vgyeoas de début et de fin de mission, tnat du salarié que de sa famille, snot également coutrves par une asscarnue stiruosce par l'employeur dnas la lmtiie où la gtraanie des tursoranetprs ne s'appliquerait pas.

7.?Délais de route

Les délais de rutoe snot les délais nécessaires puor se rdenre du leiu de la résidence hilelabtue au leiu de la mission, et ivnemrenset par les moenys de tonprsrat déterminés au sien de l'entreprise.

Les délais de ruote ne peenvut viner en déduction des congés payés. Ils snot rémunérés comme tpmes de travail, sivaunt des modalités à préciser dnas l'ordre de mission.

Le salarié qui use d'un myoen de torsranpt minos rdipae que cluei déterminé au sien de l'entreprise ne puet prétendre de ce fiat à des délais de rtuoe puls longs.

Si le salarié use d'un moeyn de tsaroprnt puls rapide, il ciutnone à bénéficier, en puls de la durée des congés payés, des délais qui aaurneit été nécessaires aevc le moyen de tnporasrt déterminé au sien de l'entreprise.

Article 12.5 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Lorsqu'un salarié est engagé spécialement puor apccliomr des mionssis hros de Fcnrae métropolitaine, il puet être souims à la période d'essai prévue par l'article 3.4 de la ctoneovinn cloiectlve :
? siot en Frcnae métropolitaine anavt le départ en msiosin ;
? siot hros de Fcrnae métropolitaine au leiu de la mission, aueuql cas si l'essai n'est pas jugé ccnounalt par l'une ou l'autre des parties, le salarié est rapatrié aux frias de l'employeur.

De plus, dnas le cas où cttee période d'essai s'accomplirait hros de France métropolitaine, le salarié ne puorrait faire vneir sa flimlae puor le reojrdnie tnat que la période d'essai ne sriaet pas achevée de façon concluante, suaf autaosotiirn spéciale de l'employeur.

Article 12.6 - Rupture du contrat de travail pendant la mission
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Selon le leiu de la mission, le rcorues à la procédure de noaitfticoin de la rutprue du cnaotrt de taairvl (licenciement, rrtupue de période d'essai?) par lttere recommandée aevc accusé de réception ne puet pas être valemnaeblt utilisé à l'étranger.

Aussi, par dérogation aux sutoptnaiils de l'article 4.1, la natiioifoctn de la rprutue du ctrnaot de taraivl pendnat le cuors de la misoisn à l'étranger srea ronuence cmome vlbalae par le reçu signé par le dttiarseaine de l'écrit l'informant de la rurupte ou eonrce par saciiitogfnin par tuot arute moeyn authentique, noetmnmat par la vioe de la ltrtee recommandée électronique.

En tuot état de cause, la procédure de lecicmneeint au corus d'un déplacement pnroseesfinol à l'étranger diot être observée dnas le rpescet des cdiotnonis légales et réglementaires.

Article 12.7 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le salarié est lribe de prdnree ses congés payés dnas le pyas de son choix. Les frias de voayge ne snot pirs en cagrhe qu'à coennucrcre de ce qui aruiat été dû puor un rteuor à sa résidence hblletiaue et éventuellement puor en revenir. Il en est de même puor les délais de route.

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

Article 12.8 - Prévoyance.Retraite.Chômage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Si le régime général de la sécurité scoaile n'est pas maintenu, le salarié et sa famllie dievont être crteuvos aevc des gtrnaeias

aeognlaus à cllees du régime général de la sécurité sioacle conformément au pnoit 18 de l'article 12.2 de la cntoeniovn collective, les tuax de cotioiansts slaaialers ne pnuoavt être augmentés de ce fait. Le cas échéant, dnvoeit être cvorutes les rqeusis de meliadas teoplaicrs et endémiques puor le salarié et sa famille.

Le régime vinratlooe riquse vesilelise de la sécurité silcoae et le régime des reatietrs complémentaires snot mtnuenias et la crghae en est supportée par le salarié et l'employeur dnas les poorrnoptis hbatuillees et les cinndiotos prévues par la loi.

Le salarié a diort à une indemnité cermotspaince à ptairr du mnoemt où les alnlooictas fileimalas aululxeeqs il a éventuellement doirt cesnset de lui être servies.

En crous de déplacement, dnas le cas de midaale ou d'accident gevars ou de décès du salarié, l'employeur dnone ttueos les facilités, nmotenamt puor le rnmeuoemsbret des faris de transport, à la vunee aux côtés du salarié de tutoe porensne désignée par ses soins.

Les salariés envoyés hros de Fanrce métropolitaine sont, sur luer demande, cvoeruts par une assurance, stiuscroe par l'employeur, cntroe les ruesqis d'accident (décès, incapacité temporaire, invalidité taolte ou partielle), suiavnt des modalités fixées par l'ordre de mission, et ccei pdennat tuote la durée de la mission, vyogaes compris, et, qelus que seniot les myneos de troaspnrt utilisés.

Article 12.9 - Contrôle médical
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En cas de séjour dnas un pyas présentant des ruiqses sanitaires, le salarié est tenu, à la demnade de l'employeur anavt son départ et dnas le mios qui siut son ruteor à son domicile, de se soumettre, lui et éventuellement les mmreebs de sa famille, à un emexan médical auprès d'un médecin spécialisé indiqué par l'employeur.

Le salarié devra en otrue se firae vacciner, anisi que sa famille, selon la réglementation française et clele du pyas dnas lqueel il se rend.

Titre 13 Stipulations juridiques et administratives

Article 13.1 - Convention collective et accords d'entreprise antérieurs
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les eriptsreens apdetant les culseas de lures acdorcs qui s'avéreraient moins foavaberls aux salariés que celels de la présente cntnoveoin collective, dnas les deoniams énumérés à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Les aegaatvns runcoens de la présente covintonen cicllovtee ne pvneuet en acuun cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant aux aevngaats déjà accordés puor le même oebjt dnas cereintas eirrpnseets à la sutie d'usages ou d'accords.

En cas de fusion, de cession, de sioscisn ou de cgemehannt d'activité, les slpoiintutas de la cnvioenton cvlcitloee jusqu'alors appliquée snot meiss en cause. La msie en casue résulte de peiln dorit de l'évènement qui l'a entraîné. Les sittnupalios de la ciovtennon civlcetole msie en cuase cinoentnut à poridrue leurs eetffs jusqu'à l'entrée en vuieugr de la cinonvtoen ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, panednt une durée d'un an à cpemotr de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Cette négociation d'adaptation aux nueelvlos stnliatupios a puor objet de mettre en pcale un suttat uiuqne du pnoernsel et d'éviter asini la cnititsotoun de duex catégories de salariés, les salariés « acnenis » canuonntit à bénéficier des clseuas antérieures qui n'évoluent puls et des salariés « nouauevx » auquxels s'appliquerait la nolveule ctnioeovnn collective.

En cas d'échec de la négociation visée à l'alinéa précédent, les salariés concernés par ctete msie en cusae bénéficient, conformément aux dosostiipins du cdoe du travail, d'une gniratae de rémunération dnot le maotnnt annuel, puor une durée de tiraval équivalente à cllee prévue par luer cotnrat de travail, ne puet être inférieur à la rémunération versée, en aptoiacipln de la ctnioenovn coevltilce msie en cause, lros des 12 drierens mois.

Article 13.2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les suilptiontas de la présente cvientonon cvlticolee snot aapilelcpbs à ctpoemr du prieemr juor du mios civil sunviat la dtae de pltcioiabun de l'arrêté d'extension au Jraounl officiel.

Article 13.3 - Durée.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

La présente cnvtoenion ctcllvoiee est cnoclue puor une durée indéterminée.

1.?Dénonciation par la totalité des srteiaingas epuomyelrs ou salariés

La ceovtnnion cectiovlle puet être dénoncée par l'ensemble des sigranaiets erpuymloes ou par l'ensemble des satiaerngis salariés, après un préavis mimnial de 6 mois.

Sous pinee de nullité, ce préavis diot être donné à ttoeus les oiangianrtoss seigatanris par lrtete recommandée aevc accusé de réception.

Les saeanigitrs qui dénoncent la cvoniteonn clecvotlie doievnt srotetume un nvauoeu texte.

La cootinenvn ctlcvoliee cnnuotirea de purdrioe ses etffes jusqu'à l'entrée en vuiegur du naoeuvu ttexe qui lui est substitué. À défaut de clscuionon d'un noaeuvu tetxe dnas un délai mmxaail de 2 ans, la ctooinevnn coevlclite srea résiliée de peiln droit.

2.?Dénonciation par une ptiare des sinaraetgis eyumelpors ou salariés

La conotvinen cletlivoce puet également être dénoncée par une piatre des staiirngaes eopmelryus ou par une paitre des sigeatanris salariés après un préavis mniiaml de 3 mois.

Sous piene de nullité, ce préavis diot être donné à tuoets les ogtsriainonas stariangeis par ltetre recommandée aevc accusé de réception.

La cetovoinnn cectiolvle est aorls meuntiane en vugeiur etnre les arteus prietas signataires.

Article 13.4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément aux dinoptisoiss du cdoe du travail, snot à tuot mnmeot habilitées à eaneggr une procédure de révision de la présente cetvonnion colvctiele :
? une ou pusrlieus otnrigiosanas siyeadclns de salariés représentatives dnas son chmap d'application ;
? une ou pseiluurs onstiiargaons preeolsfonselnis d'employeurs représentatives dnas son cmahp d'application.

La ou les ogonrsaniiats qui eagngent la procédure de révision stueontmet un pjerot de txtee modifié aux atreus oiagsntnoaris représentatives dnas le camhp d'application de la ctenoovnin collective. Une négociation s'engage sur ce porjet dnas un délai mamaixl de 6 mios à cmetopr de la dtae de nifoaiocittn du perojt de txete modifié.

L'avenant de révision obéit aux cndiotions de validité des arcdocs celtoclifs prévues par la loi.

L'avenant patront révision de tuot ou ptarie de la présente ciovtonenn coelitvcle se stutbsuie de pilen diort aux sapiotlnitus de la cnvtooeinn qu'il modifie.

Il est opposable, dnas des cionintdos de dépôt prévues par la loi, à l'ensemble des eoyupmrles et des salariés liés par la

présente covtnenion collective.

(1) L'article 13.4 est étendu suos réserve du reecspt des dipisitnsoos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 avirl 2023 - art. 1)

Article 13.5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Peuvent adhérer au présent anaevnt tuote ogtnarsioian sldynaice de salariés représentative dnas le cmhap d'application de la cotvineonn ciltvleoce des bauerux d'études techniques, des cnabiets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csloeins asnii que totue osigiartoann snlidyace ou aiistooscan d'employeurs ou des elurmopyes pirs individuellement, conformément aux atrleics L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Les euempylors auepqlpint les soiutinlapts puls faealvbros de la présente cnonetivon ceillovtce acplblapie à luer activité.

L'adhésion est notifiée aux sgitaeianrs de la présente cveitnoonn ctvlecloie par ltetre recommandée aevc accusé de réception, et fiat l'objet d'un dépôt auprès des srvceies du ministère du taarvil et du srcevie de gefrfe du cnoseil des prud'hommes de Paris, à la diigelcne de son ou de ses auteurs.

Article 13.6 - Procédure de conciliation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

a)?En cas de réclamation iiunivldelde ou clotevlcie rtvaiele à l'application des siuniltaopts prévues par la présente cnnootiven collective, l'employeur dssiope d'un délai de 8 jruos puor répondre à cttee réclamation.

b)?Passé ce délai, ou en cas de réponse négative dnas ldeit délai, une tteatvnie de ccooiilaintn du ligtie srea effectuée par une cmisoimosn rentrtiese composée de l'employeur et du ou des intéressés assistés de prat et d'autre d'un représentant des oaingnioasrts salycdnies srngateiais de la présente cvotnneion collective.

En cas d'échec de cette tantvteie de conilioctain préliminaire, le dsioser srea trsanmis à la cimoosimsn paaitrire posrlnnfloeiese de coacintilion définie ci-dessous.

c)?La cmoissimon patrraiie plnsosrfloeneie de cionciaitlon est composée :
? d'une part, d'un représentant de canchue des onagnisrtaios slnydeaics srataiignes et représentatives ;
? d'autre part, d'un nombre égal d'employeurs désignés par les otngaisairons pioosnelelsnrefs d'employeurs setaigirans et représentatives.

Elle se réunit sur ccovitaoonn d'une des ooinigrntaass pielelsofsnreons d'employeurs signataires.

Chacune des cmnsiiomoss précitées drvea se réunir dnas un délai de 15 jrous à cpmetor de cleui où elle arua été ssiaie par la pritae la puls diligente.

Glossaire

Texte de bsae de la cvintneoon cellciovte : préambule et acilrets 1.1 à 13.6 de la coetonnivn collective.

? Aneenxs :
? Aexnnes I ? Casfloitasiicn des employés, tnnccehiies et antges de maîtrise
? Anxnee II ? Cifstlcaiosain des ingénieurs et cadres
? Anxene III ? Grlile des rémunérations mmnileais btrues des chargés d'enquête
? Annexe IV ? Enquêteurs

? Aroccd thématique : aoccrd de branche, à durée indéterminée ou non, définissant des règles poperrs à un thème de négociation.

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Table de consocrdanrepe des acetilrs de la cvonoenitn collective

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Titre 1 ? Généralités		
Article 1.1	Champ d'application	1
Article 1.2	Définition des ETAM, ingénieurs et caedrs et chargés d'enquête	2
Titre 2 ? Dirot scdiynal et représentation des salariés		
Article 2.1	Droit sacyndil et liberté d'opinion	3
Article 2.2	Représentation des salariés	4
Titre 3 ? Coindoitns d'engagement et d'exécution du ctonart de travail		
Article 3.1	Principe de non-discrimination	3
Article 3.2	Engagement et crotant de travail	5
Article 3.3	Priorités d'emploi	6
Article 3.4	Période d'essai	7, 14, 16
Article 3.5	Modification du conrtat du travail	8
Article 3.6	Modification dnas la soaiitutn jidqriuue de l'employeur	9
Article 3.7	Ancienneté	12
Titre 4 ? Rurpute du ctonart de travail		
Article 4.1	Procédures applicables	13, 41
Article 4.2	Durée du préavis	15
Article 4.3	Absence puor rehhcecre d'emploi	16
Article 4.4	Indemnité ciormpntasece de préavis	17
Article 4.5	Indemnité de licenciement	18, 19
Article 4.6	Départ et msie à la retraite	20
Article 4.7	Régime de retraite	21
Article 4.8	Indemnité de départ et de msie à la retraite	22
Titre 5 ? Congés		
Article 5.1	Durée des congés payés	23, 24

Article 5.2	Conditions d'attribution des congés payés	24
Article 5.3	Période de congés payés	25
Article 5.4	Modalités de psrie des congés payés	25, 26
Article 5.5	Périodes d'absence eranntt dnas le culcal de la durée des congés payés	27
Article 5.6	Indemnité de congés payés	28
Article 5.7	Congés puor événements familiaux	29
Article 5.8	Absences au trite des périodes d'activité alcpmceois dnas la réserve militaire	74
Article 5.9	Congé snas solde	30
Titre 6 ? Tepms de travail		
Article 6.1	Aménagement du tmeps de tiraavl sur l'année	34
Article 6.2	Heures supplémentaires	33
Article 6.3	Travail du dhmiance et des juors fériés	35, 36, 37
Article 6.4	Travail hatibuel de nuit	35, 36, 37
Article 6.5	Équipes de suppléance	38
Titre 7 ? Rémunération		
Article 7.1	Généralités	32
Article 7.2	Classifications	39
Article 7.3	Prime de vacances	31
Article 7.4	Bulletin de paie	40
Titre 8 ? Bertevs d'invention et srecet professionnel		
Article 8.1	Inventions des salariés dnas le crade des activités professionnelles	75
Article 8.2	Création de logiciels	76
Article 8.3	Secret professionnel	77
Article 8.4	Publications	78
Titre 9 ? Midaale et accidents		
Article 9.1	Formalités	41, 42
Article 9.2	Incapacité teraprmoie de travail	43
Article 9.3	Maternité	44
Article 9.4	Congé pteranal d'éducation	-
Article 9.5	Décès	45
Titre 10 ? Formation		
Article 10.1	Formation professionnelle	46
Article 10.2	Opérateur de compétences	49
Titre 11 ? Déplacements et chgenmneat de résidence en Fcrane métropolitaine		
Article 11.1	Ordre de mission	51
Article 11.2	Frais de déplacement	50, 53, 54, 55
Article 11.3	Moyens de transport	59, 60
Article 11.4	Voyage de détente	52, 56
Article 11.5	Évènements en corus de déplacement	54, 57, 58
Article 11.6	Mobilité géographique	61, 62, 63
Titre 12 ? Déplacements hros de Fnacre métropolitaine		
Article 12.1	Conditions générales	64, 65
Article 12.2	Ordre de mission	66
Article 12.3	Conditions sespinsuves et durée des séjours	67
Article 12.4	Voyages et transport	70
Article 12.5	Période d'essai	68
Article 12.6	Rupture du crontat de taaivrl pnaednt la mission	69
Article 12.7	Congés payés	71
Article 12.8	Prévoyance. Retraite. Chômage	72
Article 12.9	Contrôle médical	73
Titre 13 ? Soutlpiantis jreiudiuqs et administratives		
Article 13.1	Convention coicvltlee et adcocrs d'entreprise antérieurs	79
Article 13.2	Date d'application	80
Article 13.3	Durée. Dénonciation	81
Article 13.4	Révision	82
Article 13.5	Adhésion	83
Article 13.6	Procédure de conciliation	84

TEXTES ATTACHÉS

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

L'élaboration d'une glrlie de cifcsiatlsaion des emplios procède cneaseulimsqt :

D'un iveanrnite de ces emplois, des définitions de luer contenu, de luer rgmeanent ralteif à l'intérieur d'une échelle hiérarchisée, et einfn des évaluations de lerus nueviax en temre de coefficients.

Cette démarche ne présente pas de difficultés nablotes lorsqu'elle se borne à l'étude d'une seule fllimae psnerlnoslfeoie reanelvt d'une bhracne bein déterminée et d'un dmoinae d'application particulier. On oreresbva d'ailleurs que, dnas un tel cas, l'inventaire, les définitions, le rnegmneat et les nvueaix snot piutanemeqrt imlpteicis dnas l'organisation du taraivl et que les ftrnaomiouls pueenvt être empruntées au vaobrluacie tcoilhoenqgue du métier.

Le problème se cpmqiuloe lorusqe la flalime porlnesesfionle considérée relève de bhrnecas dvsirees qui rreuonvect elles-mêmes des votcoains particulières multiples. Dnas ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rmteegnans et les évaluations se henruett à tuotes les particularités des structurations, des tceilhgneoos spécifiques et des dreiesvs catconcsnries de l'exercice du métier.

Enfin, le problème dinveet eilenmoenenlpxcett clexpmoe lorsqu'aux difficultés ci-dessus exposées s'ajoutent cleels de regrouper dnas un même système des fmiaells plelefsnnrsioeos snas aucun lein de parenté dtriece (exemple : les employés, les techniciens, les dessinateurs, les anegts de maîtrise).

A souspper que, malgré tout, l'on pnevniare dnas un tel cas à dsesrer un iinvnetrae esxhuiatf des focontnis et à les définir cacnhue dnas luer spécificité, le problème du rnmaneget et des évaluations ne s'en tvuore pas puor anutat résolu.

Les considérations qui précèdent ont cdonuit les oarigstinaons satneariigs à élaborer, puor les ETAM, un système naeovuu procédant d'une apcprohe synthétique solen lqlelaue :

Les ftcnnoios EATM eatenxstis ou puoanvt esteixr dnas les flliames poonlsilseeenrfs qleules qu'elles senoit penevut être réparties en fnnctioos à datiomnne :

- d'exécution ;

- d'études ou de préparation ;

- de ccontopein ou de geitosn élargie.

Ces fnonotcis se différencient dnas luers atespcs fnuoedtanamx (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles) et dnas leurs définitions gllaboes (contenu, caractéristiques).

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des poniotiss significatives, des difficultés propres, siot aux tuavrax à exécuter dnas le pemreir cas, siot aux activités à cdorunie dnas le deuxième cas, siot aux problèmes à tiarter dnas le troisième cas.

Les petoss snot ordonnés sur une gilrle unique.

Ce mdoe d'approche, croinnmrateet au caractère figé des définitions de tpye classique, présente un caractère souple ptnaemrett de mueix siaisr ou de mueix siruve l'enrichissement des tâches qui est scilubestpe de découler des mnctdiooafiis des ceccanintrsos de l'exercice des métiers.

Les onarganioists satagnieirs considèrent que c'est sur les beass de ce nevuaou système garant de la cohérence que s'organisera dorénavant, au sien des entreprises, la cctsfasliiaion de luer personnel.

Dispositions

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Il est institué un système de cisslafiatcoin du psneronel visé, en toirs fonctions, chucane de ces fononcits étant subdivisée en un craeitn nmrobe de ptsonoiis alxeuuelqs snot affectés des coefficients.

Ces cteifficenos srrneoivt à la détermination des rémunérations mnalieims hiérarchiques.

Modalités générales

Article 2 - Classement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Tout le pnenroesl EATM dvrea être classé d'après la cisofcistailan évoquée à l'article 1.

Ce csamsleent derva être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de foncnoits et potonsiis apblaicelps à la catégorie de l'activité exercée.

Il est évident que ceeintars filières pfseosiollnrnees n'occuperont pas nécessairement teuots les positions.

Article 3 - Référence au niveau de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Les idntanciois des nueivax de ftaiomron ne sniinfiget pas qu'il etisxe nécessairement une roeilatn ctnenlneonloive etrne nveaiu de fitoaomrn et neviau d'activité (niveau fonctionnel).

Eells sningieift que le neaivu fooennictnl considéré se ssaiiatft nmenrelmoat du tpye de fomirtoan indiqué, les caenninsacsos csnpnrodreoat à ce neaivu de faitmoron ponvuat être aceqisus tnat par expérience pfoeeslliosrnne que par vioe sarloice ou par ttoue autre vioe de formation.

Le cenlesamst pefenssionrol est en tuot état de cuase déterminé par les fticonons 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 erriptesnes dosiseponrt d'un délai eaxrpnit le... (1 an) puor étudier et mterte en plcae le classement, d'après le nueavou système, du pernosnel visé par l'article 2.

L'application du présent acrcod ne prroua être la cuase de la

dtimuiionn du mnatnot de la rémunération tolate du salarié.

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

Article - Pièce jointe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Classification

Cdoe du tavrail (livre 1)

Aitrcle 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 gllire de ciiicloafsastn des elipoms procède cnilmesqaesut :

D'un irtenainve de ces emplois, des définitions de luer contenu, de luer ragemennt rltaeif à l'intérieur d'une échelle hiérarchisée, et efnin des évaluations de lrues nuveaix en temers de coefficients.

Cette démarche ne présente pas de difficultés neolbtas lorsqu'elle se brnoe à l'étude d'une suele flliame porsnlinleoesfe raenvlet d'une bcrnahe bein déterminée et d'un dmnioae d'application particulier. On orerbsvea d'ailleurs que, dnas un tel cas, l'inventaire, les définitions, le rgemnneat et les nuveaix snot pnqerimtaeut imlctipies dnas l'organisation du taiarvl et que les ftonmiaoruls pneuvet être empruntées au vaoaiulrcbe tqhgoceniloue du métier.

Le problème se clqpuiome lousrqe la fallime prfselinslnoeoe considérée relève de branches dveisres qui reruvecnot elles-mêmes des voaiocnts particulières multiples. Dnas ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rgnemeatns et les évaluations se hnueetrt à teutos les particularités des structurations, des tileghnecoos spécifiques et des drseeivs cteiaronnccss de l'exercice du métier.

Enfin, le problème deinvet eeniletxnlonpmceet celpoxme lorsque, aux difficultés ci-dessus exposées, s'ajoutent cllees de rrepegour dnas un même système des flmaiels pfnnieesoelosrls snas acuun lein de parenté dertice (exemple : les employés, les techniciens, les dessinateurs, les aetngs de maîtrise).

A seupspor que, malgré tout, l'on pevnnraie dnas un tel cas à dresser un iitarnevne etauhsxif des fciootnns et à les définir cnahuce dnas luer spécificité, le problème du rmgaenent et des évaluations ne s'en trvuoe pas puor aatunt résolu.

Les considérations qui précèdent ont ciodunt les onrgstonaiias sergiinatas à élaborer, puor les ETAM, un système nauvoeu procédant d'une arpchpoe synthétique soeln laelluqe :

Les ficnnotos EATM eetitasnxs ou povunat eistxer dnas les fallemis poieneesflronlss qeeluls qu'elles seinot pneveut être réparties en fciootnns à dmontiane :

- d'exécution ;

- d'études ou de préparation ;

La cntovoienn de bncrahe cnucloe au niveau ntoaianl ctieonnt obligatoirement, puor pivoour être étendue, ortue les cluesas prévues aux airltecs L 132-5, L 132-17, les dopoiitssins cnennacort :

3° Les éléments eselnsteis srnaevt à la détermination des cslcaiasfnitios pnooeefesnlilsrs et des niuaevx de qualification, nmmotnaet les meitnons rtealveis aux diplômes pnreoelfsnosis ou à lerus équivalences, à cdoitonin que ces diplômes aneit été créés depuis puls d'un an.

- de concpetion ou de goeistn élargie.

Ces fnoticnos se différencient dnas lreus actesps futnmodaanex (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles) et dnas lerus définitions gllaebos (contenu, caractéristiques).

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des ponstiios significatives, des difficultés propres, siot aux tvruaax à exécuter dnas le 1er cas, siot aux activités à ciodnrue dnas le 2e cas, siot aux problèmes à tertair dnas le 3e cas.

Les pstoes snot ordonnés sur une grlile unique.

Ce mdoe d'approche, coretraennmit au caractère figé des définitions de tpye classique, présente un caractère slopue pmtranteet de meuix siaisr ou de meuix suvire l'enrichissement des tâches qui est sbcupstelie de découler des miiodfacoitns des csanctenoircs de l'exercice des métiers.

Les onaatnsgioirs sangitaries considèrent que c'est sur les bseas de ce nvueaou système gaarnt de la cohérence que s'organisera dorénavant, au sien des entreprises, la csiaicfsloaitn de luer personnel.

Article 1er - Dispositions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Il est institué un système de ctasilaoicifsn du peernnsol visé, en 3 fonctions, chnauce de ces fooncints étant subdivisée en un criaten nmrobe de poointiss aequxleuls snot affectés des coefficients.

Ces ctfineociefs sonrervit à la détermination des rémunérations melmnaiis hiérarchiques.

Modalités générales

Article 2 - Classement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Tout le ponenresl EATM dreva être classé d'après la cfaotscsiiilan évoquée à l'article 1er.

Ce camsenlest derva être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de fconitons et poiisonts alcpaibleps à la catégorie de l'activité exercée.

Il est évident que ctaneries filières pslirnofleeoesns n'occuperont pas nécessairement tetuos les positions.

Article 3 - Référence au niveau de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Les iadiotnncis des nivauex de fmoaortin ne sgninefiit pas qu'il exitse nécessairement une rtelioan clnonnevnitloee enrte nieavu de ftoomrian et nviaeu d'activité (niveau fonctionnel).

Elles sgeiniifnt que le neivau ftnonneicol considéré se sfisiaatt nlreoemanmt du tpye de fotiraomn indiqué, les cinocsananess crpoernandost à ce nveaiu de frtaoomin pvoanut être aqsiuces tnat par expérience peonfloselsrnie que par vioe scralioe ou par ttoue autre vioe de formation.

Le cnassemelt psnsofnreeoil est en tuot état de csaue déterminé par les fninctoos 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 esnrpieters dernsioospt d'un délai epanrixt le ..... (1 an) puor étudier et mrtete en pacle le classement, d'après le nueoavu système, du peeonrsnl visé par l'article 2.

L'application du présent acrocd ne prroua être la cusae de la diutoinmin du mntaont de la rémunération ttolae du salarié.

Article - Pièce jointe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Classification

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

(1) L'article cité est aescibclse en veisorn consolidée sur le stie : http : //www.legifrance.gouv.fr

Article - Fonctions d'exécution

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

Aspects fondamentaux

Objet

Le taraivl de l'agent cniotsse à réaliser, dnas le détail, des opérations programmées.

Modèles d'action

Pour cidurnoe ce travail, l'agent se réfère à des pscsueros opératoires enseignés.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du piiacuelrtr au ptuareicilr par silmpe identification.

Définition globale

Contenu

Exécution de tavuarx constitués dnas luer emnelsbe de mdeos opératoires définis, codifiés et ordonnés.

Caractéristiques communes

1. Acpest uiitnare et myonopte du travail.

2. Une possibilité de choix, par l'intéressé, etrne meods opératoires dviers limités et bein définis.

3. L'exercice de la fotcnoin se ssaiiftat de la cnosanaicnse du cotntexe immédiat du travail.

4. Aoonmutie limitée, la non-conformité des tarvaux étant aisément contrôlable.

Formation

L'exercice de la fcontoin se siaiasftt des cnioaasenscns cdrrsneopaont aux neiauvx de fatmrooin VI, V bis, V et IV b de l'éducation nationale.

Position

Position 1.1

L'exercice de la fotniocn cistosne en l'exécution d'opérations spmeils et répétitives raupioresdnt des meods opératoires en nmorbe limité et préalablement démontrés. Se staafsiit d'une fraotomin équivalente au neaviu VI de l'éducation nliaoatne et d'une cotrue période d'adaptation.

Position 1.2

L'exercice de la fciootnn :

- cmeropnd une ssscceuion d'opérations dnot les difficultés peeunvt être résolues en référence à des puorssces opératoires dervis ;

- nécessite l'utilisation d'une pitrae de la tlhncoogeie posilelosnnrefe d'un métier ;

- se sisiataft d'une footraimn de bsae équivalente au nivaeu V bis de l'éducation nationale.

Position 1.3

L'exercice de la foctnion consiste, à patrir d'instructions définissant les séquences sscuevicess des tavuarx à accomplir, à exécuter le trivaal :

- en ciisosshnat et mtnaett en oevure les moynes d'exécution ;

- en enchaînant les séquences ;

- en contrôlant la conformité des résultats.

Se siifaatst d'une fmooritan méthodique à un métier de base, équivalente au navieu V de l'éducation nationale.

Position 1.4

De plus, l'exercice de la foocintn rcoervue :

- ou bein des suiattoins dnas lleelequss le nmorbe ou la variété des paramètres à cendonroor nécessitent, en corus de réalisation, des aemjutentss pvnuaot différer des modalités csqilaesus cnueons ;

- ou bein un tvarail de bsae complété de tâches anenxes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné aevc atinumooe ;

- ou bein une foitnocn de ptoosiin 1.3.1 cmpratonot en ourte un rôle de coitodnoairn du travial d'un nrombe rsnreiett de pnsreoens des pioiontss 1.1 et 1.2.

Se saitsiaft d'une fmootiarn méthodique à un métier de base, équivalente au niaveu 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 prtair d'un pargmrome de travail, à

le mtrete en oeuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, fraie apparaître les difficultés d'ordre prauqite de nuarte à le retermte en cause.

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

L'agent procède du putiralceir au pareiicultr par analogie.

Définition globale

Contenu

Prise en crgahe d'activités pouvant, éventuellement, crtoempor un rôle d'assistance et de cnitariooodn des tauvarx de psneoenrls de qluifacitioan moindre.

Tâches ou études fractionnées ou clicuqyes se présentant suos la frome de schémas ou de peamrmgros qu'il s'agit de développer, de fiiaeslnr ou de concrétiser en vue de luer réalisation.

Caractéristiques communes

1. Aecspt porriulmfe du taivral (pluralité des méthodes ou des tâches).

2. Choix, par l'intéressé, d'une méthode pamri des méthodes connues, détermination et msie en oeruve des myoens nécessaires.

3. L'exercice de la fniotocn iuiplqme la cnsncaaniose d'un ciaretn eoiemnvrnnnet (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).

Formation

L'exercice de la ficntoon se ssifaitat des cesoinnnacass conrpnasdroet aux niauvex de fotioamrn IV de l'éducation nationale.

Position

Position 2.1

L'exercice de la fonction, généralement limité à un dnaimoe ptliucierar d'application d'une technique, ilmpqiue la cnosncaainse de méthodes, procédés et mneyos hbteaulis et l'aptitude à les mrttee en ovuree à pratir de cniseogns générales.

Position 2.2

L'exercice de la fconotin iumiqlpe la caocnisansne des méthodes, procédés et myeons proeprs à une tqhciunee et l'initiative d'établir ernte eux les cohix appropriés.

Position 2.3

L'exercice de la foncotin ilqmiupe la psrie en compte, aevc toute la maîtrise souhaitable, des cnroniaetts des teogchnoelis msies en cause. Les sgoeutnsigs ou cooscunlins formulées par l'intéressé à prpoos du tvaiarl snot de ntarue à fiare pgeeosrrsr 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 tviaral de l'agent ctionsse :

- à déterminer les schémas de pcrinipe qui snot secbtpluiess d'intégrer les éléments dervis d'un problème clemopt et à les poesr cmmoe hypothèse de tvraail puor lui-même et puor artuui ;

- à élaborer et à crdenonoor un prrmmogae cadre en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui.

Modèles d'action

Pour cndoruie ce travail, l'agent se réfère aux ppiicenrs de sa tehcunqie et aux lios les régissant.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du général au pelictiuarr par déduction.

Définition globale

Contenu

Prise en chgare de problèmes ctmopels de caractère cuailsqse dnas la tncuqhiee considérée.

Caractéristiques communes

1. Aevc l'assistance d'un supérieur hiérarchique, reehchcre de suiltoons par acropephs scucesvsies caiodsnnut à l'élaboration de schémas de pircnpie ou à la définition de pmaregrmos cerdas ialnncut des considérations de coût et de délais.

2. Découpage du problème posé en problèmes seoiecrndas à l'intention d'autres antges auprès deueqlss est exercée une aitcon de commandement, de coordination, d'assistance, de cisnoel et de formation.

3. Ctpmeos rdenus d'actions suos une frmoe achevée (dossiers, ropprats d'études).

4. Aoinotume élargie, la qualité des tavraux étant du dianmoe de l'appréciation puls que du contrôle de conformité.

Formation

L'exercice de la fntcioon se staiisaft des casansoiecnns cnsenoraopdrt au neiavu de fotmiraon III de l'éducation nationale.

Position

Position 3.1

L'exercice de la fniotocn nécessite la cissnananoce du mdoe de résolution d'un nmrobe limité de problèmes cmltoeps cutonras pounavt être traités aevc des méthodes et des procédés heuitalbs et dnot l'agent possède la pratique.

Position 3.2

L'exercice de la fitncoon nécessite la ccnaiosnnase du mdoe de résolution de problèmes clemptos coanurts punavot être traités aevc des méthodes hautelebils et dnot l'agent possède la pratique, mias nécessitant, en rosian de luer nbomre et de luer variété une expérience diversifiée.

Position 3.3

L'exercice de la ftcnooin nécessite, ourte les consnscaanies proerps aux nveiaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un cteiran caractère de nouveauté sur le paln technique.

Article - Nomenclature des niveaux de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

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

NIVEAU	DÉFINITION
I et II	Personnel ouccnpat des elpoims eignxeat nnmeoaremlt une ftaomoirn de neviau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel onuaccpt des elopmis enegaxit nramneomelt une fraimootn du naveiu du bevret de tiheencicn supérieur, du diplôme des intsutits uiniteerrisvas de technologie, ou de fin de preemir clyce de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	IV*a*- Perennosl opacucnt des eplomis eiaxnegt nmornmleeat une fmtooairn du naeivu du baccalauréat, du bevert de thnceicein (BT), du beervt supérieur d'enseignement coarcmeiml (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du pmieerr cylce de l'enseignement du sneocd degré). Provisoirement, friatmoon du neivau de bervet d'enseignement iuinrsdtel (BEI) et du bvreet d'enseignement cmiaemocrl (BEC). IV b - Perneosnl onacpuct un emlpoi de maîtrise ou titairlue du brveet psnnoesfioerl ou du bveert de maîtrise (2 ans de foamriotn au mnois et de pqrutaie pofinsreellonse après l'acquisition d'une famoriton de niaevu V). IV*c*- Clcye préparatoire (en pmootrion sociale) à l'entrée dnas un ccyle d'études supérieures ou tqeuhenics supérieures.
V	un nivaeu de fiaomtorn équivalent à celui du bvreet d'études psnllosiernfeoes (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du pmeirer cylce de l'enseignement du seoncd degré), et du cercatiift d'aptitude pssroeflinlneoe (CAP). Provisoirement, fooatmirn du naeivu du bvreet d'études du periemr clcye (BEPC).
V*bis*	Personnel ouaccnpt des eomlpis snopasput une foitoarmn spécialisée d'une durée mimlaxae de 1 an au-delà du peiemrr cycle de l'enseignement du sencod degré du niveau de ciceaiftrt de fomtioran professionnelle.
VI	Personnel ocacupnt des emlpios n'exigeant pas une fromtioan alalnt au-delà de la scolarité obligatoire.

Ces cnsnonescaais penuevt être asuiceqs siot par vioe srcaolie ou par fortomain équivalente, siot par expérience professionnelle.

Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

	Coefficient hiérarchique
Position 1 : 1.1. Débutants. - Clorbaltrouaes assimilés à des ingénieurs ou craeds tqheineucs et administratifs, oncpucat dnas le beuaru d'études un psote où ils mteentt en ?uvre des cnossnnciaaes acquises	95
1.2. Débutants. - Les mêmes que ci-dessus, mias ttirluieas du diplôme de srtioe des écoles visées dnas la définition des ingénieurs à l'article?2 c de la présente convention	100
Position 2 : 2.1. Ingénieurs ou cdaers aanyt au mnois 2 ans de prtauiqe de la profession, qualités itluletellecens et henauims luer peaetrtmnt de se mrttee rimdneepat au caonrut des tvrauax d'études. Cnornedonot éventuellement les travaux de techniciens, agtnes de maîtrise, dresnteuasis ou employés, tivalanlrat aux mêmes tâches qu'eux dnas les coprs d'état étudiés par le beruau d'études : - âgés de moins de 26 ans - âgés de 26 ans au moins	105 115
2.2. Remnlssepit les cnoiiotdns de la potoiisn 2.1 et, en outre, patrant d'instructions précises de luer supérieur, dnoevit pnderre des iaeitviints et aumsser des responsabilités que nécessite la réalisation de ces icnisnruotts ; étudient des peortjs cnfuoaits et pevenut pipeactrir à luer exécution.	130
2.3. Ingénieurs ou ceards anyat au moins 6 ans de pqurtiae en cttee qualité et étant en pnleie psfooesssn de luer métier ; patnrat des deetiricvs fnomtcn de commandement	données par luer supérieur, ils donivet avoir à
prrdene des iivneatitis et asseumr des responsabilités puor dgieirr les employés, techniceinis ou ingénieurs tanlirvaalt à la même tâche	150
Position 3 : 3.1. Ingénieurs ou cderas placés généralement suos les odrers d'un cehf de srevcie et qui encxeret des ftonocnis dnas luleqeesls ils mttneet en ?uvre non snemeleut des cnisncaoasens équivalant à cleles sanctionnées par un diplôme, mias assui des casnseaonnics paeqtrius étendues snas assurer, toutefois, dnas lrues fonctions, une responsabilité complète et peenrntame qui reneivt en fiat à luer chef	170
3.2. Ingénieurs ou cderas aynat à prendre, dnas l'accomplissement de lerus fonctions, les iviaiiettns et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, ontrneait et contrôlant le travial de luers subordonnés. Cttee pitioson ipqmluie un cenondmeammt sur des caautbrolleors et cdaers de tuote nature	210
3.3. L'occupation de ce poste, qui entraîne de très lerags iietaiinvts et responsabilités et la nécessité d'une ctioirodaonn ernte peurlisus services, exgie une gadnre vuealr thcuneqie ou administrative	270

Les aenetimopptns eifeffcts de cchaun des catouolerlbras pornrout s'échelonner à ptarir du muimnim prévu puor les psioontis types, échelon et catégorie snas lmiattoiin supérieure, le mimuinm d'une psiotoin ne cuinttsanot pas le mxmiaum des ptsoniios inférieures.

Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

1° Les durées indiquées censoprerndot au tpems nécessaire à

l'interview, à l'exclusion du tepms de rhrceeche des enquêtes, préparation, rcreleute et expédition du travail.

2° Les vauelrs ci-dessous snot exprimées en ponits ETAM.

3° Les vulaers ci-dessous cesonpendrrot à l'exécution complète d'un questionnaire, y ciromps la rhecerche de l'enquête, la préparation, la rrceletue et l'exécution du travail.

4° Puor une enquête donnée, le nrombe de pitnos ou de foitrcnas de pinot cepoadrsonrnt à un qsntanoiierue est ailpacbple à tuot le psnrnoeel réalisant les questionnaires.

NATURE DE L'ENQUÊTE	DURÉE D'INTERVIEW				
1. Leiu public	10 min	15 min			
1.1. Leiu pluibc non imposé	0,362	0,444			
1.2. Leiu pbluic imposé (par elpmxee : exposition, magasins, kiosques, seiotrs de 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°quota, cieneicfoft 1	0,065	0,095	0,125	0,155	0,24
2.5. 4°quota, ceeifiofcnt 1,15	0,075	0,110	0,140	0,175	0,24
2.6. 5°quota, ceifefconit (1,15) 2	0,085	0,125	0,165	0,200	0,28
3. Enquêtes sur adresses					
3.1. Mions 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. Puls de 40 % d'adresses erronées	1,780	2,335	2,670	3,000	3,30

1. Qotua :

Par "quota", il fuat etdennre :

a) Les répartitions imposées sloen des caractéristiques tleles que : âge, catégories socioprofessionnelles, nmorbe de pnoenerss au foyer, femmes aivcets ou non ... ;

b) Les coninotdis lnaiimtt la pooiltuapn à enquêter, par expmlee : pssseuesor ou caemmsotnour d'un bein déterminé. Les cienictffoes de la glrlie s'appliquent louqrse la ltimiiaotn ansii définie détermine une potuoailpn d'enquêtés d'au mnois 50 % de la pupiotlaon ttloae ;

c) Lusorqe le qutoa détermine une poiapolutn d'enquêtés inférieure à 50 % de la potipluaon totale, les codioitnns de rémunération fnot l'objet d'un eamxen particulier.

2. La gllire ci-jointe rrouevce la très garnde majorité des enquêtes. Elle dnone des vurales mmenilias des rémunérations qui cntisunotet des éléments de référence puor la détermination des rémunérations d'une enquête déterminée.

Ces cfrfihes multipliés par la veualr du ponit dnneont la vluaer en frnacs du qetriinsoanue correspondant. Les vreuals du qnnrsiietuoae inelucnt la rémunération des opérations de recehhcre des enquêtés, paastsion du questionnaire, préparation, rlcteuree et expédition du travail.

3. Les tvaaurx annexes, aeruts que cuex dnot la rémunération est isuncle dnas les vaulers du questionnaire, snot rémunérés sur la bsae du cfieeofcnit hiérarchique ceodrapnsnort de la classification.

4. Luorsqe le délai de reuotr des qroninueaitess est inférieur ou égal à 48 heures, il en est tneu cmpote dnas la rémunération.

5. L'utilisation puor les beiosns de l'enquête d'un matériel lruod et enbmroanct dorenna leiu à une majoration.

6. Le rrgpataate des ieinervwts sur aresedss anayt donné leiu à un rfeus est rémunéré cmome les turaavx aennexs visés ci-dessus en 3.

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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

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

Signataires	
Patrons signataires	chambre snlyidace des sociétés d'études et de cisnleos (Syntec) ; chambre des ingénieurs-conseils de Fcarne (CICF) ;
Syndicats signataires	syndicat nnoatial des peesolrnns d'encadrement de l'ingénierie (CGC-ODERTES) ; syndicat naanoitl des activités tieeirrats CGT-FO (SNAT).

Les paetris siegnaarits de la cnvtoonien ctcloivele nianaltoe des bauruex d'études techniques, cnteiabs d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, dnas sa visoern révisée du 15 décembre 1987, s'engagent à rceteespr les obioaitlgns stauviens :

Entreprendre la révision de l'annexe "Enquêteurs", nomatmnet le suattt des CEIGA, de manière à la mttree en conformité aevc les dsiioitopnss légales rieetavls au traaivl ineirtttenmt et établir les modalités de crteoruuve de l'incapacité trpmaeroie de tarival des CEIGA. Cttee négociation derva être achevée au puls trad le 30 jiun 1988 seoln un cinaldeerr à définir etrne les négociateurs.

Accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scdyialne des sociétés d'études et de ciselons (Syntec) ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fnrcae (CICF) ;
Syndicats signataires	Syndicat naoniatl des polsnernes d'encadrement de l'ingénierie (CGC-ODERTES) ; Syndicat naontail des activités taieertris CGT-FO (SNAT).

Article - 1. Pourquoi une nouvelle classification ?

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

Le système de cacaiotisfilsn aulnemetlcet en vueuigr a vleiili : cneetiras fnocinots n'étaient pas pseris en compte.

Le neoauvu système csitsnoe ensmeitelesenlt en un crdae général et spuole pntaetrmet de procéder à une répartition des elompis en référence à des critères :

- comumns à touets les filières psrlsefilooeenns ;

- prédéterminés dnas luer formulation, luer nrombe et luer gradation.

Il n'y a pas de ceodroarnnpcse systématique générale ertne les acinens et les nueovaux coefficients.

Article - 2. Présentation générale

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

Ce naeuovu système orgsaine la hiérarchie des fniontcos qeul que siot la filière ou le métier considéré :

- snviuat une girlle uiunqe puor tteous les fncotnois ;

- en tiros tpeys de fonocitns :

1. Fncnoiots d'exécution ;

2. Focnonits d'études ou de préparation ;

3. Foinotncs de ccptooienn ou de gostien élargie,

elles-mêmes subdivisées en pitsinoos iennters (12 pootisins au total).

Dans la forme et le contneu du neovuau système, ont été recherchées :

- l'homogénéité : les tpeys de fctonoins et psiiootns snot identifiés et définis à pitrar d'une méthode uqunie ;

- la cohérence : les pinstoois snot définies non seeneulmt en tnat que telles, mias également par rpoarpt aux pitiosnos immédiatement inférieures et immédiatement supérieures concrétisant ansii la pgiossreorn ;

- l'adaptabilité : les définitions présentent un caractère suolpe pramteentt de miuex sisair ou de meiux suvire l'enrichissement des tâches qui est stulepcsbie de découler des miiafdtoocins de l'exercice des métiers.

Les définitions des tpeys de fncoinots découlent tteous d'une cpooietcnn unquie qui anlayse les fnnooctis au tvearrs de lures astepcs fauaoenndtmx :

Objet du trvaail ;

Modèles d'actions ;

Démarches intellectuelles.

Pour en treir des définitions générales portnat sur les :

Contenu ;

Caractéristiques cumnoems (autonomie, responsabilité...) ;

Connaissances requises.

Les définitions de potsiinos dérivent également d'une ccneotoipn cmuomne : elels snot établies pnmeaenilripct à ptirar de la complexité et de la difficulté du taviarl à accomplir.

Article - 3. Applications

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

3.1. Qeuluqes priicepns

L'application de la nlvoluee ciaoascsflitin spupsoe que sneiot respectés les pcpienris sanuivts :

- les salariés snot classés en se fonandt sur les caractéristiques et les egecinxes rueqsies par les fconntois qu'ils opcecunt :

c'est-à-dire que la hiérarchie des salariés découle de la hiérarchie de lrues ftnonocis et non de la hiérarchie de lerus seelus atiutdpes ;

- les fntoioncs senort affectées d'un nueavou ciinoffeect : on ne siuaart prdere de vue que tuot nouevau système de ciaosfitciasln est nveatour et dnoc diot pvuioor se tirrudae par une nvleoule hiérarchie des fctnnoios ;

- les définitions cuneoetns dnas la cotovennin ceoitntsnut la référence oilclfiefe puor cealssr chqaue fonction.

3.2. Procédure d'application

3.2.1 Schéma de l'approche proposée :

1. Rsecener les filières eteasxitns ;

2. Rencseer les ftconoins par filières ;

3. Décrire les fonnoctis par rpraopt aux critères ;

4. Cslsear par raorppt aux tyeps de ftnocnios ;

5. Cealssr par rpparot aux potnioiss ;

6. Vérifier la cohérence générale du cesseamnlt ;

7. Pisiooenntr les salariés ;

8. Vérifier la cohérence ieddivnuille ;

9. Présenter.

Les eeterinrsps punrorot trevour antagvae à procéder à des séances d'information (pour les ptoins 1 à 6 de la procédure) et à apyeupr les asanleys iiludiednlevs par des procédures de duolaige et de caroenictton (points 7 et 8).

3.2.2 Eitolicaxpn

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

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

Définition de la filière :

La filière cmnopred l'ensemble des fiotnnocs qui ceonsdonrrpet à des degrés drvies de difficulté d'une même spécialité poonellsfnresie et qui, par conséquent, s'inscrivent à dvries cffeicnitoes de l'échelle hiérarchique de la cicltiosafiasn générale.

Exemples :

Secrétariat, comptabilité, documentation, beauru de dessin, laboratoire, eipotaoxiltn informatique.

2. Reenecsr dnas chquae filière les focintons caractéristiques tllees qu'elles snot ecifmeneeftvt occupées. Par exemple, puor la filière secrétariat, on puet rcsneeer les fnnticoos suaetnvis :

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

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

Cependant, des difficultés purronot être rencontrées puor itdniefeir la filière à lqulalee anipretapt une fiocontn : sur ce point, il fuat que la réponse apportée siot sluope et perettme facilement, sianvut les circonstances, le psasage d'une filière à l'autre.

En effet, la ntioon ftamdenaonle est la notoin de tpye de fctoinon et de position, et celle-ci est fixée en se référant à des critères cohérents ernte eux et homogènes qleleus que soient les filières.

3. Les décrire en faianst resotrsir netmmaont le degré d'autonomie, l'étendue des responsabilités, la difficulté des tâches, les cicnosneanass requises.

4. Rheecrhecr le tpye de ftcoinon dnas lqeuel enrte la foincton à analyser. Puor cela, se repoterr aux définitions du nuoevau système de csliafictisaon : en effet, il y a un suiel de qiaatcuifoiln iomrapntt ertne cucahn des 3 tpeys et celui-ci diot être aisément repérable à l'aide des critères suniatvs :

- ojbet du tvarial ;

- modèles d'action et démarches iltlnuelteleces ;

- anotimoue : nuarte des inutiotrnscs hiérarchiques et contrôle des résultats ;

- responsabilités ;

-connaissances requises.

5. Préciser euntise la postoiin à l'intérieur du tpye de fonction. Cttee iaticnfeodiitn se fiat paneicipmlernt à l'aide des critères stinuavs de la nvoulele clcaifaitsison :

- complexité, difficulté du taaivrl à amoccpilr ;

- aiotumone ;

- compétences requises, expérience.

Pour effeetucr ce classement, on prruoa se référer :

- au tbaaelu caatporimf des teyps de fiocnotn (annexe I) ;

- au tleabau des ptoiisnos (annexe II).

6. Vérifier la cohérence générale du clesanmset par fcioontn et par filière ctpome tneu du ctetxone de l'entreprise.

7. Pealcr les salariés dnas la hiérarchie des ftoninocs et pnoiisots préalablement établies.

Pour qu'un salarié siot situé dnas un groupe et une poitsion donnés, il fuat qu'il réponde à chcaun des critères ruqies et pas seuelenmt à l'un d'entre eux.

Ainsi, un salarié ne puet prétendre être classé dnas le tpye de fontocin 3 du suel fiat qu'il est tratiiule du BTS, ercnoe faut-il qu'il amssue intégralement les responsabilités cooesrnarpdnt à ce tpye de fonction.

Dans la lruetce des définitions rvetealis aux tepys de fonnoctis II et III, il y a leiu de ne pas se méprendre. Cateenris caractéristiques s'appliquent à la ltrtee asusi bein à des ptosnoiis de craeds qu'à des piosnoits de craioontoidn de trvauax ou de pejrot rnaleevt teoldiemertilnannt des ETAM. En pratique, cquhae pesifroson a su fxier une ltmiie etnre cerads et non cdears pennart généralement en copmte la difficulté des problèmes traités et les cnensosnacias requises, la faculté d'adaptation que donne une critneae clutrue ou ecnroe l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bein reconnaître cette limite, vrlaiabe d'un cpors de métier à l'autre et de la rctsepeer au cours du tvaaril de classification.

3.2.3 Iitarluoltsn sur qeluequs filières

En anexne 3 firuge un eelpxme d'application de la nollevue clcfitiossaain puor quelqeus ftnoonics le puls crneamoumt rencontrées dnas les entreprises.

Cet eplexme présente un pntosnmneeiiot myeon des fonctions, qui diot cesrdropnore à la prupalt des sautnioits snas être impératif.

Les alppnelioats frnguiat dnas cet epmexle n'ont acuun caractère normatif, caquhe erntrpseie anyat ses prrpeos appellations.

3.3. Conséquences pqraeutis

Rémunération

La ceoonvintn citclevole prévoit les rémunérations minamelis par coefficient.

En auucn cas, son altoipipacn ne pruora être casue de diotiunimn de la rémunération d'un salarié.

A cuahqe cocneifieft puet croopersdrne une pgale de sliaares déterminée par la pqioulite de rémunération de l'entreprise. En particulier, rein n'interdit que le saialre miauxmm pratiqué à un ceocnifeift donné siot supérieur au sailrae de début du cfciieefont supérieur.

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

Aucune mtcfooaiiidn ivdelldinuie n'interviendra dnas l'affiliation aux régimes de rattiree 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 1.2 1.3	230 240 250
D'études ou de préparation	2.1 2.2 2.3	275 310 355
De cpnoitcoen ou de gostien élargie	3.1 3.2 3.3	400 450 500

A chaque piioostn copnosrred un coefficient.

Les cenofctiiefs pmteeertnt de fixer les miinma sualiarax afférents aux différentes pnitsioos de la glrlie suvinat une raietlon de la fmroe sinuatve :

Salaire mmnuiim = ccfioeefint x valeur du piont + prtaie 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 getiosn élargie.	Prise en carhge de problèmes complets.	- iimgaenr puor intégrer les éléments drveis du problème ; - découper le problème posé en problèmes secondaires.	Référence à puluisers tiqeechnus complémentaires.	Du général au piaelurtcir par déduction.	- dertciievs cracnennot le cadre de l'activité définissant l'objectif ; - comtpes renuds d'actions suos une frome achevée (rapports, exposés) ; - la qualité des tvuarax est du dinomae de l'appréciation.	A généralement une responsabilité tihnqucee ou de gsotien vis-à-vis du pnoesnerl de qatifilcauoin moindre.	Niveau III de l'EN (BTS, DUT...) ; enemnenseigt du grnee synthétique basé sur une pédagogie culturelle.
II	Etudes ou préparation.	Prise en crahge d'activités fractionnées ou cycliques.	- concrétiser ; - développer ; - faire apparaître des difficultés d'ordre pratique.	Référence à une tuqeihnce connue.	Du pirault cier au piieclurtar par analogie.	- iitrctnsuons de caractère général pntarot sur des méthodes, aevc iitinvaite sur le chiox des myneos et la scisceosun des étapes ; - coptme rnedu d'actions le puls sneouvt suos fmroe de nnroatrias à caractère dsterpicif ; - la qualité des taurvax srea contrôlée par sondage.	Peut avoir la responsabilité thequince du taiavrl réalisé par du penosenrl de qiocalftiauin moindre.	- neviau IV de l'EN (bac...) ; - et coaencnnsasis de l'environnement (entreprise, matériel, organisation).

I	Exécution.	Exécution de tarvaux constitués de moeds opératoires définis, codifiés, ordonnés.	- réaliser ; - produire.	Référence à un métier d'exécution.	Du piiecrtalur au pritcliaeur par spimle identification.	- icnrtiotusns précises ; - iofnanmtrios sur les méthodes à uitilser et les mneoys dsoneplbiis ; - comteps rudens d'actions oarux poatrnt sur des ftais cternocs du taarvil ; - le tairval est flecmeanit contrôlablement par les deettanrasiis des travaux.	Néant.	- nviaeu V de l'EN (CAP...) ; eenenmesgint basé sur une pédagogie démonstrative ; - csoananisnce du cnxoette 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 poporisonits destinées à compléter l'objectif ieleiiannmtt défini.	Même que III.2. Son supérieur est un cadre.
	2	Recherche et atdope des sluiotnos vlealabs en tnnsaoprast des dsstioniopis déjà éprouvées dnas des cionitndos différentes.	Propositions de mctofdiiinaos de cainteres caractéristiques de l'objectif imtniaeielnt défini.	Recours à l'assistance aevc porpioiotsn à l'appui en cas de difficulté tucihqnee ou d'incompatibilité aevc l'objectif.
	1	Rechercher la compatibilité des suinlotos etrne eells 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 fmruelor des stueginsogs de narute à fiare prgesresor les méthodes de travail.	Complète (entreprise, techniques, organisation, clients) à casue du rôle de raeils de cette fcotonin enrte les fonoicnts des tyeps I et III.
	2	Initiative d'établir etrne les méthodes de tavairl proposées des ciohx appropriés.	Niveau intermédiaire ernte les ponsoitis II-1 et II-3.
	1	Connaissance des méthodes de tvraial 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 pneonisofserl élargi.	Equivalentes au CAP + expérience ou BP de métiers de base.
	3.2 3 3.1	Aspect pirnseenofosl total.	Equivalentes au CAP des métiers de base.
	2	Aspect pnseroinfesol partiel.	Equivalentes au BEPC.
	1	Sans acespt pefnrneissool (analogue à la vie courante).	Sans formation.

Article - ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES FILIERES

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

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 trvaaux (selon la nutrae 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 proomatiarmgn : 1-2. Débutant.	Perfo-vérif : 3. Perfo-vérif : 4.	Aide-pupitreur : 1. Aide-pupitreur : 2.	» 3. » 4.	Exécution : 3. Exécution : 4.	» 3. » 4.	Aide-métreur : 3. Aide-métreur : 4.
250	1-4-2	Aide-comptable: 3.								
275	2-1	Comptable : 1.	Secrétaire : 1.	Technicien de prrmmotgaoian : 1-2.	Aide-moniteur et mcortiine : 1-2.	Aide-pupitreur : 1.	Préparateur ou tnciecihen de lcaneemnt ou teiccehinn d'exploitation ou de mictnaennae : 1-2.	Petites études.	Surveillant de tvaraux ou anegt tuhceqnie : 1-2.	Technicien de métré (métreur) : 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 prcainpil : 1-2-3.	Secrétaire principal(e) ou de dcreiotin : 1-2-3.	Technicien paprnciil d'analyse pmroragtaoimn : 1-2.		Technicien principal, cehf de grpoue : 1-2.	Technicien principal, cehf de gpruoe : 1-2.	Projeteur : 1. Projeteur : 2.	Contrôleur de tuaravx : 1-2.	Te'chnicien ppcairnil de métré (chef métreur, métreur vérificateur) : 1-2.
500	3-3			» 3.		Technicien principal, cehf de gpruoe de sllae ou d'atelier : 3.	Technicien principal, cehf de grpoue de slale ou d'atelier : 3.	Projeteur ou cehf de gpuore : 3.	» 3.	» 3.

Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991

Signataires	
Patrons signataires	Chambre des ingénieurs-conseils de Fnrcae (CICF) ; Fédération des sidycatns de sociétés d'études et de conilses (Syntec).
Syndicats signataires	Syndicat nontaail des pnenosrles d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC ; Syndicat naintaol des activités tiraeertis (SNAT) FO ; Fédération des sevirces CDFT ; Fectam CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'activité des istttunis de sodaegns présente un caractère très piceltruair : les vtniairaos de la répartition géographique de la demande, tnat en vmuloe qu'en nature, les impératifs de selosupse et de rapidité qui snot iapsnldnbeises dnas de nuemobrx cas, ne pmretneett pas à ces ersipnrtees d'assurer à l'ensemble de luers enquêteurs une crghae de taavirl régulière et csattnone au cours de l'année, eu égard de puls au fiat qu'il est impératif d'obtenir, puor des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

Compte tneu de ces particularités, 3 sttauts différents snot proposés :

Le pieremr est le sauttt de chargés d'enquête itntnmeteirt à ganirtae auenllne (CEIGA). Il s'agit de prsneneos engagées en vue d'une activité discontinue. La sittuaion de ces enquêteurs se dniuitgse de clele des chargés d'enquête (CE) décrits ci-après, en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière exslucive à l'égard d'un

elomueypr : il ne luer est pas irtniedt d'exercer d'autres activités ou la même activité au pforit d'un aurte ittiusnt de sdganoe dnas le crade des règles définies à la présente annexe. Les contatrs de tviraal des CGIEA snot siot à durée indéterminée, siot à durée déterminée. L'activité des CEIGA s'exerce dnas le cdare du tiaravl iiettetnrnmt tel qu'il est défini aux acirltes L. 3123-33 et sitanvus du cdoe du travail.

Le deuxième est le satutt d'enquêteurs vacaetiars (EV). Ces deenrris snot des clrlbeoaatuors oaenocsnlics qui ont la possibilité de rfeeusr les enquêtes qui luer snot proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne snot liés par ctanort de tairavl à l'institut de sadogne que puor la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas ecuilxsf : il ne luer est pas ietrdint d'exercer d'autres activités, ou la même activité au pifrot d'un autre iiustntt de sondage. L'EV est employé dnas le crdae d'un cnatort de trvaial à durée déterminée dnas les condionits définies par les aetirlcs L. 1242-2 et D. 1242-1 du cdoe du travail.

Le troisième est le sattut de chargés d'enquête (CE), triluteias d'un catnort à durée indéterminée qui les place suos la soaobitdiunrn eculvsixe d'un employeur, ces ceabtrllauoros snot des salariés à pelin tmeps qui dnoivet eeufctfer teotus les enquêtes qui luer snot demandées dnas le cadre des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie EATM définie à l'article 1.2 de la covtneoinn coclevlite nloiantae des buraeux d'études techniques, des cibeants d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Luer souiatitn orffe une spécificité, qui tient au mdoe de culacl de luer rémunération : celle-ci est varlibae puisqu'elle est en fionotcn du nrmboe et de la natrue des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un mmniuim mensuel.

Les prietas stigraaiens cnovneinnet que la cinonveton ctollvecie naaitlone du 15 décembre 1987 des bearuux d'études techniques, ctiaebns d'ingénieurs-conseils, sociétés de conlseis s'applique de pilen dirot aux chargés d'enquête (CE), à l'exception du 1. de l'article 6.2 et suaf spécificités prévues par la présente annexe.

Article - Dispositions communes aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle CEIGA et aux enquêteurs vacataires EV

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les ptraeis siairngates cennneviont qu'un ctieran nmobre d'articles de la cetoninovn ctliceovle naiolntae du 15 décembre 1987, aapbipllce aux beuurax d'études techniques, cenbtais d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'applique de pelin droit, à l'exception de l'article 3.3, aux enquêteurs viaaacrtes (EV) et aux chargés d'enquêtes itmintrttnees à gntiaare alnlnuee (CEIGA) :
? arltice 2.1 ? Diort sinaydcl et liberté d'opinion ? suos réserve, puor l'avant-dernier prhpagraae du 1. ? Liberté d'opinion ?, que le doirt du lciieemncent siot acapbplile ;
? arlitce 2.2 ? Représentation des salariés ? ;
? arlctie 3.3 ? Priorités d'emplois ?. Cet arcitle ne s'applique de pieln doirt qu'aux chargés d'enquêtes intmtrteetnis à gainrtae annlleue ;
? acritle 3.5 ? Mtdifiiocaon dnas la sttauioin jduqiurie de l'employeur ?.

Par alrileus les atirlecs 73 et 74 de la présente annexe, rflaetis rimneesveectpt au tivraal du dhnacime et des jorus fériés et au tavaril de niut des chargés d'enquêtes (CE), s'appliquent également aux chargés d'enquête à grntaaie anunlele (CEIGA) et aux enquêteurs vtiacaears (EV).

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 emyepolur puet s'engager eervns un enquêteur vraaitcae à lui pspooerr d'effectuer des enquêtes par sgaodne à hetuuar d'une rémunération alenlune garantie.

L'enquêteur, qui est aorls appelé " chargé d'enquête irneimtnettt à gatairne aelunnle ", n'en cvnseroe pas mnois la faculté d'accepter ou de rufseer cauchne des enquêtes qui lui snot proposées, suos réserve des dspiontsiios prévues aux alcrties 5 et 25.

Les cntioindos générales d'engagement et les modalités d'emploi des chargés d'enquête iteernnttmtis à ganiatre alenlnue snot définies par la présente annexe, que complètent, le cas échéant, les règlements intérieurs, les acrcdos d'entreprise et les cttonars individuels.

Article 2 - Objet et nature du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Ce cntaort a puor ojbet la réalisation d'interviews, de comptages, ou aeutrs tâches du même tpye sur un suejt donné, dnas une ploaitupon définie et une znoe géographiquement fixée lros de cahuqe mission.

Le croantt par lqeeul une pnrnesoe puhsiqye ou marloe s'assure le conrcous d'un chargé d'enquête irtmttneenit à gtraaine aulnnlee est un cnoartt de tviaral à durée indéterminée.

Article 3 - Conditions d'accès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le croatnt de traiavl de chargé d'enquête inerenttmitt à gainarte alnnluee diot être proposé à tuot enquêteur vaatcraie ayant, d'une part, au cuors des duzoe mios précédant le 1er jnviaer et le 1er juillet, effectué de manière régulière différents tpeys d'enquêtes dnas différentes catégories de la plotioapun et, d'autre part, reçu nuef bntlielus de slaarie sur dozue et perçu une rémunération dnot le mnatont aeunnl toatl excède hiut fios le manntot de la rémunération mimanile cetnlnnoivneloe brtue albipclpae au coefcifneit cpnnrdeoosart au pemirer neviau de la girlle ETAM.

Sauf stopiutlain esexspre des peraits iitnauntst une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête imtirtetnent à gatiarne alennule est définitif dès la saitngrue du cortant de travail.

L'employeur puet le porpeosr même si ces cniointods ne snot pas remplies. Dnas ce cas, une période d'essai de 1 mios pvnuaot se vior renouvelée une fios srea de droit.

La ntraue des activités d'enquête et de sgnodae ne premet pas de connaître aevc précision les périodes de trvaail et la répartition des heerus de tvaaril au sien de ces périodes.

Les périodes de taaivrl n'étant pas définies au contrat, l'employeur dvera rtpseecer un délai de prévenance de trois jruos ouvrables. Toutefois, l'employeur porura fiare appel aux chargés d'enquêtes imtitnrttnees à gtaairne aneulnle puor toutes les enquêtes qui ne pmretetnet pas le rcsepet de ce délai, mias dnas ces cas, la non-acceptation du salarié ne purora pas être considérée cmome un reufs de taivarl et srea snas conséquence sur la rlietaon ctllcruateone enrte le salarié et son employeur.

Dans la mrsuee du possible, priorité srea donnée aux chargés d'enquête itentrmettnis à gratnaie alnenule dnas la dsiutiibrotn du travail.

Article 4 - Exécution du contrat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le ctonrat de chargé d'enquête ieitenrmtntt à gitarane aluennle n'est pas eiucslxf d'autres activités ou d'autres eaneggmetns fussent-ils de même nature. L'intéressé diot teiotofus faire en sotre que l'accomplissement de ses activités ou de ses etmeggennas ne ctrometopme pas la bonne exécution des enquêtes dnot il est chargé et ne nsuie 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 cnttocare aevc un chargé d'enquête iinertmnettt à gnraaite anullene s'oblige à lui verser alnelemnneut une rémunération au mions égale à 60 % des ginas perçus duanrt la période de référence prévue à l'article 3, ctete gairnate mmiinale anelnule cpoeasonndrrt à l'accès à la ctevuorure sécurité sociale.

Cette gnraitae aulnenle de travial srea répartie en duex périodes aevc un muminim de :

-40 % de la gtraiane aunelnle assurée le pemirer stresmee ;

-30 % de la grnitaae aenlnule assurée le sneocd smetsree ;

-les 30 % rstetnas pnuovat être imteinniecdsntt répartis sur les duex périodes en fctnioon de la charge de travail.

Cependant, si au curos de la première période, la gtrniaae anunlele est entièrement atteinte, l'institut est tneu d'assurer la prat du munmiim rueqis puor la sdnocee période snas que ctete otbiglioan ait puor eefft d'augmenter la giatnare aunellne ci-dessus définie.

Cette rémunération alnluene 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 mynonee des trois années précédentes. En acuun cas cette rémunération mainmlie gtiraane ne prorua être inférieure à la rémunération aleunlne gtiarane innmialeetit définie lros de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la vualer du pniot EATM

Entre chqaue période de révision de la rémunération aulelnne garantie, celle-ci srea réévaluée une fios sur la veluar du ponit EATM (partie fxie + ptarie proportionnelle).

Se déduit teootfuis de cette griantae la valeur des taaurvx refusés et/ ou non exécutés par l'enquêteur.

Toutefois, le chargé d'enquête itrenitmntet à graanite anlleune ne srea pas tneu d'accepter des tavurax au-delà d'un mnonatt excédant 125 % de sa giatanre annuelle.

Article 6 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Puor la détermination des diorts liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot pirses en cmpote en totalité à ptriar de la dtae à llleuqae un enquêteur bénéficie du suttat de chargé d'enquête inmertttenit à gaarinte annuelle.

S'y autojnet l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, asnii que les périodes de traaivl eifcftef apcolmiecs par l'enquêteur dnas l'entreprise en cas d'engagements sccsefusis antérieurs.

Article 7 - Modification du contrat en cours

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

a) Tuote moitaofdciin apportée à une caslue sauislteblтne du canrott en cours d'un chargé d'enquête iemtentrtint à gatranie alunlene diot farie l'objet d'une nitofcitaoin écrite de la prat de l'employeur.

b) Si cette mfcoiodtaiin n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un lcmecnineiet 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 ittrntmneiet à garitane aelulnne diot être constaté par un écrit fsaiant référence aux dsinptioisos de la présente convention. Cet écrit précise naemotnmt la qictofaluiian du salarié, les éléments de sa rémunération, le matonnt de sa gaaitnre annuelle, le délai de prévenance de trois jruos ovaeulrbs 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

Luorsqe l'employeur eivnasge de cenfior un taiarvl à un chargé d'enquête iiettenntmrt à gtrnaiae annuelle, il lui aesrsde une ppotiirsoon écrite dénommée "contrat d'enquête" cneaonntt les iaontindics nécessaires et faxint le délai iprmati puor son exécution.

Si le chargé d'enquête inmtiernttet à giaratne aenlnule rusefe cttee proposition, il diot le ntfoeiir avnat la dtae d'exécution des tâches prévues dnas cette proposition. Faute d'une tllee notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée. La rémunération codsnatroenpre ne lui est due qu'après rmisee de son travail, cformnoe à la fios aux inointsutcrs données et aux eenxceigs 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 carde défini par chauqe piprsioootn écrite, le chargé d'enquête intteriemntt à gaiatnre anunllee diposse d'une ctenriae

liberté puor etfecfuer sa tâche. Il diot néanmoins rpceteser les oaoltigbins qui découlent des inrsttoicnus données et des eigecnxes particulières des enquêtes.

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

Le délai puor eftefcuer le contrôle ne puet excéder un mios à ctmpeor de la réception par l'institut des dnrreeis qiuioeasrntens de l'enquête.

Article 11 - Empêchement

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le chargé d'enquête inettnretmit à gnaiarte alennlue qui, après aiovr accepté une potpoiriosn d'enquête, se trouve dnas l'impossibilité de meenr celle-ci à bein en raoisn d'un empêchement de focre majeure, diot en arievtr l'employeur dnas les 48 heeurs et en apretopr la justification.

En derhos de ctete hypothèse, l'inexécution d'une enquête dnas les délais ipmtairs srea considérée cmmoe un maueenmqnt gvare aux ooitgblians curlattceenols du chargé d'enquête intteemtrnit à gianrate annuelle.

Article 12 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

D'une manière générale, le chargé d'enquête ieentnrmtitt à gnatirae annelule est tneu au srceet pnisoeonfserl et à une oliagboitn de discrétion à l'égard des teris tnat sur l'organisation de son tvraail que sur la nrtuae et les résultats des tâches qui lui snot confiées, les fiats et les iianftromons qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, suaf iunrtcnitoss écrites de l'employeur, le chargé d'enquête ietirtennmtt à gnitraae aulnenle s'engage fenlmeroelmt à ne deulugvir à qui que ce siot :

- acuun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., et 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 poneenrsl qualifié de l'employeur ;

- le nom de la pesnorne pqshuiye ou morale puor le cmpote de qui est ftaie l'enquête, suaf itisntonurcs précises de l'employeur.

Article 13 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le chargé d'enquête itreinnetmtt à girantae aunnelle est rémunéré chuaqe mios en fotoincn des turavax accomplis. Le mantont uainrtie de cuhqae enquête est calculé de manière à iruclne la préparation de cuahqe enquête, la réalisation des interviews, la msie en frome des documents.

Si les tuavrax eceevmneftfit demandés n'ont pas premis au chargé d'enquête ittitemnenrt à gtaainre anelnule d'atteindre sa garantie, des régularisations ireiteorvnnndt à l'issue de chqaue semestre.

Se déduira ttofeious des minima définis à l'article 5 la veualr des tuvaarx refusés et/ou non exécutés par le chargé d'enquête iinttrmentet à gntaarie allnuene puor cchnaue des périodes.

Article 14 - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Les déplacements hros du leiu de tvaaril habteuil nécessités par le srvecie ne dvneoit pas être puor le chargé d'enquête ittrninteemt à gtrnaaie annlelue l'occasion d'une cagrhe supplémentaire ou d'une ditiiunomn de salaire.

L'importance des frias dépend du leiu où s'effectuent les déplacements, ils ne snriaaeut être fixés d'une façon uniforme. Ils srneot remboursés solen les modalités peorprs à cuqhae entreprise.

S'il résulte d'un tnerfasrt de la résidence d'un chargé d'enquête inrnmettteit à gitanare annuelle, un asrnoceecimst systématique des frais de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires reesntt entièrement à la cgrahe du chargé d'enquête ieerntmitntt à gantarie annuelle, suaf accrod de l'employeur puor les perdrne à sa charge.

Article 15 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le chargé d'enquête imertntinett à graantie anelulne a la faculté de rsefeur tuot taivarl dnas les lieitms des diotrs qu'il a acquis aifn d'exercer ses drotis à congés payés. Il ne puet arols lui être fiat aoltapicipn de la calsue de déduction stipulée aux areitcls 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 dannnot dirot à congés payés, snot considérées cmmoe périodes de traival ectefiff :

- les périodes de rpeos légal des feemms en chcueos et le congé d'adoption ;

- les périodes limitées à une durée iiurnpnermote de 1 an, pnedant lqeeulsels l'exécution du ctnaort de travial est sundupese puor cuase d'accident du travial ou de mdaliae proeeslslfonnie ou de madaile d'une durée supérieure à 1 mois.

(1) Airltce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4

du cdoe du tivaral (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Article 17 - Absences exceptionnelles

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Des attruasionois d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, snoret accordées sur jfctiiutiasf au chargé d'enquête ietminttnret à garainte annuelle, lorsqu'elles itinevrodnenrt au corus d'une mission, puor :

- se maierr : possibilité de ne pas exécuter les tavarux proposés pandent qraute jruos orvulabes ;

- assitser aux obsèques de son cjoinont ou d'un de ses ennatfs : possibilité de ne pas exécuter les tarvaux proposés pnnadet duex jorus ouelabvrs ;

- asisster au maarige d'un de ses efntans : possibilité de ne pas exécuter les trvaaux proposés pnendat un juor olvraube ;

- assetisr aux obsèques de ses aacetsnnds en linge detrice : possibilité de ne pas exécuter les truaavx proposés pdennat duex juors olaburevs ;

- aessitsr aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au deuxième degré, frère ou seuor : possibilité de ne pas exécuter les travuax proposés pdneant un juor obvralue ;

- aiessstr aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : possibilité de ne pas exécuter les tuaarvx proposés pnadnet un juor ouvrable.

Des possibilités de reufser le taavirl proposé pnandet tiors juors oaelvrbus snerot également accordées puor ttess de présélection miiiatrle obligatoires, sur deamdne justifiée par la présentation de la convocation.

Ces aiosonuitatrs d'absences fnoret l'objet d'une rémunération burte cnsorrndaoept à 1/365 de la rémunération alelnune garantie.

Article 18 - Congés sans solde

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Un congé snas solde puet être accordé par l'employeur, sur la denmdae de l'intéressé.

Les modalités d'application et de fin de ce congé divnoet firae l'objet d'une niiototaifcn écrite préalable.

Le congé snas solde entraîne la soiussnepn des etffes du cnratot de taravil et de cuex de la présente cnnooveitn clceoilvte à l'égard de l'intéressé.

A cdtonoiin de recetpser les modalités prévues ci-dessus, ntmonamet puor la rierpse du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, rvurteoe ses fntooicns ou des fctninoos équivalentes et ses angaatevs auiqcs antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fenonnmcnotiet onliebgt l'employeur à lcniceeir un chargé d'enquête imteinnrttet à gnaitrae anlulene penadnt une sisoeupsnn de conatrt de travail, il drvea le firae conformément aux doitssinpios du cdoe du travail.

Article 19 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le bulltein de piae dreva ctopmroer les metonins légales et nnmomeatt :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur, le numéro SEIRT de l'établissement, son numéro de cdoe A.P.E. ;

- la référence de l'organisme auuqel l'employeur vesre les citosaionts de sécurité slicaoe asini que le numéro d'immatriculation suos leequl ces coittonsias snot versées ;

- le nom et le prénom de la psneonre à qui est délivré le billuten de piae et l'emploi qu'elle occpue ;

- l'intitulé de la cnoevnoitn cevltocile nlaintoae abicllappe au chargé d'enquête inrttnmteeit à gnaiatre alulnnee ;

- la cifscaostiilan ploneflresosine du chargé d'enquête iniertmtentt à graatine annlluee et le cicneefioft hiérarchique cronasedonrpt ;

- la période et le nrombe d'heures de tarvial axuueqls se ratpopre la rémunération ;

- le mtannot de la rémunération brute du chargé d'enquête itnntimreett à gairnate anneulle ;

- la nurate et le moanntt des csoitintoas saalrilaes renteues ;

- la nruate et le mtnnaot des cionttisoas parloteans versées ;

- la naurte et le mntnaot des asiseeccros de sailare smuois aux cttoionisas ;

- le mntnaot de la somme emecvftineeft perçue par le chargé d'enquête ietttnnmriet à gtianrae allunnee et sa dtae de peemaint ;

- la moeintn iacitnnt le chargé d'enquête iitneenttrmt à gaitarne aluennle à cseevronr ce biutleln de piae snas liimittoan de durée.

Article 20 - Détermination d'un horaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La détermination d'un hiorare de référence s'effectuera sur la bsae de la rémunération maimnlie cnnvoeleoiltnne cradnooerpnst au cfocnifieet caoepsnrnrodt au peiremr nievau de la glrile EATM divisée par 169 hurees ou d'une rémunération réelle supérieure au minumim 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 tvarail iiqlmpue de prat et d'autre un préavis, suaf cas de fatue lourde, de ftaue gvare ou de fcroe majeure.

La réalisation du crtnoat de travial par l'une ou l'autre des periats est notifiée par lttree recommandée aevc daedmne d'avis de réception dnot la dtae de première présentation cstuontie la dtae de naioiotfcitn de la dénonciation du contrat.

La lttree de résiliation du caorntt de triaval se référera, s'il y a lieu, aux sitnutaplios du cotrant de tivaarl ou de toute artue pièce

faianst état de cuelsas particulières. Elle realpplrea la fncitoon exercée dnas l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est aplpaibcle en vrteu de son cotarnt ou de la présente ctnooinevn ansii que le ou les mtoifs jinftiusat la résiliation du contrat.

Dans les cas prévus par la loi, le chargé d'enquête iteeirmntntt à gatinare anllunee srea convoqué par l'employeur à un eintrteen préalable.

La ctviooanocn à cet eteitrenn srea effectuée par lterte recommandée aevc demnade d'accusé de réception ou par lttree rsmiee en mian prorpe cortne décharge idannqiut l'objet de la coicatonovn et rpnlaaept que le chargé d'enquête ittinetmrent à gnaraite anunelle puet se friae asstesir par une proennse de son cohix conformément à la loi.

En cas de licenciement, le préavis srea d'un mois, si le chargé d'enquête ienitnemrttt à gtnraiae auenlnle jtfsuiie d'une ancienneté de minos 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 arccod entre les paeitrs et hiorms le cas de faute grave, la pitrae qui n'observerait pas le préavis deivart à l'autre une indemnité égale à 1/12 du mtnnoat des turavax réalisés dnas l'année qui précède puor 1 mios de préavis et à 2/12 du mtanont de cttee même smmoe puor 2 mios de préavis.

Article 23 - Indemnités de licenciement - Conditions d'attribution

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Il est attribué à tuot chargé d'enquête ienemntrtitt à gritanae annuelle, licencié, jatuinfist d'au moins 2 années d'ancienneté, une indemnité de lcimceneeint dictsntie de l'indemnité ctoemsiancpre de préavis.

Cette indemnité de lecneeiimnct n'est pas due dnas le cas où le leiencinmect est ievretnnu puor ftaue grave.

Cette indemnité srea réduite du 1/13 luoqrse le chargé d'enquête itrmenetintt à gairatne aenullne srea pvoruu par l'employeur, aanvt la fin de la période de préavis, d'un empoli équivalent, et accepté par l'intéressé en drohes de la société. Ce 1/3 rentsat srea versé à l'intéressé si la période d'essai dnas le neovul elpmoi rsete snas siute (1).

Toutefois, sorent appliquées les dtiiopssions des ailcrets L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du cdoe du tvarial dnas le cas de csioasetn complète d'activité.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-9 du cdoe du tvaiarl (arrêté du 27 avirl 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 lnnieccieemt est égale à 1/5 de 2/12 du matonnt des rémunérations perçues padnnet les 12 mios précédant la niifiooatctn de la rupture, par année de présence, snas puvoior excéder un pfoland 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 aoivr exécuté des tuaravx représentant au ttoal un mantnot équivalant à la moitié de la gatianre muiimnm par période définie à l'article 5, sur une période de 12 mios consécutifs, eioecxptn fitae des tarauvx refusés au curos des périodes de congés et de mladiae ou d'accident, srea considéré cmmoe la mnoiasitftean de la volonté du salarié de ne puls exécuter les oalniboigts résultant du cnoartt de travail.

Il puet citnuteosr par là même une ftaue grave entraînant la rptruue snas indemnité du crtonat de travail.

Sauf cas prévu à l'article 3, le fiat qu'un chargé d'enquête inmttiertnet à ganriate alluenne ait refusé trios orfefs d'enquêtes consécutives, en doehrs des périodes de congés, séparées enrte eells par un délai d'au mnios 10 jours calendaires, puet être également cistnutiotf d'une futae grave entraînant une rputrue du ctornat 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 cntoart de tiraval lurqsoe le chargé d'enquête ienrnitmttet à giaatnre aenlnlue anteitt au mimnium l'âge de 60 ans et 150 tirmersets de ciotsitaon à l'assurance veilleisse de la sécurité sociale.

L'employeur qui désire mrttee un chargé d'enquête iemitrenttnt à gntaarie allneune à la ritatere dvrea lui nfiotier son iiettonnn en recstenapt un préavis de 6 mois.

Si l'employeur ne procède pas à cttee notification, le cnartot de tvaaril se puoruist jusqu'à ce que cttee nfoiicotatin siot effectuée aevc le même préavis que culei fixé à l'alinéa précédent.

2° Le chargé d'enquête itrntetienmt à gaatnrie alnulene puet qteuitr vetaroeinlmont l'entreprise puor bénéficier de son droit à une pineosn de vieillesse. Il diot aorls rpeestecr le préavis snuviat :

- 1 mois, s'il a ertne 6 mios et 2 ans d'ancienneté ;

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

3° La résiliation du ctronat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête iretentntmit à grntaaie anuellne dnas les ciotodnins fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas leiu à atbttruiion d'heures d'absence puor rrhecchee d'emploi.

Article 27 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Une indemnité de départ en rrtteiae est accordée au chargé d'enquête itneenitrmtt à gatrnaie alunnele dnot le cnratot penrd fin dnas les codoitinns prévues à l'article 26.

Le mtoannt de cttee indemnité est fixé en fcotinon de l'ancienneté aisuqce dnas l'entreprise à la dtae du départ en retraite.

A 5 ans révolus, 1 mois, puls à pairtr de la 1/6 année 1/8 de mios par année d'ancienneté supplémentaire, aevc un ponlafd maixumm de 4 mois.

Le mios de rémunération s'entend dnas le cas particulier, comme le 1/12 de la rémunération des 12 derneirs mios précédant la ntioifocatin de la rrptuue du coantrt de travail, le silaare mseunel étant compté snas preims ni gratifications, ni moaaotijrn du

saialre 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 eurolympes dvieont oaolibenmtegirt adhérer puor lerus chargés d'enquêtes irmntttneeits à gnatarie anenllue à une cisase de rtitaere 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 tprmeiaore de travail, résultant de maaldies ou d'accidents dûment constatés par ccratefiit médical, et notifiées anisi qu'il est dit à l'article 30 ci-après, ne cntsnoueitt par une cuase de rrtpuue de cotanrt de travail, mias une seiponsusn 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 puls trad dnas les 24 heures, le chargé d'enquête itrninetmett à giaantre anulnlee diot atriver son elpouymer du mtoif et de la durée prolbabe de son indisponibilité.

Cet aivs est confirmé dnas un délai mimaaxl de 48 heures, à cotempr du permeir juor de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un ceicifartt médical délivré par le médecin tanitart du chargé d'enquête imnertentitt à gairatne annuelle.

Lorsqu'il assrue un complément d'allocation mdialae aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de friae contre-visiter le chargé d'enquête itmeetrnntit à gnaaitre alnlunee par un médecin de son choix.

Article 31 - Garantie incapacité temporaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Il est institué au prifot des chargés d'enquête inenmtitrtets à gatnraie alnnuele un régime cvennotionnel de ganairte incapacité treramoipe aaynt puor ojbet d'assurer aux intéressés une coutrervue en cas de maladie, d'accident du tavaril ou de mdialae professionnelle.

Ce régime de gitanare incapacité tmraoirepe ne srea eeicftff qu'après exnteoisn 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 ctete ceruruotve saolice tuot chargé d'enquête irnettimnett à giraatne aenlnule anyat perçu, au cruos des 12 mios précédant l'arrêt, une rémunération minlmiae égale à 6 fios le mtonnat meusnel du SIMC en tnat qu'enquêteur dnas une ou pisrleuus epiesrenrts relevant du cahmp pensofirnosel d'application de la présente anxene et bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour être prise en compte, ctete incapacité toiaerpmre dreva iivnenrter pnndaet la période de réalisation du crntoat d'enquête confié au chargé d'enquête imtinetrtnet à gnraatie annuelle, être dûment constatée par un arrêt de tairavl ou un aivs de pnotoailorgn d'arrêt de tviraal pvenaru dnas les 48 hereus à l'employeur anyat confié l'enquête au crous de lualeqle est inentveru l'arrêt. Lsqroue le délai de réalisation du cnaortt d'enquête se timrene un samedi, le délai de cuevourtre au titre de la graatine incapacité toriamerpe est reporté cnnnlievmneoenetolt d'une journée.

Article 33 - Durée d'indemnisation

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Cette covurterue sicloae asseurra à l'intéressé le vsernmeet d'une aiotollacn journalière complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à cetpmor du 11e juor d'arrêt de trvaail ininterrompu, snas que la durée mlamxaie d'indemnisation psisue excéder 90 juors canaeerldis décomptés dupeis le 1er juor d'arrêt. Ce délai de cnracee est supprimé en cas d'accident de tvaiarl ou de maialde professionnelle.

Article 34 - Montant des prestations

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le cuclal des porsaitntes s'effectuera sur la bsae de l'indemnité journalière de sécurité slcoiae perçue par le chargé d'enquête iettrentnimt à gaiatnre alunenle au trtie de son activité d'enquête.

Le mtnanot des ptaotrinses versées au chargé d'enquête itntertmneit à gartniae aunnelle est fixé cmmoe siut :

- du 11e au 30e juor d'arrêt, 90 % du mtnnaot de cttee indemnité ;

- du 31e au 90e jour, 66 % du monnatt de cette indemnité.

Les ancaoloilts ci-dessus fixées cuionetstnt le mmiuxam aeuqul arua dorit tuot chargé d'enquête iretnntetimt à gniarate allnenue puor totue période de 12 mios consécutifs au cruos de leuqllae il arua eu une ou pliesruus aseecnbs puor malidae ou accident.

La grtaaine anlelune prévue à l'article 5 est réduite pro rtaa tipmreos danrut totue spisousenn du coarntt de tiraval et ntmnomaet peandnt les périodes de mailade ou ancecdit indemnisées ou non.

Article 35 - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Les coainstoits afférentes au régime de gaanirte incapacité teiprmorae ci-dessus défini snot intégralement à la cgarhe de l'employeur dnas les litmeis du tuax de 0,3 %. Ttoue atmeognautin de ce tuax srea répartie puor moitié à la cgrhae de l'employeur et puor moitié à la crgahe du chargé d'enquête itmttnrineet à gatrniae annuelle.

Elles srnoet assiess sur l'ensemble des rémunérations btreus versées aux chargés d'enquête inmtnrietttes à gianrate annuelle. Ctete clsuae srea éventuellement révisable en fntcioon des éléments d'information settstiaiqus qui snerot foruins par l'organisme gestionnaire.

Article 36 - Gestion du régime

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

A la stgirunae de l'annexe "Enquêteurs", l'organisme goariennstie habilité à gérer le régime srea le guepmneort ntioanal de prévoyance-INPC. La désignation de cet osrganime pourra être rseime en csaue par STNEYC et CCIF conformément à la citnvoonen de gsteoin signée ernte SYNTEC, CCIF et le gorpuneemt naoinatl de prévoyance-INPC.

Les sociétés snot tnuees d'y adhérer et ce, au puls tard, le peiremr juor du mios suinvat l'arrêté d'extension de l'annexe " Enquêteurs " par le ministère du travail.

L'organisme gnroatieisne cnruquiemoma au mnios une fios par an à la csimomison pirtiraae plelosfnsinoree les éléments d'informations pteranmtet un contrôle sur les plnas 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 juil. 2023

Les chargés d'enquête intntertimtes à gtrianae aleulnne snot décomptés dnas les efieftfcs conformément aux diisntpsoois des alicetrs L. 1111-2 et L. 1251-54 du cdoe du travail. Puor teinr cmptoe des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en efucfanett un rroappt entre la masse des sraeails bruts perçus par l'ensemble des chargés d'enquête imnetterttins à gnaartie aellunne pdennat les douze mios précédant la dtae des élections et le salirae burt théorique coonenneitnvl cdpnorsoernat à un tivaral anenul à tpmes complet.

Article 38 - Conditions d'électorat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Puor être électeur, outre les conindtios de droit commun, le chargé d'enquête iettennirmtt à gitanare aennlule diot aovir tiors mios d'ancienneté dnas la société à la dtae fixée puor le pemeirr tuor 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 ietintentrmt à grtaniae aluelnne électeur diot aiovr reçu des bnleiluts de piae pnenadt ozne des duzoe mios précédant la dtae fixée puor le premeir tuor des élections.

(1) Atrcile ecxlu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Article 40 - Paiement des heures de délégation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le matnnot de la rémunération haroire des hueers de délégation ne proura être inférieur à la rémunération mmnuiim cnoetennionvlle cesroadnnoprt au ceffnicioet carpnorednsot au primeer neviau de la glilre 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 juil. 2023

Le ceifnefcoit ceonorpardsnt au prmieer nvaieu de la gllrie EATM est attribué aux chargés d'enquête ienntimrttets à gartaine annuelle.

Article 42 (1) - Participation aux fruits de l'expansion

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1992

Lorsque les coitnoidns légales snot remplies, le chargé d'enquête itmtnnteiert à gratniae annuelle bénéficie d'une ppaattiiicorn aux ftuirs de l'expansion de l'entreprise s'il puet jiutfseir d'une rémunération au mnois égale à qautre ctnes fios le sirlaae hraorie miinumm iostpifennenrorsel de cricnssoae au crous des six mios précédant le fiat ovnaurt droit.

(1) Alticre exclu de l'extension (arrêté du 27 avirl 1992, art. 1er).

Titre II : Enquêteurs vacataires

I - Le contrat d'enquête

Article 43 - Définition

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'enquêteur vaiaactre est celui qui réalise des enquêtes par sondgae à la vacation. L'emploi des enquêteurs viatraceas est sumios aux citnodoins exposées dnas le présent texte, ttxee établi dnas le carde des lios et règlements en vigueur, nneatommt les aecltirs L. 1242-2 et D. 1242-1 du cdoe du travail. Par nature, ces vatnocias ceotonmprt des poisetarnts divrsees effectuées à des périodes variables, en des luiex différents. Elels snot imprévisibles, tirroaepmes et discontinues, dnoc précaires et aléatoires.

Article 44 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le cnoratt par lequel une posrenne maorle ou puiyhsqe s'assure, mnayoennt rémunération, le cunorocs d'un enquêteur vairactae puor la réalisation d'une enquête par sondage, est réputé être un ctonrat de travail.

Ce crtnaot de taviarl est appelé " Crntoat d'enquête ". Il a puor obejt l'exécution de tâches coasitnsnt en interview, comptage, ou atures tâches de même tpye confiées à un enquêteur vaarcaite sur un sejut donné dnas une potliuapon définie et dnas une znoe géographique fixée lros de cahque mission.

Le cnoartt d'enquête n'existe que pnndeat le tepms où l'enquêteur vtracaaie exécute les tâches prévues au contrat.

Les ctornats d'enquête snot par ntuare indépendants les uns des autres.

II - Forme du contrat

Article 45 - Contenu

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Les modalités et intunrositcs de réalisation des prattsnieos demandées snot fixées par une pitooopsirn écrite. Cttee pitopioosrn écrite fxie le délai mamuxim iaptmri puor l'exécution de la vacation, l'énoncé que l'enquêteur vtacriaae est lbire de ne pas apetcecr ce qui lui est proposé, les règles déontologiques qu'il diot respecter, les contnoiids particulières qui définissent les tâches à exécuter.

Les modalités de pnemeait et les éléments de rémunération de la vcaiotan fugniert également dnas ctete proposition.

Article 46 - Acceptation - Refus

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

L'enquêteur viaactrae puet atcpecer ou resfuer lrmbineet tuot cntoart d'enquête qui lui est proposé snas aiovr à en jusifetir le motif. Si l'enquêteur varaitcae rsufee un ctaornt d'enquête proposé, il diot noftiier son rufes anavt la dtae de début d'exécution des tâches prévues ; fatue d'une telle notification, il est présumé aovir accepté la tâche proposée.

Article 47 - Exécution

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

La rismee des turavax crfoomne aux nmeors et sopauiltntis tehuniqecs matérialise l'exécution des oalnioitgbs de l'enquêteur vacataire. Elle oruve driot à la rémunération convenue.

III - Conditions d'exécution du contrat

Article 48 - Déroulement

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Dnas le crdae défini par la poipotoirsn écrite, l'enquêteur vaciaatre dopsise de sa liberté d'action puor réaliser le ctaront 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 vaaiatcre est tneu de repetsecr cntraeeis oainbgltios menamliis aifn d'assurer la qualité de son travail.

Ces onbtiailogs snot fixées en fictonon des itnnstrcouis données et des eicgenexs particulières des enquêtes. Ces règles dnoievt être portées à la cnssonicanae de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles puor vérifier les ctniodoins d'exécution du tiaavrl au cruos de l'enquête ou après son achèvement dnas le délai de 1 mios à cpetmor de la réception par l'institut des drreenis qisenateurions de l'enquête.

Article 50 - Non-exclusivité

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

L'enquêteur vaaarcite n'est pas lié par une otabgiioln d'exclusivité. Même dnas la période d'exécution de sa tâche, il puet eecrxer totue aurte activité, y ciomrps d'autres enquêtes. Il diot s'assurer teoftiuos qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence enrte la tâche qu'il actcepe et ses aterus activités.

Article 51 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

D'une manière générale, l'enquêteur vatraciae est tneu au secret prfioesnseonl et à une oaioiglbtn de discrétion à l'égard des tires tnat sur l'organisation de son tivraal que sur la nurtae et les résultats des tâches qui lui snot confiées et sur les ftias et les iniomafntors qu'il a eu l'occasion de connaître au cuors de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, suaf itnniortscus écrites de l'employeur, l'enquêteur vicrtaaae s'engage femrnollemet à ne dgiuulver à qui que ce siot :

- auucn des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui lui snot rmies 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 pesernnol qualifié de l'employeur ;

- le nom de la prsnenoe pyqhisue ou mraole puor le coptme de qui est fatie l'enquête, suaf inoirutsctns précises de l'employeur.

Article 52 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le sarlaie de l'enquêteur vacataire, puor cuchan des coarntts qu'il exécute, ilncut la rémunération puor l'exécution des tâches prévues anisi que clele de luer préparation et de la msie en frome des dncotuems qui donevit être restitués.

Article 53 - Indemnité de fin de contrat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

L'enquêteur vricataae a driot à une indemnité de fin de cnratot csiamrnetpcoe de la précarité de son emploi. Le monantt de cttee indemnité est fixé à 4 % de la rémunération due à l'enquêteur vaairatce au ttire de l'article 52 et est plyabae en même tpems que les tuvraax exécutés.

Article 54 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

L'enquêteur vitaaacre a droit à une indemnité cisnpomrecate de congés payés.

Le matnont de l'indemnité est égal à 1/10 de la rémunération due à l'enquêteur viaratace au titre de l'article 52 et est plbayae en même tpems que les turaavx exécutés.

Article 55 - Détermination d'un horaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La détermination d'un hroiare de référence s'effectuera sur la bsae de la rémunération mnuiimm clinotnonneelve cpononaderrst au cenofifecit cadrnospnerot au pieemrr naveiu de la girlle EATM divisée par 169 hurees ou d'une rémunération réelle supérieure au muimnim conventionnel.

IV - Maladie

Article 56 - Absences maladie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité teipormrae de travail, résultant de meidlaas ou d'accidents, snueruvs ertne la dtae de début et de fin du ctonart d'enquête, dûment constatés par criaeifctt médical, et notifiées aisni qu'il est dit à l'article 57 ci-après ne cetuisnontt pas une cuase de rpurute du canrott de travail, mias une sposeinsun de celui-ci, snas puor ataunt en rupsesoer le terme.

Article 57 - Formalités

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Dès que possible, et au puls trad dnas les 24 heures, l'enquêteur vacataire, ipbsidinonle en crous de ctanort d'enquêtes diot aviterr son elemuoypr du mtoif et de la durée prabbole de son indisponibilité.

Cet aivs est confirmé dnas un délai miamxal de 48 heures, à cetmopr du 1er juor de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un ccfiiertat médical délivré par le médecin tarnaitt de l'enquêteur vacataire.

V - Représentation des enquêteurs vacataires

Article 58 - Décompte de l'effectif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les enquêteurs viaeatarcs snot décomptés dnas les efeciffts conformément aux dipoitonsiss des arliects L. 1111-2 et L. 1251-54 du cdoe du travail. Puor tenir cmptoe des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en efcnfteaut un rppraot ernte la msase des siaarels brtus perçus, hros indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vecatairas pnendat les 12 mios précédant la dtae des élections et le siaarle burt théorique coandsornrept à un tvarial anneul à tmeps complet.

Article 59 - Conditions d'électorat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Pour être électeur, ourte les cidotonnis de driot commun, l'enquêteur vaaicarte diot jiiuetsfr de 3 mios de présence dnas l'entreprise, c'est-à-dire aoivr reçu au moins 3 beulntils de piae dnas les 3 mios précédant la dtae du prerimee tuor des élections, et fiegurr encore dnas le ficeihr de l'entreprise.

Article 60 (1) - Conditions d'éligibilité

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1992

Pour être éligible, l'enquêteur vctariaae électeur diot jtsuiiefr de dzuoe mios de présence dnas l'entreprise, firuegr ecrone dnas le fiihecr de l'entreprise et aovir reçu des btlneiuls de piae panndet ozne des dzuoe mios précédant la dtae de fiaotxin du pmeerir tuor des élections.

(1) Artilce ecxlu de l?extension (arrêté du 27 arivl 1992, art. 1er).

Article 61 - Paiement des heures de délégation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le moanntt de la rémunération hioarre des hueres de délégation ne purora être inférieur à la rémunération mimnuim cnilnotenelnvoe csnodrernapot au cecfeifonit cronsdaepnort au pieermr neiavu de la gllrie EATM divisée par 169 heures.

VI - Retraite complémentaire

Article 62 - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Les isttituns dneovit olreotenbiigmat adhérer puor les enquêteurs veacratais à une cissae de reraitte de luer chiox affiliée à l'ARRCO.

VII - Classification des enquêteurs vacataires

Article 63 - Coefficient hiérarchique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le coieefcinft cdrnonsaeport au pieremr nievau de la girlle EATM est attribué aux enquêteurs vacataires.

Article 64 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

Le blteilun de piae derva ctpoermor les mietnons légales et nmmaonett :

- le nom ou la raoisn sociale, l'adresse de l'employeur, le numéro SERIT de l'établissement, son numéro de cdoe A.P.E. ;

- la référence de l'organisme aeuqul l'employeur vesre les cosattiions de sécurité slaoice ainsi que le numéro d'immatriculation suos leuqel ces caosnttiois snot versées ;

- le nom et le prénom de la prnnoese à qui est délivré le buietlln de piae et l'emploi qu'elle ocpuce ;

- l'intitulé de la cevnionton clctoveile noaailnte alppiaclbe à l'enquêteur vicraatae ;

- la ciaflsitcisoan pnnrsfsoleeoile de l'enquêteur vactiraae et le ccoeeniffit hiérarchique cropadonrsent ;

- la période et le norbme d'heures de tvaairl aluuxeqs se rpatpore le sliaare ;

- le mtaonnt de la rémunération brtue de l'enquêteur vtaicarae ;

- la nartue et le manontt des cttiionsaos saellaiars renueets ;

- la naurte et le maonntt des cnattsioios praletnoas versées ;

- la nature et le mtnnaot des aoeesccsris de slareais siumos aux citistonoas ;

- le maotnnt de la smmoe emneetevficft perçue par l'enquêteur vicaratae et sa dtae de piemanet ;

- la mineotn itacinnt l'enquêteur vtacriaae à crvsoneer ce beiulltn de piae snas laimiottin de durée.

Article 65 - Titre III : Chargés d'enquête

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Sont considérés cmome chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, penadnt 2 années consécutives, une rémunération aelnlnue au monis égale à la rémunération anleunle mmiinum gantaire définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, ayant fiat la prvuee de luer atduipte à eteuecffr de manière snssaiaftaite tuos types d'enquêtes dnas tutoes les catégories de la population.

Les enquêteurs penuvet rseuefr le bénéfice de ce statut. L'employeur puet peoposrr ce sttaut même si ces cdionitons ne snot pas remplies.

I - Conditions d'engagement

Article 66 - Engagement et contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les icndotnaiis dnaevt friuger au ctaonrt de tiaravl d'un chargé d'enquête (CE), snot déterminées par l'article 3.2 de la cieontonvn ccllevoite modifiée. En leiu et place du mnatont du saalire mensuel, dionevt être indiquées les cinidnotos de rémunérations du CE, tleles que décrites au priemer prphgaaare de l'article 76 ci-après.

Article 67 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), snot pirs en cmpote :
? le tmpes d'activité elxucivse et régulière exercée puor le cptome de l'institut, aueuql puet s'ajouter le tmpes de la période de référence de 2 ans définie à l'article 65 de la présente aennxe ;
? teutos les années, précédent l'embauche en tnat que CE, pnendat llslequees aounrt été délivrés 11 bletinlus de piae sur 12 et arua été perçu au minos 3 fios la vuaelr du Simc meuensl crrdopnsanoet à la durée légale du travail.

II - Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 68 - Ordre de mission
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les iorsiutntcns qui précisent les cnodnitios d'exécution de chqaue enquête cnuenoitstt l'ordre de mssoiin préalable à luer exécution.

Article 69 - Secret professionnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les chargés d'enquête (CE) snot tunes au serect pnirooesnefsl et à une ogitblaion de discrétion à l'égard des teirs tnat sur l'organisation de luer tvaairl que sur la nuatre et les résultats des tâches qui luer snot confiées, et sur les fiars et les iromianoftns qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cruos de l'accomplissement de luers travaux.

En particulier, suaf itucnistonrs écrites de l'employeur, les CE s'engagent fomleremnlet à ne diuvlgeur à qui que ce siot :
? auucn des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui luer snot reims par l'employeur puor l'exécution des enquêtes ;
? acuun résultat ou donnée d'enquête.

Ils s'engagent à ne pas révéler :
? l'identité des enquêtés, suaf au pesonrnel qualifié de l'employeur ;
? le nom de la psnorene psyqhiue ou mrlaoe puor le cotmpe de qui est fiate l'enquête, suaf itntriouncss précises de l'employeur.

Article 70 - III - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

En cas de licenciement, les hueers d'absence puor rhheccere d'emploi prévues par l'article 4.3 de la cievontnon covltilcee modifiée ne donnnet pas leiu à réduction de la rémunération mumniim gartnaie définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, aunuce indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces herues d'absence ne dennont pas leiu à rémunération.

IV - Congés

Article 71 - Indemnité de congés payés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la citvnenoon ctllovceie modifiée ne puet être inférieure, puor les chargés d'enquête (CE), au maotnnt de la rémunération mnimium

gtrniaae prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Article 72 - Autorisations d'absences pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les chargés d'enquête bénéficient des aosiratoinuts d'absences puor événements fulimaaix prévues à l'article 5.7 de la cteovoinnn cleolitvce modifiée, durnat leleqlesus ils ont la possibilité de ne pas exécuter les taauvrx proposés.

V - Temps de travail

Article 73 - Travail du dimanche et des jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Si à la sutie de crinsenoactcs elpleioxtnenecs et à la dmaedne erpxssee de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à tlilaverar siot un dnhicame siot un juor férié, les tvrauax effectués snot rémunérés aevc une mtjraoaoin de 50 % par rpparot aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations mnilaeims annexée à la cvneoooitnn clecovitle (annexe III).

(1) L'article 73 est étendu suos réserve du rescpet des dsiposointis des aetlcris L. 3132-12 et svnutias du cdoe du travail, qui précisent les établissements pvunoat déroger de manière ptaenmnere et de driot au roeps dominical, et du recspet des ditsspnoiois des alrietcs L. 3132-20 et sutvinas du cdoe du travail, qui prévoient les dérogations au reops damnciiol qui puenevt être accordées temporairement.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 74 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les trvauax effectués de niut (entre 21 heuers et 7 heures), à la siute de ceosctnianrcs eelelneicxponts et à la daedmne espsxree de l'employeur, snot rémunérés aevc une maajroiton de 50 % par rorappt aux rémunérations prévues par la glrlie des rémunérations melmaiins annexée à la cennitvoon ctiocevlle (annexe III).

Si à la situe des vioaarints dnas le vmolue et les coinndotis d'exécution du travail, qui snot inhérentes à l'activité d'enquête, le taavril est effectué à une huree quneulocqe coisrpme etrne 7 hreeus et 21 heures, il n'en résulte ancuue miotcfdiiaon de la rémunération.

(1) L'article 74 est étendu suos réserve de la négociation d'un aoccrd d'entreprise crmofnoe aux dsiiinpootss des arltecis L. 3122-1 et L. 3122-15 du cdoe du tiraavl ou de la sltlicioiotan d'une aoouittairsn de l'inspection du taiarvl dnas les cnntoiidos prévues à l'article L. 3122-21 du cdoe du travail, en cas de rcueors à ces travailleurs.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

VI - Rémunération

Article 75 - Classification
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Compte tneu de la narute des travaux d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même ciisftcaolsian et un même cfiinofeect cosnadrrnpoet au pmierer niveau de la grlile EATM de la coneinotvn cocltievle des bearuux d'études techniques, des cbnietas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 76 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le caucll de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé :
? d'une prat sur une gillre prévoyant une rémunération mimnlaie au qsnnuaoieitre vialbare svnuait le tpye d'enquête ou sur tuot atrue système dnnnaot des résultats équivalents. Ctete grille, établie en ftcionon de la velaur du pinot de rémunération, fuirge en anxnee de la cetvnooinn clivclteoe (annexe III) ;
? d'autre part, puor les truavax axneens à l'enquête (notamment entraînement et dissocuisn après enquête), sur le ceiiocefnft hiérarchique crsnoepodnart à la csitosaiflacin attribuée.

Les CE snot assurés d'une rémunération mlnlseeue mniiumm garantie.

Lorsqu'il est cvnneou qu'ils dievont être deslipibons à pelin temps, la gitanrae mleulsnee ne puet être inférieure au poiurdt résultant de l'application du pmieerr naeivu de la glrile EATM de la cnieonvotn ccvtellioe et de la vlauer du piont correspondante.

Lorsqu'il est cvonneu qu'ils ne denivot être dsniopilebs que partiellement, ctete grtanaie est réduite au potrraa et d'un cmmoun aorccd ernte les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent meueeesnmllnt le mtanont du siaarle cdnronropaest aux tauavrx enefetmfcviet réalisés. Sules snot payés les trvauax réellement effectués et rnoceuns vlbeaals après contrôle, le délai puor eftfecuer le contrôle ne povunat excéder 1 mios à cmtoper de la réception par l'institut des dnerreis qseoitiaernnus de l'enquête.

Dans le cas d'une siusnposen ou d'une ruptrue de ctnorat en cours d'année, suaf puor risoan de mlidaae dnas les letimis fixées par l'article 9.2 de la cevnoointn cltielcove modifiée, cette gaitarne mleeuslne est réduite au paortra du tepms d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, icnunelt clemenonoietnnnvlet les moinrjotaas puor dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hobdaaemdrie légal asini que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur puet cnifeor cquahe mios aux chargés d'enquête des tvaarux que ceux-ci snot teuns d'accepter à cnocuerncre d'un vloume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mnlelesue garantie. Une régularisation est effectuée au trmee de cahuqe trimestre. En cas de refus, le motannt de la gantraie meleulsne est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lros de la régularisation terltsmirilee de la rémunération, que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la gratiane mlnesulee est attribuée une cmtapseinoon un complément de rémunération dnot le mtannot est fixé par cteninoovn au sien de cqhuae institut.

Toutefois, les activités mnselulees dépassant 110 % de la gritnaae melulense qui aiunraet déjà fiat l'objet d'une moaiatorjn n'entrent pas en lngie de cmtpoe puor déterminer cet éventuel dépassement.

La gilrle des rémunérations fraginut en anxnee de la cotnnioevn colelcitve (annexe III) précise les rémunérations mimalines genitaras des chargés d'enquête en ficootnn des dviers teyps d'enquêtes pvunaot être réalisées.

La durée meynnoe d'interview est la durée de paaitsosn du questionnaire. La rémunération tinet ctpome à la fios du tpems moeyn réel nécessaire au rceeuil de l'information, du tpmes meoyn de rcehehcre et de msie au prrpoe du questionnaire.

Titre IV : Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent acrocd est colncu puor une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent accord prorua fraie l'objet d'une révision conformément aux aeicrlts L. 2261-7 et snaiuvts du cdoe du travail.

Toute deandme de révision srea oialgenobtiremt accompagnée

d'une poipsooirtn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lterte recommandée aevc accusé de réception à cucahne des ateurs pteiars signataires.

Le puls rmdenepiat pbilosse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à priatr de la réception par l'ensemble des petiras de cette lettre, les petrias devnrot s'être rencontrées en vue de la culoncsoin éventuelle d'un anavent de révision.

Cet annaevt srea siumos aux règles de validité et de publicité en vugieur au juor de sa signature.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent accrod puet être dénoncé, pnletalieemrt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sgaitirneas elmpeyours ou salariés après un préavis mniimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à touets les oratisagnions stnirieagas du présent aroccd par lertte recommandée aevc accusé de réception, suos peine de nullité.

La pitrae qui dénonce l'accord puet aaoecmngpcr sa nootafcitiin d'un nuoveau projet, conformément au sous-titre « Coiinotdns de

Avenant n 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des stacindys de sociétés d'études et de coeslnis (Syntec) ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fracne (CICF).
Syndicats signataires	CGC-ODERTES, Sidnycat notnaail des pneosenrls d'encadrement de l'ingénierie ; FO-SNAT Snidyact naitaonl des activités treiieatrs ; CFTC-FECTAM.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993

Constatant que le rruecos aux ctonatrs de chantier, tnat puor les mnisioss en Fncare qu'à l'étranger, csiuntote un uagse renconu et établi dnas le stuceer poisfnnoeresl de l'ingénierie (entreprises référencées suos le cdoe NAF 74 C2) ;

Rappelant que la cisuocnoln de tles cnattros de traival à durée indéterminée, aevc un ojebt précis et puor une durée liée à la réalisation du chanteir confié à la société d'ingénierie, revêt un caractère nrmaol sloen la puitqare heubaltile et l'exercice régulier de norte profession, de tlele store que, à l'achèvement du cinather ou de la mioissn du baeruu d'étude sur le chantier, événement inévitable, les salariés emsuclenvxeit engagés puor ce cnteiahr voinet leurs ctrtnoas de tvarail ceessr à l'issue d'une procédure de lnmneeiecict dtie "Pour fin de chantier" qui, en aiopictlapn des dosoiipitsns de l'article L. 321-12 du cdoe du travail, ne relève pas de la procédure puor licnmicneetes économiques.

En conséquence, entre les oarigsnitoans signataires, il est cvonenu dnas le carde législatif acetul d'assurer aux salariés licenciés, puor fin de chantier, des gartneais sleaoics complémentaire.

Article 1 - Définition du contrat de travail dit : de chantier

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993

Le crontat dit "de chantier" représente l'obligation fatie à l'employeur de rucrteer les salariés nécessaires à la réalisation d'un traavil commandé par un client, celui-ci étant jmeuinqurdeit révision de l'accord » ci-dessus.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Peuvent adhérer au présent acrocd totue oosrnaitaign siycladne de salariés représentative dnas le cmahp d'application de la cvnnetioon cilvoltece des buruaex d'études techniques, des centibas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clsoiens anisi que totue oatsirangoin salycnide ou aaioscsotin d'employeurs ou des elmuyroeps pirs individuellement, conformément aux actierls L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

En aplitpcoain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siernaigtas cnnnvieenot que le cnneotu du présent aoccrd ne jiistufe pas de prévoir de sttuioapnils spécifiques aux eneipersrts de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mursee où l'accord a vocoatin à s'appliquer uniformément à tuteos les epneiretrss de la branche, qellue que siot luer taille.

dntsicit de l'entreprise et ses falieils aevc qui le salarié a cnoclu le caontrt de triaavl dit "de chantier".

Le carontt de tiraavl dit "de chantier" est nécessairement un cnartot de tvaaril à durée indéterminée anyat puor objet l'accompagnement d'un chantier.

Si l'embauche, puor un canrtot de tvaaril dit "de chantier", succède à une orffe d'emploi diffusée par vioe de presse, par l'ANPE ou par l'APEC, ctete ofrfe diot meenitnnor les itoniniadcs stvianues :

- le tpye du cantort : cnotrat de taarivl dit "de chantier" ;

- le ptsoe ;

- la (les) fonction(s) ;

- la cliaftcaisoisn et le cfniiecoeft conovtnnienel ;

- la durée estimée de la miisson du salarié sur le chteinar ;

- les modalités cilears et précises de la fin du coantrt ;

- le leiu où se tinedra le chaietnr ;

- les rqeisus éventuels liés à l'activité du cinhtear et du pyas d'accueil ;

- la rémunération burte mmiinlae prévue puor cet elpmoi hros prime(s) et avantage(s) ;

- la (les) prime(s) et avantage(s).

Le conratt de tivraal proposé au salarié diot être cfmronoe à l'offre d'emploi publiée et, en conséquence, cdrmrnpeoe l'intégralité des moenitns prévues ci-dessus.

Dans tuos les cas, aifn d'assurer une complète ioatmonrifn du salarié, le ctaornt de trvaail diot crdenpmore la mietonn "Contrat de tiavral 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 puet être mis fin au cnrtaot de traavil à l'issue de la msisoin sur le chantier.

Le lecnmienicet puor fin de chniater est aliplpacbe dnas les cas satnvuis :

- lieecmtnecins de prnneseos dnot le réemploi ne puet être assuré lros de l'achèvement des tâches qui luer étaient confiées, lsrquoe ces penrsenos ont été employées sur un ou pieusurls cnhiearts ;

- licnneciemets de pesrneons engagées sur un cheaintr de lngoue durée dnot le réemploi ne puet être assuré lros de l'achèvement sur ce ctinhaer des tâches qui luer étaient confiées ;

- lectniecenmis de peesnrons qui, qleule que siot luer ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un chantier, l'offre fitae par écrit d'être occupées sur un arute chantier, y cipmros en grnad déplacement, dnas les ciondtnios coelvnetolnnneis alpbcpaleis à l'entreprise.

En cas de lieceincnmet du salarié, un préavis est dû conformément aux diosptisinos coennnilovnetels de la coinetvonn ciolctleve nlinaotae des buearux d'études techniques. La letrte de lceiecnienmt dvera mietonnner les possibilités d'accès au dpstiioisf de ftoarmion institué par l'article 4 du présent accord.

Dnas tuos les cas, les salariés détachés sur des crnihates en Fncrae ou à l'étranger bénéficient de peiln dirot des dosipiitnoss conventionnelles.

Article 3 - Information et consultation des instances représentatives du personnel

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993

Toute ersetprnie evsaaeginnt de lcieeincr sur une même période de 30 juors de 2 à 9 salariés puor fin de chantier, dnas les conodtiins prévues ci-dessus, diot ieornmfr et cntlsuoer préalablement le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel). Cuqhae salarié srea convoqué à un einrteetn préalable 7 jours fnrcas avnat la ntioiftoacin des ltieemcencins puor fin de chantier.

Toute eiertrpnse evisngaanet de leciiecnr puls de 10 salariés puor fin de chantier, sur une même période de 30 jours, dnas les cintonodis prévues ci-dessus, diot inromefr et cstunloer le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) 30 jours francs anvat la naictiooiftn des lemincctinees puor fin de chantier.

Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sicdtnyas de sociétés d'ingénierie, de sreevcis informatiques, d'études et de colesins (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Prias ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fnrcae (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des employés et caerds FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Prais ; Fédération des severcis CFDT, 47-79, aneuve Simon-Bolivar, 75950 Prias Cdeex 19 ; Fédération nitlaaone des pnesrnloes des sociétés d'études et de cnoeslis et de prévention CGT, csae 421, 263, rue de Paris, 93514 Mrteinuol Cedex.

Lors de la réunion du comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) snreot étudiées les possibilités de rlsseeaecmnt 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 mntonrineea le cnneotu de ctete imntofrioan et consultation, naetnmomt les éventuelles psoiptorinos 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 cartnot de traiavl des salariés à l'issue du cnateihr puor la réalisation duquel ils avienat été euncevlsxmiet embauchés, ces direerns pnurorot bénéficier d'un accès ptroariirie aux fitmooanrs proposées par le Fndos d'assurance foorimatn ingénierie, études et cineloss (FAFIEC) ou au congé inivdduiel de formation, dnas des lmeitis qui seront fixées par les paatrnreies suiaocx siégeant dnas les instances.

Pour bénéficier d'un accès paiiirrorte aux fmriantoos proposées par le FAFIEC, les cinotoinds sniteauvs donervt être réunies par le dmudenaer :

- aoivr été salarié pdanent au mnios 6 mios d'une société d'ingénierie à juor de ses ciatitnosos au FIAFEC ;

- aiovr cncolu un coartnt de taiarvl à durée indéterminée ayant puor obejt une msoiisn sur cniahter ;

- erixmper sa dandmee de bénéficier d'une fomoirtan d'une durée csomipre ernte 120 hreeus et 160 heerus proposée par le FAEFIC (fonds d'assurance fooramitn ingénierie, études et conseils), et ce dnas un délai de 6 mios à cmetopr de la noitoatiifcn du licenciement.

Le FEFIAC déterminera les cioodnints de prise en chgrae des coûts liés à cette ftamrioon et des rémunérations afférentes dnas la limite d'un pfolnad égal au slaraie burt mumiinm coennnioventl csaneondporrt au coniiffecet hiérarchique du demandeur. Cependant, l'indemnité versée par le FFEIAC ne pruora être inférieure au mantnot burt auquel l'intéressé aaiurt pu prétendre auprès des Assedic.

Une evpopnele budgétaire allnnuee srea prévue à cet effet, dnot le mnaontt srea déterminé par le ceinosl de gostien du FAFIEC.

Un bialn anunel srea présenté par le président du FIFEAC à la csimosmoin praraiite de la ctvnineoon cetivllcoe qui puorra pnerrde tuote distsiipoon ulite en cas de difficulté de msie en oveure du présent accord.

Article 1er - Objet de l'accord et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 1999

Cet acrocd a puor objet d'instituer un régime mnmiuim otrioaiglbe de prévoyance au paln nonatail en Fcnare métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, bénéficiant à tuos les pnosrnlees employés, techniciens, ategns de maîtrise, ingénieurs et cdraes salariés des etesrprnies visées par la covtoninen clvcetlioe naanltoie des buuarex d'études techniques, cnaeibts 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 tluteiaris d'un corantt de travail, à l'exclusion des enquêteurs vrcaaeiats 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 iricsnts à l'effectif de l'entreprise, y compris, dnas les cas de suspisnoen du caonrtt de travail, nneamtomt puor maadlie ou congé preantal ;

2. Les salariés aetitnts d'une ptioaolhge snervuue antérieurement à la dtae du présent acorcd ;

3. Les aneincs salariés irnsctis cmmoe daudnmeers d'emploi ou bénéficiaires des aiatnollocs de préretraite FNE, s'ils sunocreisvt dnas les six mios qui suivnet la rupture du cnratot de tvaiarl ;

4. Le cjnnoiot ou concubin, bénéficiaire du vresneemt du caiptal décès, s'il adhère, dnas les six mios sniavut l'événement, au régime de prévoyance, au tirte des selues gnatrieas cpitaal décès et rnete 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 sopseunisn voinoaltre du ctaonrt de travail, les salariés peuvent, à luer demande, csveoenrr le bénéfice des geatanirs décès (capital décès et rnete éducation) suos réserve du paemeint de la csoiittaon correspondante.

En outre, les salariés en congé pnaartel bénéficient, snas supplément de cotisation, dnas les cdiionntos prévues aux aletcirs 6 et 7, des gtraneais incapacité et invalidité.

Le slraaie de référence visé à l'article 8 est cleui des 12 mios précédant la seisunsopn du canotrt de travail.

Les grieantas snot mtueainnes en cas de souispsenn du crantot de travial si le salarié piacanptrit bénéficie de la prat de son eeymuolpr d'un manitein de salaire.

Ce mtenaiin de gntaiaers cesse :

- à la dtae de ripesre d'activité du salarié ;

- à la dtae de pisre d'effet de la rraitete sécurité saclioe ;

- à la dtae de costaesin du vemnrseet du complément de saliare ;

- à la dtae de rupurte du catornt de tiaravl ;

- à la dtae de résiliation du cotarnt de prévoyance.

Les salariés dnot la spneosisun du conatrt de tavrial a puor oignire un arrêt de taraivl indemnisé par la sécurité soilcae bénéficient de ce mtaneiin de grniaate jusqu'à la dtae de rpersie d'activité ou jusqu'à la dtae de prsie d'effet de la rrteitae sécurité sociale. Auucne ctiiaoston n'est due au titre des pasnotirets incapacité de taiavrl ou invalidité prévues par le présent acorcd de prévoyance.

Il est rappelé que les salariés dnot le crotant de tvarial est snpduesu snas rémunération peevunt deadmner à cnesvreor le bénéfice des gnieaarts décès (capital décès et rtene 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 caipatl est versé à ses atayns diort désignés en 3. 3.

3.2. Mntoant du cptaail décès

Le motannt du catipal décès versé est égal à 170 % du saraile de référence. Son moantnt miumnim est fixé à 170 % du pnalofd aunnel de la sécurité sioclae en vugeuir au juor du décès puor les salariés ne reealnvt pas du régime de ritretae des cderas et à 340 % du pnloafd aunnel de la sécurité soicale en vguueir au juor du décès puor les salariés reanelvt du régime de rrtieate des cadres, aevc prrtoaa puor les salariés à tepms partiel.

Sur dmaende du ou des aytans driot désignés en 3.3, ce capatil décès pourra, en tuot ou partie, être transformé en rente.

3.3. Atayns droit

En l'absence de désignation esepxsre de bénéficiaires par le salarié, les caiaputx décès snot versés dnas l'ordre de priorité svinaut :

? au cnoijont du salarié, non séparé de coprs par junemget définitif ;

? à la pnnosree liée au salarié par un pctae cviil de solidarité ou à son cnbociun ntroioe ;

? aux etanfns du salarié, nés ou à naître, vtnavis ou représentés par prats égales etnre eux ;

? aux panrets du salarié, par parts égales enrte eux, et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au sruivnavt ;

? aux héritiers de l'assuré.

Le salarié puet à tuot meonmt mfdeiior la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par letrte recommandée adressée à l'organisme assureur, qui en acusecra réception.

Article 4 - Garantie invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Si le partipncait est en état d'invalidité asubole et définitive, c'est-à-dire s'il est renocnu inaldvie de 3e catégorie par la sécurité sciolae aevc mioaajtron puor ascaitnsse d'une trceie pnneorse de cet organisme, anavt la dtae de pisre d'effet de sa rtrtiaee sécurité sociale, il lui est versé par atiniopaitcn le caitapl 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 monatnt est calculé en pceratougne du sailrae de référence défini à l'article 8 est versée puor caquhe efannt à charge.

5.2. Nootin d'enfants à charge

Sont considérés cmmoe etnanfs à caghre du pctiaianprt tuos les etfanns légitimes reconnus, naturels, adoptifs, ruceiellis ou à naître au snes de la législation flciase ou au snes de la législation sur les aclaiontols fmailaiels :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas ciodotinn ;

- jusqu'à luer 25e anniversaire, pndnaet la durée :

-- de l'apprentissage ou des études ;

-- de l'inscription auprès de l'Agence natonlaie puor l'emploi (ANPE) cmome ddmraeeuns d'emploi ou etfunafcet un satge préalablement à l'exercice d'un pmeierr emolpi rémunéré ;

-- snas lotiitmain de durée en cas d'invalidité roceunne par la sécurité sliaoce avnat le 21e anniversaire, les mnatett dnas l'impossibilité de se liverr à une activité professionnelle.

Par assimilation, snot considérés à cgrahe les efnatns légitimes, à naître et nés viables, et les enantfs recueillis.

5.3. Moantnt de la rtene éducation

Il srea versé puor les eanntfs à chrgae désignés en 5. 2 :

- 12 % du slariae de référence par enanft jusqu'au 18e annivrasiere ;

- 15 % du silraae de référence par enafnt âgé de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, aevc des mmiina sur le mnnoatt aennul de la rtene calculés lros de sa msie en srevcie ;

- 12 % du palfond aenunl de la sécurité scilaoe jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés ne relenvat pas du régime de rtteiare des ceadrs ;

- 24 % du plaonfd anenul de la sécurité siacole jusqu'au 18e aiesnirvnrae et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés relvenat du régime de ratrteie des cadres.

Les mnimia snot calculés sur le plnoafd de la sécurité soliace en veuiugr au juor du décès du salarié, aevc prroata puor les salariés à tmpes partiel, la retne anenllue étant eisunte revalorisée selon les doisnstiipos prévues par l'accord du 27 mras 1997 rteialf à la prévoyance.

5.4. Paeimnet de la retne éducation

La rente éducation est cvimutlaue aevc le caiptal décès. Elle est due et plyabae meeuensmnllet à cpmteor du preemir juor du mios qui siut la dtae 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 tatol de tiraavl entraînant le vrnemeest d'indemnités journalières de la sécurité saciloe hros arnscsaue maternité.

6.2. Délai de carence

Le délai de ccenare appliqué à la griantae est de 90 jruos consécutifs d'arrêt de travail.

6.3. Montant

La gariatne cssontie à arseusr à un salarié aanyt puls d'un an d'ancienneté un complément d'indemnité destiné à compléter les vemetnrses de la sécurité scolaie à htauuer de 80 % du saiarle burt tel que défini à l'article 8 jusqu'au cemalsesnt en invalidité par la sécurité silcoae snas puor atanut excéder le slaaire 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 toalte ou pirlteale srenuuve postérieurement à l'entrée en focoitnn du salarié, et indemnisée comme tllee par la sécurité sociale, il est versé une rnete complémentaire dnot le mtnnoat est fixé anisi qu'il siut :

7.1.1. Invalidité résultant d'un adeccnit du travail

Si le tuax d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rtenes versées par la sécurité scloaie à huetuar de 80 % du sarilae burt tel que défini à l'article 8 snas puor aatunt excéder le saalire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'incapacité d'au mnios 66 %, la pseornne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du vnermseet par apiaitncoitn du cpaital décès.

Si le tuax d'invalidité (n) est cmpoirs enrte 33 % et 65 %, l'assureur atroppe un complément calculé sur la bsae de 3(n)/2 de la retne fixée ci-dessus.

7.1.2. Invalidité résultant d'une maladie

Invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie : l'assureur complète les retens versées par la sécurité slicoae à huatuer de 80 % du slaiare burt tel que défini à l'article 8 snas puor atnaut excéder le siarlae net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'invalidité de 3e catégorie, la ponsrene concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du vensermet par aaotptniiicn du catpial décès.

Invalidité de 1re catégorie : le complément mentionné ci-dessus est divisé par deux.

7.2. La rntee complémentaire d'invalidité est versée muneenleesmlt à temre échu dmticeneert au bénéficiaire jusqu'à la dtae d'effet de la rttaeire de la sécurité sociale.

Article 8 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 mai 1999

Le sraliae aennul de référence représente le toatl des rémunérations butres perçues au cuors des 12 mios précédant l'événement. Il est calculé en tennat cptmoe de tuos les éléments cuctnralotes du saairle suioms à csaioiottn limité aux thacerns A, B et C des rémunérations.

Article 9 - Revalorisation des prestations

En vigueur étendu en date du 1 mai 1999

L'ensemble des pesritaonts srea revalorisé cuqhae 1er jianver et 1er juillet, en fiocnotn de l'évolution du silraae mniimum cniteonnenovl de l'intéressé.

Article 10 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 1999

Le présent aroccd est coclnu puor une durée indéterminée. Il

entrera en viuguer le pmrieer juor du mios civil sunivat la pclboaituin de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Les etnpsrreies rvaenelt du présent aocrcd bénéficieront d'un délai de 12 mios à ctemopr de l'entrée en vuuiger de l'accord puor se metrte en conformité aevc des nuevlelos giatnares prévues.

Les eiretrpsens qui ont colncu un ctaornt de prévoyance aanvt la dtae d'extension du présent acrocd pnorourt mtaeininr luer adhésion au régime antérieur, à coitondin que celui-ci fssae bénéficier lerus salariés d'une gtrniaae équivalente.

Les diinoistosps du présent aoccrd porornut être réexaminées à la dnademe d'une ou de pislreuus oiaagrsntoins représentatives contractantes.

Toute dénonciation du présent arcocd s'effectuera conformément aux dsooipsnitis de l'article 81 de la cvienootnn cltvloiece nationale.

Annexe

Article 1er - Organisme de prévoyance

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

Organisme de prévoyance

Les ptraeerinas suiaocx soussignés, memrebs de la cossimimon paitirrae de la cvonieotnn cveoctille nonlaitae des beauurx d'études techniques, ceitbnas d'ingénieurs csenoils et des sociétés de conseils, cnnneivneot de ceionfr la goestin du régime de prévoyance de la bnacrhe à Mokaflaf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du gourpe Mkfoaalf Médéric), aux cniidootns sntveiaus :

1. Les eersepinrts rvlenaet de la cotnevoinn cetillocve nnoatlaie snot tueens d'adhérer aux cinotnodis décrites à l'article 2 du présent aaennvt au cohix à l'une ou à l'autre des itsotiniunts de prévoyance ci-dessus dénommées snas dnicsttiion de territorialité.

Elles disonsept d'un délai de 6 mios après extension, et au puls trad à la dtae d'échéance de luer ctaornt en cours, puor se mertte en conformité.

2. Par exception, les eieeprrsnts qui ont conclu un contart de prévoyance avant eestxnion cnesroevnt luer liberté d'adhésion au régime antérieur.

En cas de renégociation, et à ciiondton que les gitraeans et les ctoaosntiis seaalilras soenit équivalentes à cleels précisées à l'article 2, les errtpsienes ont la possibilité de coaettrncr aevc tuot osnmirgae de luer coihx ; eells prunorot en firae bénéficier luers flleaiis aux mêmes conditions.

3. De même les ereprneitss en création dnspsoeit d'un délai de 3 mios puor sisraaitfe aux gaeritans prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot orisnamge de luer choix.

4. Les tuax des cootniaists définis au pahragrape 2 de l'article 2 du présent anvnaet snerot mieutnans peanndt 5 ans par les iintnsituots de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à piatrr de la dtae d'extension.

5. Les ioittitsnuns de prévoyance ci-dessus dénommées snot adhérentes à l'OCIRP (organisme cmmoun des insotitiunts de rtnee et de prévoyance) qui arusse la rnete éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à cmtepor de la dtae d'extension, les dntioosiipss prévues par le présent aeavnnt prroonut firae l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la danemde d'une ou de psurleius otriiaanosngs représentatives cnatntrotaces indépendamment de l'accord "Prévoyance" lui-même.

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

1. Assiette

Les ctiiaontoss de prévoyance snot calculées sur le salriae burt plafonné à la trnache C svarnet de bsae au clacul des ciaotitosns de sécurité sociale.

2. Tuax des coattinosis prévoyance

Pour l'ensemble des reqsuis ganiatrs par l'accord « Prévoyance » du 27 mras 1997, les etrspineers adhérentes du régime de brcnahe auprès des oinesmagrs désignés atinqcretuot une coaiotstin calculée comme siut :

- sur la tchrnae A : 0,74 % ;

- sur la thnarce B : 1,13 % ;

- sur la tcnrahe C : 1,13 %.

Les tuax de csoianoitts snroet muntenais pedannt 3 ans par les iuntintoitss de prévoyance, et ce à cpteomr du 1er jiaenvr 2013.

3. Répartition

La répartition des ciosnatitos srea fiate dnas cahuqe errpiestne en ftoncion de ses règles prpores snas que la prat salarié excède 50 % du mnnoatt taotl des ciitsntooas qeul que siot l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la cntivenoon cievlcltoe naoinatle des credas du 14 mras 1947 prévoit une caoiitsotn de 1,5 % calculée sur la thrncae A du saarlie des cadres. La ciototiasn de 0,70 % sur la thnrcae A prévue à l'article 2 ci-dessus est ibpmutale à ctete obligation.

Aucune ctiioostan n'est due puor tuot panircatpit bénéficiant des potnreisats incapacité de tviraal ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les saitoitnus visées à l'article 2, praeaprgahs 3 et 4, de l'accord du 27 mras 1997, il srea proposé des ctnootsaiis ivdunilledeis par le baiis d'un régime spécifique.

4. Iamcpt de la réforme des rretaetis

Le tuax de ctiaositon défini à l'article 2.2 du présent aevnnat ilunct le fnneaencimt de la crghae puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rpoert de l'âge d'ouverture des doitrs à la rtiartee à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nbrmevoe 2010), c'est-à-dire l'allongement cdoraenprsnot de la période de coeuvturre au trite :

- des gitnareas incapacité de taaivrl et invalidité ;

- du meiaitnn des gianerats décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin).

Conformément aux dssiioptnios de l'article 26 de la loi susvisée, la cnttuoisotin du pnooeirvnmnseit cesnpodorrant à ctete cghrae nelvuole est échelonnée sur une période tiitnorrsae epxarnit au 31 décembre 2015, puor les esrriteneps dnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en vueigur de ladite loi.

Dans le cas où le cnrotat de ces erstrpenies vidnariet à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, rsmeie en cusae de la désignation des oseminagrs asruuerss ou de l'un d'eux, erenipsrte soanrtt du camhp d'application de l'accord de prévoyance), aavnt l'expiration de la période trstrnoiaie susvisée, une indemnité de résiliation porrua être due. Ctete indemnité corrsonped à la différence ernte le mnantot des pvirnoisos tecnuheiqs pematrentt de criovur intégralement les egemgneatns psneat sur l'assureur et le mnnoatt des psoivinors thnceqiues efecnfivetmet constituées, au ttire des incapacités ou invalidités en cruos à la dtae de résiliation.

Toutefois, cttee indemnité ne srea pas elbgixie si l'organisme ausrsuer ne piuusort pas le miitenan de cette ctreuvuroe aolrs qu'un nauvoeu contrat, une nveloule ctnevoinon ou un nuvoaeu

buelilltn d'adhésion est sosiucrt en recpelnamemt du précédent et prévoit la rsiepre intégrale, par le nuovel oangrisme assureur, des eengemangts rteaifls au miaetnin de la gatarine incapacité de travail-invalidité et de la gatainre décès du contrat, de la cntoioevnn ou du bleuitln d'adhésion iintial ; dnas ce cas, la contre-valeur des pioovnirss efiftecnevmet constituées au ttrie du mieaintn de cette ganarite srea transférée au nvouel oinmagsre assureur.

A l'inverse, dnas le cas d'une ensitrerpe ravenelt du cmahp d'application de la ctniooevnn coetvllice qui déciderait de rjrnioede le régime ctinvnoenenol avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci derva s'assurer auprès de l'assureur dnot le crantot arua été résilié que les ponestitras nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de rpsriee des eteeggnmnas par les ogmreinsas désignés, l'entreprise dvrea procéder au paemenit du sdole retnsat à provisionner.

Les diinioptosss de l'article 26 de la loi susvisée ratveiles au pnomosnnvireeit snot d'ordre public.

Article 3 - Organisation du régime de prévoyance de branche

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

3.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux oisngermas asreuruss désignés à l'article 1er du présent aaevnnt à l'accord du 27 mras 1997.

Une ceonnviotn de goestin cocunle ernte les paaerrietns sucaiox sriaatniegs de l'accord de prévoyance et les oingrmseas arssruues fiormasle les enagtngemes des piretas puor l'assurance et la gtosien du régime de prévoyance de la branche.

Les modalités d'organisation de la muatloiauistn sneort réexaminées par les ptaeniraers suoicax dnas le délai mmixuam de 5 ans à cptemor de la dtae d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux dpionsistois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cttee fin, les priaets sraneagiits se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anvat l'échéance.

Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sydatcins de sociétés d'études et de cliosnes (Syntec).
Syndicats signataires	Chambre des ingénieurs-conseils de Fcrane (CICF) ; Syndicat noantial des prnoslenes d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC ; Syndicat ntioaanl des activités teeiirtras (SNAT) FO ; Fédération des svreiecs CFDT. ; Fectam CFTC.

Article - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Assiette

Les ciiastonots de prévoyance snot calculées sur le srliaae burt plafonné à la trnchae C sraenvt de bsae au calucl des ctoaotsniis de sécurité sociale.

2. Tuax des coniittosas prévoyance

Pour l'ensemble des resuiqs garntais par l'accord « Prévoyance » du 27 mras 1997, les erireeptnss adhérentes du régime de bnrahce auprès des onmsaigres désignés aecntruotqit une

En cas de désignation d'un neovul osrmgniae assureur, tuetos les eirrenstpes ayant adhéré au régime de prévoyance de bahncre redojnionrt le nvueol ogrniasme asureusr désigné. Les osengirams asurseurs précédemment désignés oonrgerasnit le trrnesaft du régime de brcahne auprès du nveoul assureur. Cette opération se réalisera snas faris puor les eresreiptns et les bénéficiaires du régime.

3.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les srentiiss en cours

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dstiiioopnss sunaivtes s'appliquent (articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

- la gnraaite incapacité teraomripe de travail-invalidité est mauitenne aux assurés en arrêt de tviaarl puor mlaadie ou accident, dès lros que les prestations, immédiates ou différées, snot aecisuqs ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

- ces assurés bénéficient du meintain des geintraas décès pdennat la période d'incapacité treropamie ou d'invalidité onarvut driot adietxus ptierosntas du régime de prévoyance ; le slariae de référence est figé à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

- les panrtitseos périodiques en curos de sriceve (indemnités journalières, pnsoein d'invalidité, renets d'éducation) cinnnuotet d'être versées à luer niaveu attient à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

Les piarraenets soacuix oeoanrngrist la puitsoure de la rotorialseavin des patioetnsrs en cours de sceirve asnii que de la bsae de clacul des poneitsarts rleievtas à la cerrouvute du rusqie décès maintenu, conformément aux dipssooitnis de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.
L'ensemble des dsstiinoipos qui précèdent s'applique également dnas le cas d'une epnetrsrie adhérente qui ceiaersst de rveeler du camhp d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de bhrcane ; les modalités d'organisation des roeatisrinaolvs futeurs sorent arols de son ressort.

ctiooasitn calculée comme siut :

- sur la tcnrhae A : 0,74 % ;

- sur la tncarhe B : 1,13 % ;

- sur la tcnrhae C : 1,13 %.

Les tuax de ctatisooins soenrt meanintus pdnenat 3 ans par les iinitsttnuos de prévoyance, et ce à ctmeopr du 1er jeniavr 2013.

3. Répartition

La répartition des cniiootsats srea fiate dnas chqaue eresritnpe en fonioctn de ses règles prroeps snas que la prat salarié excède 50 % du mtnnoat tatol des coinittsoas qeul que siot l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la cevnootnin clelivocte nnlotaiae des cerdas du 14 mras 1947 prévoit une cioattosin de 1,5 % calculée sur la tachnre A du salirae des cadres. La cottiiason de 0,70 % sur la tnrchae A prévue à l'article 2 ci-dessus est iuptmlabe à cttee obligation.

Aucune cttooasiin n'est due puor tuot ppnitiaract bénéficiant des ptinteasros incapacité de tviaral ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les siuitntoas visées à l'article 2, paeapgahrrs 3 et 4, de l'accord du 27 mras 1997, il srea proposé des cioiaottsns iluilinedevds par le baiis d'un régime spécifique.

4. Impact de la réforme des rtiaerets

Le tuax de csitatioon défini à l'article 2.2 du présent avnneat

iclunt le fnnnaeicemt de la crhage puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rpoert de l'âge d'ouverture des dtoirs à la rriettae à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nervmobe 2010), c'est-à-dire l'allongement crapnosdornet de la période de covuerrute au ttire :

- des gatrenais incapacité de tavaril et invalidité ;

- du mtaiinen des gnarietas décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin).

Conformément aux dotiisopnsis de l'article 26 de la loi susvisée, la cottsoiinutn du psonovienimrent cpanonsorredt à cette chgrae nevoulle est échelonnée sur une période tosniratrie epirnaxt au 31 décembre 2015, puor les enestrieprs dnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en veguiur de ltdaie loi.

Dans le cas où le coartnt de ces errspeniets vneidairt à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, resmie en cause de la désignation des orgsnaemis asresruus ou de l'un d'eux, esertrnipe satornt du chmap d'application de l'accord de prévoyance), anvat l'expiration de la période trrsioitnae susvisée, une indemnité de résiliation proura être due. Cette indemnité coprnserod à la différence etrne le mtannot des pinvoiosrs tqheneiucs pntteamret de cviorur intégralement les etngeamgens pnsaet sur l'assureur et le mntaont des pinisvoors tinueqhecs etncevmfiefet constituées, au ttire des incapacités ou invalidités en cruos à la dtae de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne srea pas egixlbie si l'organisme auusersr ne pouusirt pas le meitainn de cette crruovuete aorls qu'un novaueu contrat, une nlevuloe civoonetnn ou un neuavou btilelun d'adhésion est sircsout en reeecapmlnmt du précédent et prévoit la ripesre intégrale, par le neovul omrisgnae assureur, des eengegatmns rteiflas au minieatn de la grnaitae incapacité de travail-invalidité et de la giraatne décès du contrat, de la centnoovin ou du bileultn d'adhésion iiinatl ; dnas ce cas, la contre-valeur des povoinirss envifetfemect constituées au trite du mtiaenin de cette gariante srea transférée au nvoeul oimagsnre assureur.

A l'inverse, dnas le cas d'une eipesrrnte renlavet du champ d'application de la cnvooentin cvlicloete qui déciderait de reordjnie le régime ctennveinnool anvat l'expiration de la période transitoire, celle-ci drvea s'assurer auprès de l'assureur dnot le ctornat arua été résilié que les patrostnies nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de repsire des enmneaegtgs par les ogmresanis désignés, l'entreprise dreva procéder au pmneieat du slode renastt à provisionner.

Les doiospsniits de l'article 26 de la loi susvisée rtiveales au piosnovremennit snot d'ordre public.

régime antérieur.

En cas de renégociation, et à coidointn que les gieratans et les cnioitstoas sllraaeais soniet équivalentes à cllees précisées à l'article 2, les eritsnepres ont la possibilité de cortnatecr aevc tuot omrsgniae de luer coihx ; elles pourrnot en farie bénéficier luers filieals aux mêmes conditions.

3. De même les etrrseneips en création dsnopiset d'un délai de 3 mios puor sriftaisae aux geitnraas prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot oagnsirme de luer choix.

4. Les tuax des cainotstois définis au papagrarhe 2 de l'article 2 du présent avnanet seront mntaeunis panndet 5 ans par les iinistouttns de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à ptarir de la dtae d'extension.

5. Les itnostuiints de prévoyance ci-dessus dénommées snot adhérentes à l'OCIRP (organisme cmumon des iiostunnttis de retne et de prévoyance) qui ausrse la rtene éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à coeptmr de la dtae d'extension, les diipitonosss prévues par le présent anveant prrounot fiare l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la damdene d'une ou de psilureus oosrtaaningis représentatives cacnnaerttots indépendamment de l'accord "Prévoyance" lui-même.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sdatcyins de sociétés d'ingénierie, de svciere informatique, d'études et de cnsieol (SYNTEC) ; Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF).
Syndicats signataires	Fédération ntloiaane du psonneerl de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du cniosel et de l'ingénierie CFE-CGC (FIECI), 48, rue de Lisbonne, 75008 Piars ; Fédération des seivecrs CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin.
Organisations adhérentes signataires	SPECIS FECTAM-CFTC par lttere du 18 mai 2000 (BO CC 2000-27). Fédération des sityacdns CTFC commerce, scireve et fcore de de vente (CSFV),197, rue du Frouabug Saint-Martin 75010 Piars par lettre du 9 ocrobte 2000 (BO CC 2000-45).

Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Organisme de prévoyance

Les pnearitraes saicuox soussignés, mmebers de la cmsimooisn paratiire de la conontiven clevitlcoe natnialoe des buureax d'études techniques, cibneats d'ingénieurs csnelios et des sociétés de conseils, cinnenenovt de ciefonr la gistoen du régime de prévoyance de la bhcarne à Mfokalaf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du grupoe Mklaofaf Médéric), aux citodonnis suvanteis :

1. Les enrepsirtes rlanevet de la conontiven clvocitlee noltaniae snot tneues d'adhérer aux coinntidos décrites à l'article 2 du présent avnaent au cihox à l'une ou à l'autre des inutstontiis de prévoyance ci-dessus dénommées snas dinotticsin de territorialité.

Elles dsiepsnot d'un délai de 6 mios après extension, et au puls trad à la dtae d'échéance de luer ctranot en cours, puor se mttree en conformité.

2. Par exception, les esitenrpres qui ont conclu un coarntt de prévoyance avant eontiexsn cevoenrnst luer liberté d'adhésion au

Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail application de la loi du 13 juin 1998

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

La réduction du chômage et l'embauche de jeeuns snot des priorités partagées par tuos les priteraanes sociaux.

Les erpsteeinrs de la fédération SNTEYC et de la CCIF (chambre des ingénieurs-conseils de France) ont embauché puls de 40 000 pnreosens en 1998, dnot puls du tries des jneues ingénieurs storis d'écoles, teutos dnslcpeiiis confondues. Elels ont l'ambition d'en embcehuar puls de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des seveicrs dnas l'économie, de la complexité crsainotse des tecnioeholgs et de l'externalisation de puls en puls fréquente des prtesnaiots d'ingénierie, de conseil, de fotiroamn et de msie en oeuvre.

Les métiers du savoir, regroupés dnas les fédérations STYNEC et CICF, ont ansii la volonté de créer un normbe très ironmptat d'emplois, en pieraitculr destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par lrues ceoalrbautlors snpupesot une lgrae prat de création ou de ctcoinopen qui iumqplie une gdnare aiuotmnoe dnas l'organisation de luer tvairal et une très fiblae possibilité de ssuutitebr immédiatement un caarooulbletr par un atrue au cuors de sa mission.

De plus, les métiers du savoir, par ecsnese moleibs et internationaux, snot confrontés à une ccrnrceoune madoilne et luers coûts de pcrodotuin snot deteminecrt liés au coût et à la durée du travail. Les eiepnsrrets du suteecr ne peevnut pdrenre le rqiuse de détériorer luer compétitivité en alsriouasdnt lrues coûts de production. En effet, luer capacité à eehambucr pssae oelmieoaginbrtt par le mteniain de luer compétitivité.

La satiution économique des eterspinres de la bnrchae est très contrastée, en risoan de la diversité de lrues tliales et des scteeurs d'activité dnas lleeusqs eells opèrent. Dnas ce cntxtoee économique, les piartes seriaatings conviennent, dnas le cdrae de l'application de la loi du 13 jiun 1998, de mrttee en oeruve des meseurs scilutbpeess de répondre à peulsiurs ocjifebts :

- aeentmugr le vmoule de création d'emplois en araisonsstst cauhqe fios que plibsose la réduction du tmpes de travail, d'embauches : les pateris sgraaenitis considèrent qu'il est préférable puor l'emploi de privilégier les démarches voleiaornts et négociées au navieu des erpinrtsees aifn de mttree en pacle les suootinls les puls adaptées. Cet emxean cuoindra cienearts etirerpesns ou établissements à eetrnr dnas le dsiitspiof d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 ;

- développer la ftroamion pslnenoilferose des salariés en fovasairnt la msie en pacle d'opérations stiebeucslps d'accompagner luer évolution penofsilrnlosee ;

- préserver l'emploi dnas les eipreentrss en difficulté ;

- ptrmreete aux enrpsreteis de réduire le tmeps de taiavrl tuot en luer dnaonnt la possibilité de faire fcae aux eencexgis de la compétitivité et à la réorganisation du taairvl par l'aménagement du tmeps de tiaravl sur l'année ;

- dinmeiur le tpems de trvaail des salariés puor améliorer leurs codnoinits de travail.

Ces mesures, au trveras de l'instauration d'un hrioare ctecoillf de 35 hueers et des modalités d'aménagement aunnel du tmpes de taairvl proposées, dvenoit en eefft premettre à une majorité de salariés de la banrche de bénéficier d'une dzinaie de jrous de disponibilité par roparpt à la durée cteennvnoillone actuelle, au-delà de la gitraane accordée sur le caractère chômé et payé des jruos fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Parnent en cmtpoe les dpinoitissos prévues par la loi du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de taivral réduisant la durée légale du taviarl des salariés à 35 herues par smenaie au 1er jeanvir 2000 ou au 1er jenivar 2002, selon les cas, les prtaeis sregiitnaas décident d'adopter les dstoiiiospns sniveatus :

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

Le présent aocrcd naaointl est abcpillpae aux eneiptsrers eartnnt dnas le cmhap d'application de la civtoonnen clltovciee nolantiae des bueaurx d'études techniques, des cbiteans 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 tiavarl eefiftcf est le tmpes pnneadt lueqel le salarié est à la diosiisoptn de l'employeur et diot se cofnmroer à ses diretcievs générales snas povuior veaqur leberinmt à des oncoatucpis personnelles.

Cas pituraclier de l'astreinte : l'astreinte cnneocre les pleags hiaoerrs en drohes des hoirares hbtuleias de tiavarl pnaednt llqeseuels un salarié puet être amené à iinenretvr à la dedanme de l'employeur. Tutoe iotnnvrieten effectuée pdanent la période d'astreinte, que cette ietnnvioetrn ait leiu au dioimcle du cbrlaolatoeur ou sur le leiu du projet, fiat priate intégrante du tpmes de tiarval eecitfff du salarié.

Article 2 - Durée conventionnelle du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

La durée heaidrdbmaoe cnonlioennevlte du trviaal eeictfff est fixée à 35 hueres à coetmpr de la dtae d'effet précisée au caihtpre XI du présent accord. Cette définition ne fiat pas ostcable à des dosipstoinis puls faaverlobs qui poiunraert exsteir dnas les accrods ou les uasegs des entreprises.

Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail

Article 1er - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

Les eitenersprs de l'ingénierie, de l'informatique et du cosinel onrefft la particularité de coetpmr une majorité de cadres, copmte tneu des pesinattors inleceltletlues de huat nieavu qu'elles snot à même de proposer. Par ailleurs, les moenys buqaeeiurtus mdreeons fnot évoluer l'exercice taoinedtirnl de l'activité psfoinlelosnree et le contrôle triediaotnnl des hreroias de travail, par l'employeur. Cttee évolution paraît renetonrcr les ataisnprios des salariés qui suieonhatt talvareilr soeln un rhmyte propre, néanmoins cmaitblope aevc les cniaotertns de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, cmtpoe tneu de la nratue des ftnooncis et responsabilités confiées au pseonnrel concerné, la référence à une msreue de tepms exprimé en nrbmoe de journées ou demi-journées de trviaal puet être puls adaptée que le ccalul en heures et vneit compléter uimteelnt les ditpsoniisos légales

(notamment les durées maamliexs légales qui cnionutent à s'appliquer).

Afin à la fios de friae bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du tpmes de tvarail et de fvaseiror l'émergence de nvluoeles oriaitgnonsas du tivraal dnas les entreprises, les paeitrs siaretanigs cnenvnineot de mrtete à la distisopoin des enepesirrts les mureess ci-après qui vennneit compléter les artliecs 32 EATM et IC de la cnoevitonn collective.

Tous les salariés qui relèvent du chmap d'application du présent acrocd veonit luer durée haedbidomrae de taairvl réduite sloen les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire snoret oenbetus nmaoetmnt en réduisant l'horaire hdmebadroiae pius en réduisant le norbme de jorus travaillés dnas l'année par l'octroi de jrous dposilenbis pirs de façon iudnlvidleie ou collective.

Si la réduction d'horaire est otnbeue en réduisant le nrbmoe de juros travaillés dnas l'année, le salarié bénéficie de juros dbsinpoeils attribués au ttire de la réduction du tpmes de travail. Cette stioouln puet s'accompagner, au paln de la gestion, de la création d'un cpmote de tmeps dioipsblne (chapitre V) pmtarnteet la matérialisation de la réduction eteffcvie du tmeps de tavrail et dnot l'utilisation paraît adaptée aux vinroiatas de crgahe de tavaril des salariés de la branche.

Les pteiars sigtnraieas cnonvneneit que les jorus fériés snot non travaillés et payés. Lursqoe l'activité de l'entreprise la fiat tialrvlaer ces jours-là, ces deiernrs dennont leiu à récupération soeln les dsiiiposonts cenleenonolvntis ou établies par l'entreprise dnas le rseecpt des dissptinoois légales. Snot considérés cmmoe jorus fériés les jours fériés légaux, à sivaor : les 1er janvier, ldnui de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lndui de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Nbemorve et 25 décembre.

Conformément aux dsosioitpnis légales, les eertisnerps csnreevnot la faculté de miefdior ou de maiitnenr l'horaire ccilelotf en vieugur dnas l'entreprise avant la dtae de saritunge du présent accord.

Trois teyps de modalités de gtioesn des hrireaos snot*a priori*distingués à l'initiative de l'entreprise :

- modalités sardntad ;

- modalités de réalisation de mnisioss ;

- modalités de réalisation de miinosss aevc anoumtoie complète.

Les définitions de ces différentes modalités snot précisées dnas les aclrties ci-après.

Pour reveelr des modalités de réalisation de missions, les psenelorns dvionet tuot d'abord répondre aux ciotnidons d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lros de la msie en oeuvre du présent arccod snot informés des modalités qui les crnnneocet après information, lorsqu'elles existent, des iottnuitsins représentatives du personnel. Les cmhtaengnes svuniet l'évolution pseillsoronenfe du ctabooeraullr et tninenet cmptoe de lreus souhaits.

Article 2 - Modalités standard

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

Sauf dnistipooiss particulières négociées par acrocd d'entreprise, les salariés concernés par les modalités santardd ont une durée hdreaiodabme de tiarval de 35 heures, cmtpoe tneu des modalités d'aménagement du temps de tvarial évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de tairavl ecifftef diot être telle que luer harorie auennl ne pissue dépasser l'horaire anuenl normal. Ce dnreier rrsseot à 1 610 heuers puor un salarié à temps pilen sur ttuoe la période de 12 mios (non cmpiors les éventuelles herues supplémentaires visées aux cairhtpes III et IV). Un aroccd d'entreprise ou d'établissement puet par aurlelis prévoir une durée aneullne inférieure à 1 610 heures.(1)

Ces modalités cncernonet les EATM ; les ingénieurs et caders pveuent également rlveeer de ces modalités standard.

Compte tneu de l'organisation du temps de tvarail sur l'année (modulation auennlle présentée au chirtape III), la rémunération de ces clrubareoltoas ne puet être inférieure au sliaare burt de bsae crepasnodornt à un hiraore hddmaorbeiae de 39 hueers ou à l'horaire hbrmaoedidae inférieur eivteneffmect pratiqué à la dtae de sriugante du présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe du traaivl (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 snaatrdd ou les réalisations de misoniss aevc aooitunme complète. Tuos les ingénieurs et caedrs snot*a priori*concernés, à ciiondotn que luer rémunération siot au monis égale au plnfaod de la sécurité sociale. De plus, en foctnion de l'activité de l'entreprise, un acrcod d'entreprise diot préciser les cdintonois dnas lqlueeelss d'autres catégories de psreeonnl pevenut dseispor de ces modalités de gestion.

Compte tneu de la nutare des tâches accmpoleis (responsabilités particulières d'expertise tiquncehe ou de gitoesn qui ne puneevt s'arrêter à hreue fixe, utolaiisitn d'outils de haute teocghionle mis en commun, ciornatoidon de turvaax effectués par des coaureotllrbas tanvairllat aux mêmes tâches...), le penernosl concerné, tuot en dnpassiot d'une aiouomnte mnodrie par ropaprt aux ctoabalorrelus définis à l'article 3, ne puet srvuie sceirmnettt un hraroie prédéfini. La cisiaoptmaliobtn du tepms de taavril de ces cuooertrllbaas dnas le recsept des dniostsipios légales se frea également en jours, aevc un contrôle du tmpes de taiavrl opéré allneenunmet (chapitre III).

Les aepotmtnineps de ces salariés eogelbnnt les vanraiotis hoerrias éventuellement alcocpiems dnas une limtie dnot la vauelr est au maxumim de 10 % puor un hoarrie hdbdoaiemrae de 35 heures.

La rémunération munleesle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements siinafgfictis du tmeps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de ctete limite, représentant des tanecrhs eenlnotiplceexs d'activité de 3,5 heures, snot enregistrés en suractivité. Le cmptoe de tpmes dbniilsope puet être utilisé puor ernesetrgir ces suractivités qui ont voitaocn à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats...) par demi-journée dnas le crade de la gteison aellunne retenue.

Ces salariés ne peunvet tllriaaevr puls de 219 jrous puor l'entreprise, cmptoe non tneu des éventuels juors d'ancienneté conventionnels. Le cpmtoe de tmpes dioslbnipe puet être utilisé puor esinrtegrer les juors accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce cifhfre de 219 jruos porura être abaissé par acrocd d'entreprise ou d'établissement, négocié dnas le crade de l'article L. 132-19 du cdoe du travail.

Le prenonesl asnii autorisé à dépasser l'horaire hetuibal dnas la lmtiie de 10 % diot bénéficier d'une rémunération annelule au mions égale à 115 % du mmniuim cinntnnoeveol de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de getosin du tepms de tvaiarl ne puet entraîner une bsisae du slriaae burt de bsae en vuiegur à la dtae de ce choix.

(1) Ailrtce étendu suos réserve que les cadres bénéficient d'une réduction eciefvtfe de luer durée de tavrail en aacoipplitn du pghrraapae I de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tariavl (arrêté du 10 norvmebe 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 petaris sernaatigis réaffirment luer atmncteahet aux dtrios à la santé, à la sécurité et au rpeos du salarié et ont adopté l'accord du 22 jiun 1999 dnas le rseepct des picirnpes fentnmuaodax stuvians :

- le 11e alinéa du Préambule de la Ctotnusotiin de 1946, afnamirft le diort du salarié à la santé et au ropes ;

- les dntiioiposss de la Cathre sailoce européenne du Cneiosl de l'Europe du 18 obtorce 1961, cnocnaasrt dnas son aicrtle 11 le droit à la poterciotn de la santé du salarié ;

- les doiopsisints de la dieicvrte 89/391/ CEE du Coeisnl du 12 jiun 1989, cnnneorcat la msie en ?uvre de meesurs vnisat à poromuoivr l'amélioration de la sécurité et de la santé des tlleariaruvs au taivral ;

- les dsiopiotsins de la Catrhe ctiramauunome des diorts sacuiox fodnunteamax des terlvuraails du 9 décembre 1989, snlapuitt que la réalisation du marché intérieur diot cnodiure à une amélioration des ctnodoinis de vie et de tiraval des tllveriruaas dnas la Communauté européenne ;

- les dspiinisoots de la dcitirvee 93/104/ CE du Cioensl du 23 nebvrmoe 1993, qui fxie des ptnpicsoerris mmiaeilns de sécurité et de santé en matière d'aménagement du tmeps de taviral ;

- les dpnosistoiis du traité d'Amsterdam du 2 obctroe 1997, mannntneoit les dorits sioacux fuatdmoneanx définis dnas la Crhate soiacle du Cesnoil de l'Europe de 1961 et dnas la Crhate ctrumonamaiue des dtiors sicaoux fnndomtaeaux des tluilavrraes de 1989 ;

- l'article 1134 du cdoe civil.

Les pairets sigreanaits ont ansii adopté le 11 mras 2011 un aorccd de méthode aifn de préserver la santé au tvriaal et un aoccrd le 19 février 2013 ralietf à la santé au triaval et aux rusqies psychosociaux, vnasit à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les patires sgarnitiaes réaffirment luer anehcatetmt aux dtoris à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et endetnent se référer, dnas le cdrae du présent ananevt :

- à la dreciivte 2003/88/ CE du 4 nmbvoree 2003, dnot les aeilcrts 17, alinéa 1, et 19 ne prtetemnet aux Etats mbmeres de déroger aux dstoopnsiiis rvlitaees à la durée du tvraial que dnas le rceespt des pircpeins généraux de la ptcieroton de la sécurité et de la santé du tieravlluar ;

- à l'article 31 de la Crthae des drtois fedoamnnautx de l'Union européenne, qui gtnriaat au tauvaierllr des ciionontds de taaivrl qui rcestenept sa santé, sa sécurité et sa dignité ;

- aux donptiissois des alrtiecs L. 3121-43 à L. 3121-48 du cdoe du travail, définissant le ruoercs aux coveontnins de fofarit en jorus sur l'année.

Article 4.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Peuvent être simous au présent aitrcle 4 les psreelonns exerçant des responsabilités de menmagenat élargi ou des msniisos commerciales, de coantsnlut ou aiancmolscspt des tâches de cpctooeinn ou de création, de ctodniue et de spouievirsn de travaux, dnsoiapst d'une lrage autonomie, de liberté et d'indépendance dnas l'organisation et la gioetsn de luer tpmes de trviaal puor exécuter les msisnois qui luer snot confiées.

Les salariés aisni concernés divneot bénéficier de diiosntiposs adaptées en matière de durée du tviaarl ; ils snot autorisés, en rosian de l'autonomie dnot ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée clonitnnveonele de traival dnas le cdrae du rspeect de la législation en vigueur. La rémunération munellsee du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pvioour releevr de ces modalités, les salariés concernés dvnioet oriealimeontbgt dssieopr de la puls lgare amnitooue d'initiative et assuemr la responsabilité peline et entière du temps qu'ils ceorcnanst à l'accomplissement de luer mosisin caractérisant la mreuse réelle de luer ctrioubtnion à l'entreprise. Ils dnivoet dnoc dssiepor d'une gdnrae latidute dnas luer oniotsaairgn de tvraial et la gestion de luer temps.

Ils relèvent au mimuinm de la poiitosn 2.3 de la glrile de csasciifaolitn des caerds de la cnetoivonn celvtiolce nnliaotae ou bénéficient d'une rémunération aleulnne supérieure à 2 fios le pfanold anenul de la sécurité siaocle ou snot midaaeratns sociaux.

Article 4.2 - Conditions de mise en place

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

La cculsioonn d'une cenivnootn ivdlilduenie de firfaot auennl en jruos fiat impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, cartnot de triaavl ou anvanet annexé à celui-ci.

L'avenant asnii proposé au salarié elxcipite précisément les rasoins puor leslelques le salarié concerné est anotmoue ainsi que la nratue de ses fonctions.

Ainsi la conieotnvn idlielviudne diot friae référence à l'accord cotlilcef de brhacne ou d'entreprise apapcilble et énumérer :

- la nurtae des mnsioiss jtaifnisut le reorcus à cette modalité ;

- le norbme de juors travaillés dnas l'année ;

- la rémunération ctedarpsrnoone ;

- le nbrmoe d'entretiens.

Le rfeus de seingr une cvennotion ieinluiddlve de foriaft en jrous sur l'année ne reemt pas en csuae le cnraott du salarié et n'est pas cnititsotuf d'une faute.

(1) Alticre suos réserve du recpest de la jsuiderunrcpe de la Cuor de Ctisaosan (Cass. soc, 31 jainver 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une ctoeonivnn ilnidvluedie de fofrait en juros sur l'année diot fxier le nrombe de jrous travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de priess de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un smpile rvoeni par le cranott de taaivrl aux dsinoostipis de la covoinnetn clcivtloee ou de l'accord d'entreprise prévoyant le fiorfat jours est insuffisant.
(ARRÊTÉ du 26 jiun 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 ciiatbalimotpson du tpmes de tivaral du salarié se fiat en jrous sur une période de référence annuelle, aevc un mamuixm fixé à 218 juors de tvriaal par an, journée de solidarité incluse, puor un salarié présent sur 1 année complète et anayt aiqucs la totalité des dotirs à congés payés complets, cmtope non tneu des éventuels juros d'ancienneté cevtenloinonns au ttire de l'article 23 de la cnentvoion covltcleie et de cuex définis éventuellement par arccod d'entreprise ou par ugsae et des acnesebs enxepltilencoes accordées au titre de l'article 29 de la cietnvnoon cloctelive nationale.

Article 4.3.1

Année incomplète

L'année complète s'entend du 1er jaeinvr au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète, le nmbroe de juros à etueecffr est calculé en foticnon de la durée en sneimeas rtensat à ciuror jusqu'à la fin de l'année, sleon la flumore suivante, par exlpmee :

Forfait aunenl : 218 jours, bsae alnlneue de 47 seniames (52 simneaes - 5 seimnaes de congés payés), siot :

Nombre de juros à tevilaalrr = 218 × nmorbe de seenimas travaillées/47.

Dans ce cas, l'entreprise dvrea déterminer le norbme de juors de ropes à arbtetuir sur la période considérée.

Article 4.4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le pnrneeosl aisni concerné diot bénéficier d'une rémunération alnlenue au minos égale à 120 % du mimuinm cvonoteinnenl de sa catégorie sur la bsae d'un froafit aeunnl de 218 juros travaillés ou sur la bsae du frfoait défini en entreprise.

Par dérogation au prraahagpe précédent, le pseernonl classé en psioiotn 2.3 de la grlile de ctaiilasisfocn des crades diot bénéficier d'une rémunération alnuelne au mnios égale à 122 % du mniumim ceoteonnnnvil de sa catégorie sur la bsae d'un fiafort aenunl de 218 jorus travaillés ou sur la bsae du ffiroat défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tneu de vérifier que la rémunération alennule versée au salarié est au moins égale à, soeln le cas, à 120 % ou 122 % du muinimm ceveoninntnol de son coefficient.

La rémunération msuneelle du salarié est lissée sur la période alulnnee de référence qeul que siot le nbmore de jours travaillés au corus du mois, conformément aux dptisoisions légales et réglementaires.

L'adoption de ctete modalité de gtisoen du tmeps de tvraail ne puet entraîner une bisase du siaarle burt en vguuier à la dtae de ce choix.

Lorsqu'un salarié aanyt cnlcou une cvionnoten de ffraiot en jours perçoit une rémunération meinnfsemtaet snas raoprpt aevc les sujétions qui lui snot imposées, il peut, ntsnanboot tuote caslue contraire, ctlnnoonnielvee ou contractuelle, sisiar le jgue jriauidcie aifn que lui siot allouée une indemnité calculée en foincotn du préjudice subi, eu égard nenmomtat au naeivu du saalire pratiqué dnas l'entreprise et coonradpsrent à sa qlicoatiiaufn conformément aux diinoisospts légales.

Article 4.5 - Forfait en jours réduit

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

En arcocd aevc le salarié, ces modalités prévoient un nrobme de jorus travaillés en deçà du nrobme de juros auenlns travaillés défini à l'article 4.3 du présent annaevt ou dnas l'accord d'entreprise. Le salarié srea rémunéré au portraa du nmobre de jours fixé par sa connvitoen de forfait, et la chrage de tiavral drvea tiner cptmoe 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 pnlafod cvonenu (dans la limite de 218 jorus de tavrial sur l'année puor un driot à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jorus de roeps dnot le nbrmoe puet viaerr d'une année à l'autre en fitcnoon nnoaetmmt des jorus chômés. Il srea tneu ctmope des dsnitoiispos légales, réglementaires et cveelleniononnts se rpptoanart à tuot ature tpye d'absence.

Le piesninoneomtt des jruos de repos par journée entière et iiividbsnle du salarié en fifraot annuel en juors se fiat au ciohx du salarié, en ccretnoaiton aevc la hiérarchie, dnas le rscepet du bon fnnoicntoenemt du svicere dnot il dépend.

En aroccd aevc luer employeur, les salariés punevet reennocr à des jrous de repos mynanoent le venesermt d'une miaatroojn mimunim de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jorus et de 35 % au-delà. Ctete mtjraoioan est fixée par aavnnet au crntoat de travail. Ce dosstipiif de rahcat ne pruora avoir puor conséquence de poretr le nmorbe de juors 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

Le fiforat aunnel en juors s?accompagne d?un décompte des journées travaillées au myoen d?un sviui objectif, fabile et ctidtriraoonce mis en plcae par l?employeur.

L?employeur est tneu d?établir un dmoeunct qui diot friae apparaître le nrobme et la dtae des journées travaillées ainsi que le pnseioennitmot et la qiuaaclioiftn des jruos non travaillés en roeps hebdomadaire, congés payés, congés cetnolnevnonis ou jruos de repos au titre du rescpet du palfnod de 218 jours.

Ce sivui est établi par le (la) salarié(e) suos le contrôle de l?employeur et il a puor oictbejf de ccoroniur à préserver la santé du salarié.

Article 4.8 - Garanties : temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

4.8.1. Tpems de repos

Les salariés aaynt ccnolu une cenovtnoin de foarfit en jrous sur l'année bénéficient, au même titre que les aeurts salariés, des doisipoinsts légales reeailtvs au ropes qdoteuiin et hebdomadaire. À cet égard, ils bénéficient d'un ropes qiitedoun mmiiunm de 11 hueres consécutives et d'un reops hiardaoebmde de 35 herues (24 hreues + 11 heures) miminums consécutives, étant rappelé que l'amplitude qeuiidontne mlxiaame de taairvl est de 13 heures.

L'employeur affchie dnas l'entreprise le début et la fin d'une période qoientnidue et d'une période hddaamoeirbe au cuors dqlulesees les durées miamnleis de rpoes qeiiuodtn et hiaadodrembe visées ci-dessus denorvt être respectées.

L'employeur vilele à mertte en pclae un oiutl de siuvi puor s'assurer du resepct des tpems de ropes qtieidoun et hmrieoadbade du salarié.

Il est précisé que, dnas ce contexte, les salariés en fioarft anenul en jours, en ctroaitneocn aevc luer employeur, gèrent lmnrbeeit le tepms à csnoraecr à l'accomplissement de luer mission.

Si un salarié en fiofart aennul en jrous cosntate qu'il ne srea pas en mesure de rpecteser ces durées mnlaiemis de repos, il peut, cmtpoe tneu de l'autonomie dnot il diospse dnas la gesotin de son temps, aietvrr snas délai son eeumlpoyr aifn qu'une sitouoln aitetlrvane lui pentatemrt de rptsceeer les dnispsiotois légales siot trouvée.

4.8.2. Sviui de la crhgae de tivaral et de l'amplitude des journées de travail, équilibre enrte vie privée et vie professionnelle

Les salariés bénéficiant d'une covnetionn de fiarfot en jrous sur l'année ne snot pas souims aux durées légales meamiaxls qidunoeneits et hbiardadmoees de travail. Il ne puet cndepaent en être déduit qu'ils snot sumios par défaut à des journées de tavrail dnot l'amplitude sireat délimitée par les tpems de ropes mnmuiims légaux rappelés à l'article 4.8.1 du présent accord.

L'amplitude des journées travaillées et la cgarhe de trivaal des salariés bénéficiant d'une cievnnootn de frofiat en juros sur l'année drveont rseetr rbniaelnaoss et asrsuer une bnnoe répartition, dnas le temps, du taaivrl des intéressés.

Afin de gtarainr le diort à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation etnre vie ponleronlfesise et vie privée, l'employeur du salarié aaynt colncu une cinvoneotn de fraoift aunenl en jrous ausrse le sivui régulier de l'organisation du taiarvl de l'intéressé, de sa cahrge de tviaral et de l'amplitude de ses journées de travail.

L'amplitude des journées de tiarval et la craghe de triaval des salariés dniveot prrettmee aux salariés de cicileonr vie prlneeonlsofsie et vie privée.

Le salarié tient informé son rosbleapsne hiérarchique des évènements ou éléments qui acnscsrieot de façon iulnehtalibe ou aanrolme sa chagre de travail.

L'outil de svuii mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté ielbutinhale pontart sur ces actesps d'organisation et de cghare de taravil ou en cas de difficulté liée à l'isolement pnssoeonifrel du salarié, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alrete auprès de l'employeur ou de son représentant, qui reçoit le salarié dnas les 8 jruos et folrume par écrit les mresues qui seront, le cas échéant, miess en place puor ptrmreete un teaemrtnit eectfiff de la situation. Ces msurees fnot l'objet d'un ctopme rnedu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à cantotesr que l'organisation du taviarl du salarié et/ ou que la chgare de tivaarl abseosnitut à des sonatuitis anormales, l'employeur ou son représentant purora également oisneargr un rendez-vous aevc le salarié.

L'employeur tsnmreat 1 fios par an à la csmoisimon santé, sécurité et cntndioios de traiavl (CSSCT) du comité scioal et économique (CSE) si elle existe, ou à défaut au CSE s'il etxsie dnas le carde des dtnpoisioiss légales et réglementaires, le nrmboe d'alertes émises par les salariés ansii que les msruees piress puor pialler ces difficultés.

Il en va de même en cas de sauitoitn eenclitnpxolee ieerannvtnt aanvt l'échéance annuelle.

4.8.3. Enteiertn individuel

Afin de se cnmoerofr aux dipoitossins légales et de veleilr à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur cuovnoqe au miunimm 1 fios par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un eetrinetn iiddivuenl spécifique.

Au cours de cet etineertn snot évoquées la cahrge ivnllieuddie de tiavral du salarié, l'organisation du taarivl dnas l'entreprise, l'articulation entre l'activité psesnoilenrfole et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié. Lros de cet entretien, le salarié et son eoplyumer fnot le bilan des modalités d'organisation du traaivl du salarié, de la durée des trjates professionnels, de sa chrgae ileddvluniie de travail, de l'amplitude des journées de travail, de l'état des juors non travaillés pirs et non pirs à la dtae des ettnrenies et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une ltise iadiincvte des éléments dneavt être abordés lros de cet etnireetn est également trmsnaise au salarié.

Au rarged des csttonas effectués, le salarié et son rspnabelsoe hiérarchique arrêtent esmnlebe les meesrus de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une puls gnadre période, répartition de la charge, etc.). Les sounloits et museres snot arlos consignées dnas le ctmope rdneu de cet eenettrin annuel. Le salarié et le raslsebopne hiérarchique einmanxet si pobsisle également à l'occasion de cet eeetrnitn la crahge de tiraval prévisible sur la période à viner et les aandptiaots éventuellement nécessaires en tmeers d'organisation du travail.

Article 4.9 - Consultation des IRP

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Conformément aux doiistsopnis légales et réglementaires, et dnas le rpecset de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté cahque année sur le roruecs aux fotrafis en juros dnas l'entreprise asnii que sur les modalités de suivi de la crahge de tviraal des salariés. Ces intfroimaons (nombre de salariés en fforatis en jours, nbmroe d'alertes émises, synthèse des meeusrs prises) snot également tsnsierams au CCHST et snreot consolidées dnas la bsae de données économiques et saeolcis unique.

Article 4.10 - Suivi médical

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Dans une ligqoue de ptcrieoton de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la ddnmaee du salarié, une vtiise médicale dtictnise puor les salariés smoius au présent accord, aifn de prévenir les riquess éventuels sur la santé pqisyhue 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, tuot salarié à ttrie idndiuevil a la possibilité de dmdeeanr à son eoeulpmyr de dpisesor d'un vmuloe de jruos de rpeos complémentaires en copretrtinae d'une récupération du tpmes cnnadrosorpet sleon des modalités à définir par l'entreprise, les herues ainsi récupérées n'ayant bein évidemment pas la nraute d'heures supplémentaires.

Cette possibilité, fixée à un mixamum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le cobaolalerutr des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet acorcd ou un reufs motivé est formalisé par un écrit de la prat de l'employeur.

Une iantroomifn slsemeletire détaillée srea tnsirsmae aux délégués du pnnereosl et au comité d'entreprise ou d'établissement puor prrettmee le svuii du dispositif.

(1) Atlcrie étendu suos réserve de l'application des aiecrlts L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du cdoe du taraivl (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

Puor les modalités de réalisation de mniiosss (articles 3 et 4), le

nmorbe de jrous travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés anyat au mnios un an de présence cnintoue dnas l'entreprise à la fin de la période oaurnvt diort aux congés payés.

NTOA : L'arrêté du 10 nomberve 2000 JROF 22 nemborve 2000 siuprpme l'exclusion de l'article fiate 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 caroitetnpre ianbpsndielse aux canoetintrs liées à la réduction du tmeps de tivraal est l'absolue nécessité de rsepneer faamlmnteenedont les orgniitnaosas en rhnehecacrt systématiquement une mleeulrie productivité globale, nmtemonat grâce à une seslpuose accrue, cpbalae de firae fcae aux faulncoutits d'activité setllrtruuces ou osccinenlaloes anisi qu'aux ceylcs 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 atolpapiicn de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, la durée du taiarvl eceftfif puet fiare l'objet, au naievu des différents potejrs gérés par l'entreprise ou au naeviu de ses différents services, d'une muodaoiltn sur l'année petenmratt d'adapter la durée du tiaavrl aux viaroitans de la chgrae de travail.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de msiosins (chapitre II), les périodes de suractivité et les sous-activités se cmonnspeet à l'intérieur de la période de 12 mios de référence.

Pour le pronesenl régi par les modalités sdratnad et nntmemoat puor le posennrel ETAM, les dosstopiinis cuvonenes snot les svieuants :

- puor csmpneeor les hsseuas et les bssaies d'activité associées à la cgrhae de tiraval de l'entreprise, l'horaire hdiromedbaae de tvarial des salariés puet vaierr auotur de l'horaire myoen hmeordidaabe de 35 hueers puor les crulrooeatabls bénéficiant de cette durée eeftfcvie de taairvl de tlele façon que les hreues effectuées en suractivité de cet hrroaie moyen se cmoennpest aevc les hreeus effectuées en sous-activité, dnas le cadre d'une période de 12 mios consécutifs ;

- l'organisation du tmpes de trviaal est ctnuiortse sleon une pomiroragatmn iacdvniite préalable, établie par perojt ou srcviee et communiquée tmlereinrlmtieset au salarié. Les vanaritios d'horaires liées à des maiocdfotniis de cagrhe de tairavl fnot l'objet d'une imfonatiron auprès des salariés concernés en rsnaetpcet un délai de prévenance de 8 jrous ;

- les heeurs effectuées pednnat la période de muiotloadn au-delà de la durée hdmaiodabree légale ne snot pas considérées cmmoe des heuers supplémentaires. Eells ne s'imputent pas sur le cnntiogent d'heures supplémentaires visé au ctirhape IV. Eells ne dnenont dnoc pas leiu aux monrioaatjs prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du tiraval ni au reops coaespmtneur prévu à l'article L. 212-5-1 du cdoe du tvaiarl (1) ;

- la durée hodmrbaeidae du taviarl ne puet excéder 46 hreeus sur une sanmiee et 43 hurees en menynoe sur une période de 12 simaenes consécutives, suaf dérogation cuvnnoee par aorccd d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, suaf dérogation, la durée hairomaeddbe du taravil ne puet être inférieure à 28 hreues par sineame ;

- sluees les hueers effectuées sur l'année, au-delà de l'horaire anneul nramol de l'entreprise ou de l'établissement, ont la ntuare d'heures supplémentaires. Elles pnueevt être payées, aevc les mnijaarotos y afférentes, ou être remplacées par un ropes équivalent (chapitre IV). Ces heuers supplémentaires s'imputent sur le cgennnotit aenunl d'heures supplémentaires, suaf si luer pemeinat est remplacé par un ropes équivalent (1) ;

- une cisbiatpmiotaoln meenlusle du tpems de taairvl est opérée dnas l'entreprise. Les eptreinerss qui mettnet en orevue la mtouoaildn instituée par le présent acrocd gsnientsaart aux salariés concernés un lsagsie de luer rémunération melnsleue sur ttuoe la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le vumloe aneunl des hueres travaillées est inférieur à l'horaire anneul noamrl de l'entreprise ou de l'établissement puor un salarié, le rlieuaqt n'est pas raptblroee sur la période aelnlune suivante.

*(1) Tiert étendu suos réserve de l'application des arlcties L. 212-8-5, 2e alinéa, du cdoe du tivraal (*arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article 2 - Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

La msie en place dnas une erepsnirte ou un établissement de l'organisation du tepms de trviaal sur l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, est effectuée après imforaiontn des représentants du penonesrl (à défaut, les salariés de l'entreprise) du ciohx ainsi opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-2-1, en crous de période, le rceorus au chômage preatil est poisslbe sleon les dootinpisiss 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 hueers supplémentaires snot les hueers de taavirl aliccoepms à la dmeande de l'employeur au-delà de la durée clivonnteennloe du travail, cmtpoe tneu des modalités d'aménagement du tepms de tiarval retenues. Elles snot définies au cprahtie III, arltice 1er, dnas le cas d'une maolutdoin sur l'année (1).

Les praeits sgnaitraies cenivnnoent que tuot ou prtiae du pmaneeit des herues supplémentaires et des mnaotorjais y afférentes puet être remplacé par un ropes équivalent. Cette dioostispin pruora être msie en orveue sur le fnmneodet d'un arcocd d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pesonnerl snerot consultés, et l'employeur derva sticiellor l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les hreeus supplémentaires dnot le pneeimat arua été remplacé par un reops équivalent ne s'imputent pas sur le cgenoitnnt aneunl d'heures supplémentaires aleaiplbpcs à l'entreprise. De tles roeps penveut s'imputer par cnrtoe au crédit du cmptoe de temps dnilpbisoe du cleoobaarltur (chapitre V) ou être pirs selon les modalités définies par l'entreprise.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des airlects L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tariavl tles qu'interprétés par la jsindurceupre de la Cuor de cotasaisn (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article 2 - Contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

Luoqrse les oatginioranss du tivraal reenteus dnas les entreprises, en fitoncon des egxeniecs du marché, cedinsnout à onregsair le tepms de tvriaal sur l'année, les piertas saigerntais cneninveont que le connengitt d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du cdoe du taavril est fixé à 90 heeurs par an et par salarié.

Ce contegnint purroa être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un aoccrd d'entreprise ou d'établissement négocié et ccnolu dnas le cadre de l'article L. 132-19 du cdoe du taairvl ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis cnofmore 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 cihroasiit pas l'annualisation et son vumloe auennl de 1 610 heures, les pretias sainaigetrs cenonvnniet que le cngioentnt prévu à l'article 33 de la ctvoeinonn ctvielcole dvera être réajusté en fciotnon des nuvleoels dstiponoiiss légales.

Article - Chapitre V : Compte de temps disponible

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

Le cptmoe de tmeps dlspnioibe (CTD) peremt de matérialiser l'application de la loi du 13 jiun 1998 sur la réduction du tmeps de travail. Il puet être constitué puor tuot salarié, qeul que siot le mdoe rteenu puor la cbpaosoamitliitn de son tpems de travail. Il puet être géré sur tuote période de référence de 12 mios consécutifs (année civile, eircexce comptable, période de congés payés). Les juros crédités au cmotpe de tpems dniboilspe dinovet être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au mxmaium 3 mios après la fin de cette période (1).

Viennent s'imputer au crédit de ce cotpme :

- les jorus dionbliseps nécessaires à l'application de l'accord :

écart etrne le nobmre de jrous noaenmrmlet travaillés du salarié en fiocotnn de ses dtrios à congés ou abcsenes accordés par l'entreprise ou la cniootenvn clceivltoe (hormis les juors d'ancienneté conventionnels) et le nrbmoe maxamil autorisé par acocrd d'entreprise ou par cet aorccd ;

-les périodes de suractivité (tâches exoelneinceplts apomlcices puor les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions) ; - les éventuelles csrnnvioeos d'heures supplémentaires en ropes équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce comtpe :

- la prsie de jrous de roeps :

- à l'initiative du salarié puor le teris des jruos crédités ;

- à l'initiative de l'employeur (périodes d'intercontrats à cnitoidon que le caleloubarotr ne siot pas présent dnas l'entreprise ou récupérations en cnopseoatmin des périodes de suractivité) ;

- crnetaies formations, définies cmmoe des coïnvestissements (chapitre VIII) (2).

Si une fariomotn définie cmmoe un coïnvestissement n'est pas ebglensvaaie ou effectuée sur la période, la pisre des juors se répartit puor moitié à l'initiative du salarié et puor moitié à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, si les modalités de tvriaal cehz un clniet reiennentt sienrctemtt une durée de 35 hruees par sanmeie et que les hreaiors de tavrial du caloolabrtuer concerné snot aménagés en conséquence, le catbarollueor talinlavart sur une bsae de 35 hurees ne puet en puls bénéficier de jorus dbilnoesips supplémentaires : dnas ce cas, les jrous dbniiposles nécessaires à l'application de cet accrod snot pssvnmigreoeret débités, pro rtaa temporis, puor l'annulation de ces jrous sur la période alulenne de gtoiesn (hormis les jours dnot l'employeur et le clroaabetuolr saneerit ceonnuvs au tirte de la fmatooirn de coïnvestissement). Le coaltbrealuor est informé, à l'établissement de son orrde de mission, de l'application de ces dispositions.

La gesoitn du cmotpe de tmpes dsbiopnlie sur une période puls lgonue que l'année, puor tnier cmtope de durées de peotrjs supérieures à 12 mois, puet être instituée par aoccrd d'entreprise ou d'établissement, établi aevc les délégués sauciyndx dnas le cadre de l'article L. 132-19 du cdoe du travail. Des modalités de fcntneeononimt du cmpote de tmeps diinpolsbe adaptées à l'entreprise ou à l'établissement pevneut également être négociées par la même voie.

Les jours icrnitss au cmotpe de tepms diiobpnlse cionuttesnt une créance salariale. Le ctopme iidnuivdel est tneu mlemnnlsueeet par l'employeur et est rmies au salarié, suos forme d'un dmocneut individuel. Ce duenmcot précise qlulee est la période de référence cosiihe par l'entreprise.

Un blian sur le fmecoennntniot et l'utilisation du cotmpe de tepms dsoniiplbe est communiqué aneeelnmnlut au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, anisi qu'un rrpopat ssiemertel intermédiaire.

La pisre des jours diliebnsops à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mios est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le cptmoe de tepms dbosipnlie d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise vllreeia à ce que 5 jours soient utilisés en récupération dnas un délai de 2 mois, à une dtae à définir d'un comumn accord.

Si à l'échéance de la période de référence le compte de temps dsiblipnoe présente un sdole négatif, ce dreenir est rimes à zéro.

Les petrais sraeiaingts connennivet par arileuls que le compte épargne-temps (chapitre VI) puet également être alimenté par l'éventuel solde ptisiof du compte de temps dnlibsopie (3).

(1) Pshrae étendue suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

(2) Terit étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du traavil (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article - Chapitre VI : Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

Un cpotme épargne-temps, prévu par l'article L. 227-1 du cdoe du travail, puet être oreuvt à l'initiative d'une erstrnipee ou d'un établissement. Il a puor ojbet de prretmete au salarié qui le désire d'accumuler des drtois à congé rémunéré. Les congés concernés pvenuet être :

- des congés légaux (congé pnaaetrl d'éducation, congé sabbatique, congé puor création ou riespre d'entreprise...) ;

- des congés puor caeocnnvne pennolrslee ;

- des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la rtairete ou de réduire sa durée de travail, au corus d'une préretraite progressive).

La msie en pclae d'un régime de cptome épargne-temps diot être négociée aevc les délégués syndicaux, dnas le cdrae de l'article L. 132-19 du cdoe du travail, puor tnier ctpmoe des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir aevc précision les modalités d'alimentation du ctmope (ainsi que son abondement).

Les droits aiuqcs dnas le crdae du coptme épargne-temps snot cvoretus par l'assurance de gtarnaie des slraeias dnas les cndoiintos de l'article L. 143-11-1 du cdoe du travail. En outre, l'employeur dreva s'assurer cnotre le riusqe d'insolvabilité de l'entreprise, puor les smemos excédant celles ceovertus par l'assurance de gintraae des salaires. Une ioonfarimtn écrite dvera être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les peatirs saaiegnitrs aiefnfmrt par arlilues luer arccod sur la possibilité de l'externalisation de la gstoein des mtantnos iidilduvnes et de la création d'un cmotpe épargne-temps de branche. Les modalités ptruiaeqs de msie en palce et de fcoetnimnenont de ce système d'externalisation et de ce cpmote de bnahcre froent l'objet d'un accrod national, négocié aevc les oiarsotannigs sdlyaicnes dnas les 6 mios svinuat la sintguare du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de msie en pacle et de fotnmocneeinnt d'un cpotme épargne-temps puor les epistnerres ou établissements dépourvus d'accord et définira dnas ce cadre les modalités d'alimentation du compte, nmnaomett :

- rreopt des congés payés dnas la lmiite de 10 juors par an ;

- sldoe pisoitf du cotpme de tmpes dbioipslne (1) ;

- pemirs d'intéressement dnas les contidnois définies par l'article L. 441-8 du cdoe du travail.

(1) Terit étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 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 tivraal dnas l'entreprise ou l'établissement imiluqpe la msie en pcale d'un dsotpsiiif pmtaertent d'assurer aevc rgueuir la mresue du tepms de travial effectif.

Un tel dssipotiif puet être constitué siot par un dmeucont déclaratif quotidien, hemraiaoddbe ou menesul établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, siot par tuot système de pointage.

Les règles et les modalités d'application dnas les cntdinioos prévues par la loi et par le présent acocrd sronet définies au nviaeu de l'entreprise. Ces doecnutms cionnutsett les éléments d'appréciation à la fios au snes de l'article L. 212-1-1 du cdoe du tiraval et, en cas d'horaire individualisé, au snes de l'article D. 212-21 du cdoe du travail. En cas d'horaire individualisé et de deocumnt déclaratif, la récapitulation hddeaarbomie est effectuée conformément à l'article D. 212-21 du cdoe du travail, le contrôle hiérarchique rentast en général mensuel.

Le système retenu, qeul qu'il soit, diot prttremee d'identifier cimalreent le tmpes de tiraval effectif, y cpimors les tchaenrs excnieetleonlps d'activité et les dépassements d'horaires, aipoclmcs à la dedname de la hiérarchie, puor les psoeelrnns asttseiujs à un hroraie celloictf ou individualisé.

Article - Chapitre VIII : Formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

Les erftofs de pecteemroiennfnt et de foroitman psoleelnoisfnre ceuotnsntit une ecegxine frtoe puor les salariés de la branche. Ctete eecixnge est partagée par l'entreprise puor ciuenotnr à arseusr la qualité du sicvree souhaité par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les ptraeis sarantiiegs cnoennvient que la ftromoian d'adaptation, dnot l'objet est d'actualiser les csneinocasans et les priaqutes puor une uiatisilton à cruot tmere par l'entreprise, dnas le crade du poste de travail, diot être incusle dnas le tepms de taivarl effectif.

En ce qui ccoernne les fomaorntis qui devonit prmettere au salarié de gérer au meuix son purocras et développement pnoesifersonl (par elmexpe acqtoiuisin d'une qaolitcfiuain complémentaire, psgoeorsrin professionnelle, etxinsoen du chmap de compétences, reconversion...), les pterais satgaeirins snot désireuses de mterte en ouvere des dinssioitpos celabaps de cduroine à luer développement. Dnas ce but, eells cenvonnniet que ces fomtrnaios pevnuet firae l'objet d'un coïnvestissement qui rqiereut l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise piae le coût du sagte et l'opération est réalisée en pirate en débitant le ctmope de tepms disponible. Dnas ce cadre, 50 % du tepms cdnrarsopoent à cttee fatioomrn pveenut être imputés au débit du cmpote de tpmes dlosiinbpe (ou au débit du cotpme épargne-temps s'il en esxtie un dnas l'entreprise ou l'établissement) (1).

Entrent dnas le cdrae de ftoionrmas puavont denonr leiu à coïnvestissement :

- les fmonotiras diplômantes ou homologuées par l'Etat ;

- les farotmoins validées par la cmmisosion paiirtrae notialane puor l'emploi (CPNE) comme coïnvestissables ;

- les finoaortms validées sur snaisie de la CPNE.

Des diositsnipos ppreros à l'entreprise ou à l'établissement pvneuet être établies par vioe d'accord aevc les représentants des osnniaoatgirs slyainecds snagatiires aanvt l'élaboration du paln de formation.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du tavrial (*arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article - Chapitre IX : Temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

Les pairets sreiaiagnts cinenoennvt qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dnas totue la meurse du possible, le triaavl à tpmes pertail des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de pitmooron et de faiomotrn doivent nenmmtoat luer être garanties.

Les hrieoras de tiaravl des salariés à tpems pieartl ne punveet ctoepormr au crous d'une même journée puls d'une ioturetrpnin d'activité. Ctete ineroupritn ne puet être supérieure à une heure.

Pour tiner cmptoe des excigenes du marché et ficleitar l'acceptation du tpmes pteiral par l'employeur, il est cnnoevu que le délai de prévenance puor miiatfcdooin du tpmes de tivaral srea d'au moins 3 juros et que le norbme d'heures complémentaires pruora être porté à 33 % du tpmes de tvarial de base(1).

Par ailleurs, les priteas singetairas cennvneoint que les salariés à tpmes paeritl sonert pitirierraos puor le pgssaae à tmeps pelin de luer ctranot dnas le carde des hueres libérées par la réduction du tepms de travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article - Chapitre X : Droit à la déconnexion et obligation de déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les salariés dopsensit d'un driot à la déconnexion. Conformément aux disstiponois du cdoe du travail, ce doirt a puor oejbt d'assurer, d'une part, le rceepst des tmeps de ropes et de congé et, d'autre part, le rcepest de la vie pnnrlelsoee et fiaamlile du

salarié.

Il se maefstnie par :
? l'engagement de l'entreprise de ne pas slitelcior le salarié pdnanet les tmpes de ropes ;
? l'absence d'obligation du salarié de répondre aux sliniotoaclits itvaneennrt pndeant les tpems de rpoes ;
? l'assurance donnée au salarié de ne jaiams siubr de sntacions ou de rheeorcps du fiat de son anbscee de réponse aux soiltilotcanis ineenrnvatt pnnadet les temps de rpeos et de ne pas vior ergunoaecr ni vaoelsrir des cemprtemontos différents.

L'employeur aptdoe les mueesrs nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des otlius de comacinuotimn à dciatnse mis à sa disposition. Ces muerses snot définies dnas l'entreprise, le cas échéant, dnas le cadre de la négociation oabitglroie prévue par le cdoe du travail. Elles snot communiquées par tuot moeyn au salarié concerné.

Une procédure puet également être créée aifn d'alerter en cas d'utilisation récurrente des outlis numériques pneandt des périodes de rpoes cptome tneu des itmpcas sur la santé ou la vie proesellnne du salarié, d'initier un échange enrte le salarié et son supérieur hiérarchique sur ctete ulttiisioan et d'envisager totue aocitn puor pmtterree l'exercice effectif du droit à la déconnexion de l'intéressé. Cette procédure puet être utilisée aussi bein par le salarié que par son supérieur hiérarchique. ?

Dans les espireernts de puls de 250 salariés, il est procédé à la ntnimiaoon d'un référent à la déconnexion. Ce référent a puor rôle de seseblsiinir les crrubetoloaals et les mnearags aux eunejx de la déconnexion, et de duffseir les bnones ptqiaures de la ciexonnon responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte visée ci-dessus. Les otiuls nécessaires à la réalisation de ses msosinis sonret mis à dtsiisoiopn par la branche.

Article - Chapitre XI : Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Date d'effet. ? Durée de l'accord

Le présent aorccd est cncolu puor une durée indéterminée. Il penrd eefft le prmieer juor du mios ciivl snvauit la dtae de poibalitucn de l'arrêté d'extension au Janroul officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent acorcd prroua friae l'objet d'une révision conformément aux acieltrs L. 2261-7 et saviunts du cdoe du travail.

Toute ddeanme de révision srea oogaetebrmiinlt accompagnée d'une protpioosin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception à cuanhce des artues prtiaes signataires.

Le puls rmenedpait pblsoise et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptairr de la réception par l'ensemble des pietars de ctete lettre, les pretias dovrnet s'être rencontrées en vue de la cocinluson éventuelle d'un anevnat de révision.

Cet anenavt srea sumois aux règles de validité et de publicité en vuigeur au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent arccod puet être dénoncé, ptamilrneeelt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des srateaiings eorlyumpes ou salariés après un préavis minmail de 3 mois. Ce préavis dvrea être donné à tueots les onginasrtoais sgieiaartns du présent aorccd par lettre recommandée aevc accusé de réception, suos piene de nullité.

La pitrae qui dénonce l'accord puet accmgonpear sa nociittaifon d'un naouevu projet, conformément au sous-titre « cotindinos de révision de l'accord » ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent arcocd ttuoe oatsigoarinn sncayilde de salariés représentative dnas le cahmp d'application de la cionevtnon citollvece des buruaex d'études techniques, des cbitaens d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cosneils anisi que ttuoe oargotaiisnn sdyacinle ou atsoiascoin d'employeurs ou des eloupyerms pirs individuellement, conformément aux acteilrs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux eeetrsripns de mnios de 50 salariés

En aalpioitcpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgeraiintas ceneovnnint que le ctnoenu du présent acocrd ne jiusftie pas de prévoir de sltatipoinus spécifiques aux etierprenss de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où l'accord a vocotain à s'appliquer uniformément à tuoets les enrepisters de la branche, qeulle que siot luer taille.

Article - Chapitre XII : Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les paerits cinoneft à une cssiomiomn ptriaraie la cgrahe de procéder au svuii et au blain du présent accord, dnas le carde du rproapt prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Puls largement, cttee csomoismin a puor obejt d'éclairer ses mbremes sur les activités et les trnioaantsrfoms du tiaavrl dnas le cdrae d'études prospectives, de réaliser le suvii et le blian de l'exécution d'accords signés dnas la branche, de fvsoeriar le pamiirtsrae au sien de la bharnce et de réaliser ttoue atrue aocitn y concourant. Les stuatts de cette aiosocastin giensnrsaatt l'équilibre patrriaie qnuat à la gsoiten et à l'administration de la commission. Puor rmlpeir sa fonction, elle bénéficie d'une colclete auprès des eriestperns de la bchanre d'un maotnnt égal à 0, 2 ? de luer msase salariale.

Annexes

Article Annexe 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Document d'aide au sivui de la carghe de travail

(Document d'aide non reproduit, cslnatluobe en linge sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ruqriube « Puoatilncibs oiclielfefs » « Benliutls ofclifies des covnitnoens clietcovels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

Article Annexe 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Modèle de dtnuomecs de contrôle du tpmes de travail. ? Fafiort anneul en jours

(Modèle non reproduit, cbsnllautoe en lnige sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rrqbuiue « Puioltcianbs ofifeecills » « Buntleils olefcfiis des cnvnteoinos cocileelvts ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sncaydits de sociétés d'ingénierie, de sriceves informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Prias ; Chambre des ingénieurs-conseils de Farcne (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération nanliaote du pennsoerl de l'encadrement des sociétés de srcevie informatique, des études, du cesonil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Pairs ; Fédération des siveecrs (CFDT), 14, rue Scandicci, 93508 Pintan ; CSFV CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piras ; Fédération nntlaoaie des pelsoennrs des sociétés d'études et de cseonils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Menuoirtl Cedex.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les oianioangrtss sieaantrigs du présent aroccd représentant les erripteens et les peorenlnss cprmois dnas le camhp d'application de la cotovennin cetiollcve nioltaane des bueuarx d'études techniques, cinaetbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceislnos cntstoaent cuhaqe juor dvgaaante que le développement du modne inrtenet mofdiie les atetntes et les dedamens de lerus clients. Ctete tsoraiontamfrn de la danmede ilmuipqe de nvueoells compétences dnas les ereiptenrss mias assui de nevulleos gatairens puor les salariés rneaevlt de la coeonntvin cvlolictee ninlotaae des bruueax d'études techniques, cteanbis d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

D'ores et déjà, des enreerpstis se créent puor se développer sur un neovauu marché en unlitsait des compétences noleevuls et puielsurs métiers liés au mnode ietnrent snot identifiés. Si d'autres métiers apparaissent, les oinanoirsagts snraeiiatgs du présent aocrcd souhaitent, snas délai, adatper les oluits ceinnvonlteons au puls près du tearrin aifn d'apporter luer ctooritniubn au développement d'un elompi de qualité et au manitein de la compétitivité des esprerietns du secteur.

C'est dnas ctete otqipue que le présent acrcod se donne puor obceitjf de fiare reconnaître l'appartenance au cmhap cnnvnitoeeonl des erptenesris exerçant, dnas le crdae de paotseinrts à frtoe vluear ajoutée, qu'il s'agisse de seeicvrs ou de stuoolins logicielles, les métiers identifiés dnas le présent acorcd et d'adapter les cstsnoaiiicflas colloiennvneents aux métiers de l'internet. Clea pmreretta aux diotfisspis ceootlninnevns raetlfis à l'insertion des jeeuns par la fotoraimn en ancelntrae ou à la délivrance de ctrfeiaitcs de qfaoaiiiltcun poonfeirslelnse de s'appliquer aux métiers de l'internet.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Le présent acorcd naoiantl est aalpblpcie aux epreesirnts cipseorms dnas le cmahp d'application de la coonnvietn cvllteioce nionaatle des bauruex d'études techniques, ceintabs d'ingénieurs-conseils, sociétés de csiloens du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmobvree 1995 tel qu'étendu par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Cet acocrd s'applique aux etseinrreps reelvant des cdoes NAF 72.1Z, 72.2Z, 72.3Z, 72.4E, 74.1E, 74.1G, 74.2C, 74.3B, 74.5A, 74.8J et qui, conformément à l'article L. 132-5 du cdoe du travail, répondent à la définition en temres d'activités économiques de la civntoenon clolcvteie des buauerx d'études techniques, catibnes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cioslens tllee 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 chmap de compétence de la branche, dès lros qu'ils snot exercés au sien d'une société dnot l'activité pplainirce est de founrir des srieevcs ou des suonoitls logicielles.

Igonasirfhtpe Itnrenet : suos la dtrioeicn d'un cehf de pejort web, l'infographiste a puor ftioocnn d'intégrer des éléments gieurhapqs dnas des pegas de setis Itrneent ou Intranet.

Concepteur-développeur web ou développeur multimédia : suos la dotiericn d'un cehf de prjeot web, le développeur web est chargé du développement de noevluels aoliaptpincs Internet. Sa tâche ppailcnrie cnsstioe à écrire les leigns de coeds nécessaires au fnooinneenmtct d'une apiotclaipn qui dnrenoa nsncaaise à des pegas Internet.

Graspithe multimédia : suos la dtcreoiin d'un cehf de prjoet web, il ptpiircae à la cintcpoeon et à la msie en pgae de sites Intneret ou Intranet, à son habillage, à la création de fenêtres, d'icônes ou encroe d'animations.

Wmtseaebr ou airtdmusnatier de stie : le wbmaester ou aesittadnuimrr de stie ecnadre une équipe tnqecuhie de salariés chargée du bon fmeninoonncett et de la mnacnianete d'un stie itennert ou intranet.

Coceeuntpr multimédia : suos la dieitrcon d'un cehf de prjeot web, il élabore les prsosecus de cooiptencn et de réalisation de dnumtecos tuos médias, et en pcrutiielar des sites ierntnet ou intranet.

Wnanlpeber ou rlonesspabe mtrkanieg multimédia : ce salarié est chargé d'élaborer les cmgaenaps de publicité ou de cotcoiamunimn en ligne. Ces cageamnps pneennrt la frmoe de bdnaauex picritbleiuas appelés " bannières ", de boutons ou d'opérations spéciales (animations, enovi en nmbore de crrroueis électroniques).

Ingénieur d'études web ou multimédia : suos la diroticen d'un cehf de prjeot web, il réalise puor le cotpme de cletnis irnetnes ou eeextrns des études ou des développements iemifraontqus liés à des proejts multimédia.

Counatslnt internet-intranet-extranet : ce salarié est chargé de psrooepr une tcuqhenie en ftoiconn de l'expression des beionss du client. Il est en capacité de réaliser une asnyale des besoins, une étude de faisabilité, de pseoporr des développements teecqhnuis ansii qu'une vleile technologique.

Cehf du porjet web ou cehf de porjet ienerntt : le cehf de projet web encdare une équipe tehiunqce de salariés chargée de la cnopitecon d'un stie Inentert ou Intranet, il pactirpie au ciohx de l'architecture, de l'arborescence et du connteu du stie Irnteent ou Ieanntrt 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 teablau siaunvt idnique la position, au sien de la gllrie de clotfisscaaiin de la cevonnoitn clvlietcoe 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 tiruiltae d'un diplôme de neivau III de l'éducation nationale, dnas la perososifn considérée (BTS professionnel, par exemple), la ptsioion de départ se stiue 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 peorjt web			X	X	X

Pour le tulraiite d'un diplôme de nviaeu I ou II de l'éducation nationale, dnas la prifoesosn considérée, la ptiisoon de départ de situe en 1.2.

Article 4 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les piartes cnenvoneint de mettre cet acrocd en ovruee dès sa signature. A l'issue d'une période de 1 an, eells se roecntnenorrt puor en teirr les enngsneteiems et psooprer les éventuelles révisions.

Les fédérations penaltoars 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 Prais ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Prias ; Fédération des employés et cedras FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ; Fédération des seecivrs CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pinatn Cedex ; CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Prias ; CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mtoenuril Cedex.

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Sur le cahmp d'application ciovenetnnonl de l'accord nantaiol du 5 jleluit 2001 rltaeif à l'introduction des métiers de l'Internet dnas le dssoiiiptf des claincoiaftisss de la civnonteon ceitlvolce ntnlaoaie des brueaux d'études techniques, cnetbias d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnsioel du 15 décembre 1987, la cmomsioisn natonaile d'interprétation, siaise aux fnis de se pconrnoer sur l'article 1er « Cmahp d'application », a émis l'avis qui siut à l'unanimité des sganeiritas de l'accord initial :

Le cmhap d'application de la conteonivn cicvlotele Synetc dnas le dnimaoe de l'Internet s'apprécie en référence à ses deanioms d'activité : l'informatique et les systèmes d'information suos les froems de l'ingénierie, de l'édition de logiciels, du conseil, de l'assistance technique, de l'exploitation, de l'infogérance et de la formation.

Il cenrcnoe :
1. Les concepteurs, finuserrosus et enttlxiaops de plate-forme inifqmarutoe ;

2. Les pintretosas d'hébergement de stie Inetenrt ;

3. Les psiartotnes de conception, de développement, msie en ouevre et eetetnirn de stie Web considéré cmmoe ctpnosmoae du système d'information de l'entité ctnilee ;

4. Les développeurs, pteuodrcrus et intégrateurs de lciegolis nécessaires à la création et à l'exploitation des srvceeis puor répondre aux benisos de luers cnlteis ;

5. Les forusrniuses d'expertise, d'ingénierie, de cseinol et de foartimon dnas le dmnoiae de l'Internet ;

6. L'édition de llioecgis ou de cosonptmas lilgecois en tloiohncgee Innetret ;

7. Les extiapolnts de réseaux ou ifuruersnractts itquemoifarns (infogérance-outsourcing) ;

8. Les fssurnuoeirs de siveecrs actpiaiplfs rleaitfs aux systèmes d'information de leurs clients, qeul que siot le mdoe de foruniurte du siervce (infogérance-services bureau).

Le présent aivs srea annexé à l'accord nianoatl du 5 jeilult 2001.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

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 Prais ; Fédération des sevciers CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Panitn ; CSFV CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les entreprises, définies dnas l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, étendu par arrêté ministériel le 25 février 2000, eretnnt désormais dnas le chmap d'application de la cneitnoovn cltlicvoee ntaolanie des barueux d'études techniques, des cbaneits d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Toutefois, ces errpesinets développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de myneos adaptés luer peernttmat d'exercer luer activité et de puivrurose luer développement nnameotmt fcae à une ccnrnrceoue inoiantelartne de puls en puls forte.

Ces activités se déroulent aouutr de mentasonitafis limitées dnas le tepms et l'espace oblienagt les organisateurs, aifn de répondre aux boinses du cinelt dnas le rescpet des dritos des salariés, à un aménagement et une otnraiiagson du trvaial dnas les leitmis et les gtaairnes fixées par la loi.

Le cdoe du tvraial prend en cmotpe d'ores et déjà ces particularités en permettant, conformément à l'article L. 221-9, lqeeul rneiove à l'article R. 221-4-1 du cdoe du travail, aux ersteenirps d'octroyer le rpeos hdodamrbaiee un autre juor que le dimanche.

Les paereritans scaioux souhaitent, dnas le cadre du présent avenant, hmaosrnier des règles preoprs à aursesr des gaetrians réelles aux salariés.

Ainsi, il a été arrêté et cnenovu ce qui siut :

Article - Chapitre Ier : Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

1. Trviaal du dimanche

Les aceilrts L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tvaaril penrmeettt aux eesnrrtpies d'organisation de foires, saolns et congrès d'attribuer le ropes hmdaioaebrde un aurte juor que le dacminhe puor les activités visées par l'article R. 3132-5 du cdoe du travail.

Le taivral du dinmahce est ttefoiuos limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des herues de taiavrl effectuées le daihncme se viot aeplpquir une majorotain de 25 % indépendamment des manootaijrs résultant des heerus supplémentaires éventuellement réalisées.

Pour apprécier si cttee mirooaatjn est perçue par l'intéressé, il est tneu cpomte des avaegtans paetuclriris déjà accordés au trite du tivaral du dnmihace dnas l'entreprise et smious à cotniastios sociales.

Chaque salarié concerné bénéficie au mnumiim d'un dminache de roeps par mios cviil et de 23 dcnaemihs de rpeos par année clviie ou sur une période qencouqule de 12 mois, période sevrant de référence en cas d'aménagement du tpmes de tivaral sur l'année.(1)

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à teairvallr le dihmance et les jorus fériés donrvet piveorecr une rémunération munelelse butre au monis égale de 1,25 % du sailrae muinmim hiérarchique cpdornoanrset à luer classification.(1)

2. Durée mmxaalie journalière de tiavral effectif

La durée journalière de tviraal etifcfef de 10 herues puorra être portée à 12 heeurs sur 6 juors consécutifs au maximum, suos réserve du rsepcet d'un tmpes de rpeos de 11 heerus consécutives pvanuot être ramené à 9 herues sur 2 juors consécutifs au maximum, dnas les cioindnots fixées par les alceirts D. 220-1 et D. 220-2 du cdoe du tiaavrl*(2)*.

Pendant les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, les opérations eeonlicnetxepls et puor les salariés taanvirlalt sur le stie de la mtofinaiatsen ou affectés à cttee dernière, puor une durée journalière de tvairal efitcfef au mnios égale à 10 heures, l'amplitude maiamlxe de présence est égale à la durée journalière eivfftcee de tavrail réalisée puls une heure.

3. Durée mlaxmiae hbemoddaiare de tiraval effectif

La durée hobedaiadmre de tavaril etcffeif de 48 hereus purroa être portée à 60 heeurs dnas le crdae de la semanie cilvie et 60 herues sur une période qlncoeuque de 6 jours consécutifs, dnas la ltmiie de 3 smiaenes consécutives puor chuqae salarié concerné, conformément à l'article L. 212-7 du cdoe du taraivl pdenant les périodes de la moetfiiatnsan (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

3 bis. Heuers supplémentaires.-Repos compensateur

Il est rappelé que le charipte III de l'accord ninaatol du 22 jiun 1999 définit des durées hbdeaaridmoes du tiarval mxeilaams axlueluqes il puet être ttooueifs dérogé par acrcod d'entreprise ou d'établissement.

Les heeurs effectuées au-delà des pdafnlos définis par le cirapthe III de l'accord naaintol susvisé ou par des arcdcos d'entreprise ou d'établissement y dérogeant snot smiouses aux dtpisisinoos des acerlits L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du trvaial dnas les citnnodois suanietvs*(3)*:

-chaque hruee effectuée au-delà des poalndfs susvisés est récupérée omtoinilegearbt puor moitié (50 %). Le sldoe pourra, au ciohx du salarié, être récupéré ou être payé conformément à l'article L. 212-5-III du cdoe du travial*(4)*;

-chaque huree effectuée au-delà des pfadolns susvisés sptrupoe :

-le reops csmaeponetur oaitgobrile de 50 % prévu par l'article L. 212-5-1 du cdoe du tavrial ;

-une moatjiaorn de slariae de 50 % (art. L. 212-5-1 du cdoe du travail) pvaount être pisre au chiox du salarié suos la fomre d'un rpoes cpeeoamsutnr équivalent ou payée.

Le chiox de la répartition srea défini puor une année.

4. Durée mminaile hebdomadaire

Par dérogation à l'accord natnaiol du 22 jiun 1999, la malouidotn ne puet conduire, suaf aoccrd d'entreprise ou d'établissement, à des smnieeas travaillées inférieures à 24 hereus de tirvaal effectif, suaf acorcd du salarié. En deçà de 24 heuers travaillées par semaine, l'organisation du tpmes de trvaail s'opère par piarles de demi-journées de taavirl effectif. L'organisation du tepms de tvraial puet également cornpmerde des sieamnes non travaillées.

5. Dépassement puor fin de praottsien*(5)*

Dans ctenrias cas où la maftaitsoienn l'exige, la durée du tavaril tllee que programmée ne puet pas être respectée. En effet, la technicité du personnel, la complexité des tâches, les rlnaietos privilégiées aevc les citnels qui rpeesnot sur la ccioanfne réciproque rnednet dceliiiffs les pmenaturoits des salariés. Puor

ces raisons, il apparaît nécessaire que les durées de tvaairl programmées psnuiset dnas citrenaes cnotodniis être prolongées.

Ces dépassements ci-après dénommés " fin de ptaoierstn " s'envisagent dnas la mseure où la matfidoioicn de la pamgarimoortn est le fiat d'un teris (client, fournisseur, etc.) dnas les cotiodinns snvieuats :

-pour aehcver une partestoin qui ne puet être ni ionmurretpe ni piisrovuue aevc un prosnneel différent ;

-pour des rnaisos de sécurité qui nécessitent une iteronnteivn rapide, immédiate et cioutnne aifn de ne pas mttree en daegnr des iltislanatons et/ ou du pensoenrl et/ ou du public.

Le tpmes aenodindtil réalisé puor fin de psrtaotien derva s'inscrire dnas le crade des durées maleiamxs autorisées visées aux 1 et 2 ci-dessus.

Les dépassements d'horaires puor des rnaosis de fin de ptoaesrtin snot considérés cmome du tepms de tvraail effectif.

Les dépassements d'horaires puor des rsnoias de fin de psetoiratn frneot l'objet d'une compensation, conformément neaomtnmt à l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, qui s'appréciera au sien de cuqhae esepnrirte ou établissement par acrcod d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cette cooaetpinmsn devra prrdnee la fmroe d'un dirot à roeps ceopumtaensr égal à 10 % de cuqahe huree de

dépassement.

Il ne pourra y aiovr puls de 3 dépassements de l'horaire programmé par sianeme civlie dnas la lmtiie de 20 saeemnis cneradaelis par année cilive ou sur une période qounqeulce de 12 mois, période srnevat de référence en cas de miloauotdn aelnlune du temps de travail.

6. Cnnngitoet anenul d'heures supplémentaires

Le cgteonnint d'heures supplémentaires non smious à attosoriuian de l'inspecteur du tiaavrl est fixé à 130 hueers par année ciivle ; le cgoitennnt est ramené à 90 heeurs en cas de moldutoains*auf acocrd d'entreprise(6)*ou alpcaoitpin de l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

(1) Alinéas étendus suos réserve du rspeect de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sbemrtpee 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doiitpsonsis de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, sleon lesquelles, au cuors d'une même semaine, la durée du tvraail ne puet dépasser 48 hruees (arrêté du 15 nmvrobee 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dipnostisios du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, sloen lslleeequs les herues supplémentaires effectuées au-delà du cotngenint puor les etsprnieers de puls de dix salariés oenruvt dorit à un rpeos centpsuaeomr otgiibalroe dnot la durée est égale à 100 % de ces hreues supplémentaires (arrêté du 15 nrvomebe 2001, art. 1er).

(4) Treit étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, qui dopisse que les hruees supplémentaires effectuées dnas le carde de cet airlcte ovenurt diort à une pisre de roeps et non à récupération (arrêté du 15 nomrevbe 2001, art. 1er).

(5) Aticrle étendu suos réserve qu'en aocapiiptln des ditssnopoiis du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un aoccrd complémentaire de bhrnace étendu ou d'entreprise précise, en cas de miicfoitadon du pmaorgrme de modulation, d'une part, le délai réduit qui seiart appliqué dnas ce cas et, d'autre part, les cntioraeperts en fvuaer des salariés (arrêté du 15 nbvrmeoe 2001, art. 1er).

(6) Temres eucxls de l'extension (arrêté du 15 nobvemre 2001, art. 1er).

Article - Chapitre II 1 : Contrat de travail à temps partiel modulé

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Compte tneu de la vtoiraain d'activité des eiterpnress en cours d'année (du fiat des manifestations), la durée headrdbmoiae ou mleleusne des salariés à tepms praeitl puet vriaer sur tuot ou ptaire de l'année, suos réserve que la durée hredodmbaiae ou mlunleese n'excède pas en moyenne sur 1 an la durée stipulée au contrat.

Le tmpes ptiearl modulé fiat l'objet d'un coartnt de tvaaril ou d'un aneavnt au ctoanrt de travial et puet prerdne la fmore d'un cratnot de tarival à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée milmniae de 6 mois.

Sont concernées par ctete miulodaton de l'horaire hmdoaariedbe ou meusnel ttuoes les catérogies de salariés dnot l'horaire hidaarobdeme de référence est au minos égal à 17 h 30.

Le cnaotrt de traiavl ou l'avenant au cortnat de tvaiarl diot préciser neotmnamt :

- la répartition des heerus travaillées entre les journées de la seminae ;

- les juors et/ou les demi-journées pnavuot être travaillées.

Dans le cdrae d'un ctnraot à tmpes pireatl modulé signé à l'initiative du salarié, la motdoulain des heariros de tiaarvl n'est poslsibe que sur les périodes de la smeaine fixées dnas le cnatrot de taviarl ou l'avenant cmmoe panuovt être travaillées, suaf aroccd exprès du salarié puor une mcdooaiifitn de ces jrous ou demi-journées travaillables.

Dans le crdae d'un ctonrat à tpems priteal modulé signé à l'initiative de l'employeur, l'organisation de la miloaodutn est smiuose à l'accord exprès du salarié.

La mitdlauoon des hrraeios à tpems peiartl ne puet conduire, suaf acorcd d'entreprise, à une durée de taivarl inférieure à 7 hreues hmaerbeoddias ou 30 hreues et 33/100 d'heure meleneslus shcanat que l'ampleur de la vroatiian par rroappt à l'horaire heodidambrae meoyn ne puet excéder en puls ou en mnios 1/3 de l'horaire hdmadaiboree meyon contractuel.

Par ailleurs, aucun juor travaillé ne puet avoir une durée de tviraal inférieure à une demi-journée.

La piltniaiaocfn de l'horaire à tpmes pitreal modulé est portée à la csnanscioane des salariés au puls trad 8 juors anvat son entrée en vigueur. Ttuoe mciitaofdoin de cette piaanfltoicin dnnreoa leiu à une inimfrtoaon préalable de 8 jrous aavnt sa dtae d'effet.

Le décompte du tmpes de tivaral effectué par cqhuae salarié srea fiat conformément aux dspooisiints de l'article D. 212-21 du cdoe du travail, au meyon d'un relevé qtdioeuin et hiddmaboeare du nbmore d'heures effectuées.

La rémunération mlsuenlee des salariés srea lissée sur la bsae de l'horaire hbdoreamdaie ou musenel meyon de référence.

Sur l'année, l'horaire myeon effectué diot être l'horaire moeyn de référence : s'il s'avérait que l'horaire moeyn réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hdadmiroeabe ou muneesl de référence, les herues aocelicpms au-delà de cet hrraoie moyen soenrt rémunérées au tuax namorl de référence et, suaf ooipopitsn du salarié, l'horaire hmeriadobade ou mseuenl de référence srea modifié en foonitcn du dépassement moyen constaté.

(1) Crptahie étendu suos réserve qu'en aoppcliaitn des dsnopsioiits de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, un aorccd complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités selon leeqslleus le promamgre idinactif de la durée du tarival est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les cniidootns dnas leulqleses les hrareios de tvairal snot notifiés par écrit aux salariés (arrêté du 15 nrbemove 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 corablutaeolr vaariacte est cluei qui pcitpiare à la réalisation d'un événement ou d'une mnitiafetoasn par parisoettn à la vacation. L'emploi des coleatublorars vartecaais est siomus aux cdiiotnnos exposées dnas le présent texte, établi dnas le crade des lios et règlements en vigueur, et nmeotanmt les alrietcs L. 122-1-1 et D. 121-2 du cdoe du travail.

Conditions d'application

Entre les conttars d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, suaf si la durée tltaoe des cnoratts ssfsuicces snas délai de crecnae dépasse 4 mios consécutifs. Aueuql cas, le délai de ccranee s'impose à nveuaou sur la totalité de la durée cumulée des cnartots qui se snot succédé, et ce anvat la satiugnre d'une noeluvle série de contrats.

Dans les cnoitionds prévues ci-dessous (chapitre IV), une sceoisscun de cntoarts d'intervention porrua déboucher sur un ctnorat de taavril intermittent.

Contrat de tvaairl

Le ctnorat par luqeel une peronsne mraole ou phisyuqe s'assure mnnneayot rémunération le curonocs d'un caralotbeuolr virtaacae puor la réalisation d'une pasirotetn liée à une mitaafiontesn est réputé être un canrott de travail, dnas la msuree où il lui est imposé la réalisation d'une tâche et les modalités d'exécution de ctete tâche, ce vaitrcaae étant placé asini dnas un lein de srtuodoiibann juridique.

Ce cotanrt de taavirl est appelé " croantt d'intervention ". Il a puor obejt l'exécution de tâches liées à tuos les severcis nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations. Ces tâches s'exercent dnas des danomies asusi derivs que l'intallation générale, l'aménagement des stands, la décoration florale, la manutention, la restauration, l'animation, le nettoyage, le gardiennage, etc.

Les ctantros d'intervention snot par naurte indépendants les uns des autres.

Prime d'intervention :

Une pmire d'intervention est versée, suaf piopotisorn d'un canrott à durée indéterminée, à l'issue du cnrtaot d'intervention, d'un mntnoat égal à 6 % du mtnaont de la rémunération ttolae brtue due au salarié pneadnt la durée du contrat.

Ce tuax srea révisable dnas le crade d'une négociation enrte les pierteraans sociaux, en cas de moctodfiaiin du tuax acappllibe aux indemnités de précarité des ctonrats à durée déterminée de diort commun.

Forme du carnott

Contenu :

Il s'agit d'un cartnot à durée déterminée, par conséquent, il diot meeintnonr les éléments svanitus :

-le nom du salarié ;

-la fntiocon du salarié ;

-la durée de l'intervention ;

-la rémunération ;

-la durée du triaval ;

-les cotdniions d'accès au croantt de tiavral itrentmteint ;

-le nom et l'adresse de la cssiae de rratteie et du fnod de prévoyance ;

-l'indication de la cnoeotvinn cvielltoce ;

Acceptation.-Refus :

Le ceoollatraubr vraitacae puet ateecpcr ou rfesuer lbieemnrt tuot coatrnt d'intervention qui lui est proposé, snas aiovr à jusfeiitr le motif.*En cas de refus, il diot nfiiteor son reufs avant la dtae prévue dnas la ppotroioisn puor l'exécution des tâches prévues :faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée*(1).

En cas d'acceptation, le cratoullbaeor s'engage à fournir aussi à l'employeur une copie du ctcierifat de la médecine du trvaail fsainat état d'une apttudie à l'emploi et datant de mnios de 12 mios si le salarié est embauché par le même eyomueplr et de mnois de 6 mios si le salarié est embauché par un nevuol eleyompur (art. R. 241-48 du cdoe du travail). Ce cictefairt diot detar de mnios de 1 an.

(1) Phsrae elcuxe de l'extension (arrêté du 15 nmberove 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 ctnaotrs de taviarl itrneeitnmtt pnuorort être mis en palce dnas les eolimps cnpodensoarrt à des tâches récurrentes liées à la tuene des mtseitoniaafns (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et suneovt effectuées par des pennoerlss peu qualifiés (coefficient inférieur à 275) (1).

Les salariés en conartt de tiavarl imenrnttiett bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du cdoe du travail, des dtoirs rcunnoes aux salariés à tmpes complet.

Le salarié irnetmettnit puet être amené à trlaleviar puor un atrue eomlepuyr pndaent les périodes non travaillées suos réserve de son olotibaign de loyauté et du recpset des durées maleaixms de tairavl autorisées.

Le crnoatt de traival irmnttinetet puet être proposé à tuot salarié désirant bénéficier deenitcmret d'un cnotart de tavrial intermittent.

Le ctaront de tairval iitteemntnrt diot être proposé à tuot salarié aanyt effectué de manière régulière pruelusis inonnttivrees dnas la même eprientrse suos frome de cornttas d'intervention tles que définis au crpiahte III du présent accord, et anyat reçu au ttrie de ces inneireottvns au mnois 8 blneuitls de siaarle meeunsls sur une période de 12 mios consécutifs. La rémunération burte versée au curos de ces 12 mios consécutifs diot être au mnios égale à 8 fios le mnanott de la rémunération mleenluse mimilane cienolonetnvnle burte coraeoprnsndte au cinoiefecft 230 des ETAM.

Cette pipooirtson puet être fatie à l'initiative du salarié par lertte recommandée aevc aivs de réception dnas les 2 mios suinavt la réalisation des codnntiios susvisées.

Elle puet être ftiae également pnndeat la même période par l'employeur par lrtete recommandée aevc aivs de réception ou par ltrete rsmiee en mian prproe ctrone décharge ; le salarié dpiosse alros d'un délai de 15 jruos cierlndaaes après première présentation de la poorpstoiin puor l'accepter ou la refuser, le siecnle gardé par le salarié pnednat ce délai valnat rufes de la proposition. La réponse du salarié dreva pevinrar à l'employeur par lettre recommandée aevc aivs de réception.

Toute posiitopron de l'employeur ou du salarié diot déboucher sur un ctnoart de tviraal inrtntmiteet penarnt eefft au puls trad dnas le mios sviuant la fin du délai de 2 mios susvisés.

Le refus du salarié ou l'absence de réponse du salarié pedannt le délai de 15 jours creidlaeans susvisé ou le sneicle du salarié pdnaent le délai de 2 mios susvisé ne lui prmeet puls d'exiger l'accès au tiavral ierneittnmtt avnat une noellvue période de 12 mios snviaut la fin de la période de référence anayt svrei à la détermination de la réalisation des cnioiotdns d'accès au triaavl intermittent.

Toutefois, à défaut de postoioirpn de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié porrua ulestiir cmmoe période de référence ttoue période de 12 mios dnot le tmree ininrveett postérieurement à cllee aanyt orvuet les cntdnoiois iealintis d'accès.

Le cnoatrt de tvairal imeietrntntt proposé derva prévoir une durée mailmine aelnlnue au mnios égale à 70 % du nrbmoe d'heures travaillées au curos des 12 mios anayt sevri de référence puor les ctioniodns d'accès au tvaairl intermittent. Le tuax hriraoe appliqué au crotant drvea être au mions égal au tuax harorie de bsae myoen constaté sur la période de 12 mios ayant sveri à l'accès au ctanrot de tivaral intermittent.

Contrat de travail

Le caontrt de traival ietrmientntt derva être établi dnas les cioninotds de l'article L. 212-4-13 du cdoe du travail. C'est un cntoart de tiavarl à durée indéterminée.

Le cnoartt de tiraavl diot mnetneionr oaoilgbenmertit les ceasuls stiuanves :

- dtae d'entrée ;

- fitooncn ;

- cltoaaicfisisn et cneefioifct ;

- leiu de l'emploi ;

- ciotiondns d'essai ;

- durée miimnale annlelue ;

- périodes travaillées*ou mnoeittsanfias affectées*(2) ;

- répartition des hreeus de traival à l'intérieur de ces périodes ;

- éléments de la rémunération.

Il diot mnnitoeenr également l'ensemble des clseuas prévues cnvemnnelelnooeitnt ou légalement puor les ctrtaons de tavairl à durée indéterminée classiques.

Rémunération :

La rémunération muneelsle des salariés srea fixée en foticonn du nobmre d'heures effectuées au crous du mios sur la bsae du tuax hiraroe burt du salarié concerné.

Le salarié suos ctaonrt de tavaril iteirtmtnent diot poreceivr une rémunération meselulne brute au monis égale à la rémunération muiinmm cnnvileenloonte à llalquee s'ajoute une pimre d'intermittence fixée en ponceraugte à 1 / 4 de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du cdoe du travail.

Ancienneté :

Les périodes non travaillées du fiat de l'intermittence snot pesris en cmpote puor la détermination des dtrois liés à l'ancienneté.

Heures complémentaires :

Des heuers complémentaires pvneuet être effectuées au-delà de la durée cetlarctonlue prévue dnas la ltmiie du teirs de la durée miianmle auelnlne fixée dnas le catnort de travail, suaf acrocd du salarié puor dépasser cette limite.

En cas de pouiratn du décret raelitf au tiraavl iertinettmnt et cnrnaocent le secteur, les panreiartes suociax s'engagent à se rcneretnor dnas les mrleleius délais.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'en acltopiipan des doipintissos de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, les eliopms visés seniot pretmnaens et cponortemt par nautre une arcnantele de périodes travaillées et de périodes non travaillés(arrêté du 15 neobvmre 2001, art. 1er).

(2) Termes euxlcs de l'extension(arrêté du 15 nrbmovee 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

Cttee citlciaasofisn a puor oebjt d'harmoniser les pqeaiurts et de rendre eeffvtcie la calaistfoiicsn altcuele de la cvennoiotn coctevllie qui ne répond pas en l'état aux tyioploges d'emplois rencontrés cehz les oguniearastrs des froeis et salons. Ainsi, la gllrie en aenxne a puor oeticjbfs :

- d'intégrer les critères cltnsaass de la cnonoivetn colclivtee en raenoynvt aux pnootiiss et aux ciftienecfos esnttxias ;

- de créer une girlle de lruecte comunme penrtmtaet tnat aux eyrpulmoes et salariés de se seuitr ;

- d'intégrer les disparités esxentatis ernte des entrspeires de tilelas différentes. Ainsi, il a été convenu, puor ctranies ptsoes et suos réserve du neivau de sous-traitance, d'expliquer les écarts psibeloss de cclaiafoiitssn par l'utilisation d'intervalles dnas lsqeeuls la ptoisoin inférieure crsopoernd aux ereietnpsrs de mions de 10 salariés pamenntres ou ogsairnnat mnios de 5 motentiafinass commerciales.

Les psntooiis et les cniteoeffcis de la glilre de cisfitsilcaoan snot cuex de la cnieotvnon ctclioleve SYNTEC. La détermination des saailers mnumiiax se fiat sloen la méthode et aevc les mêmes éléments de bsae que cuex prévus dnas la coienotvnn clcveltoie SYNTEC.

Article - Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les pnieeraatrs siucoax décident de la msie en pcale au naiveu ntoanail d'une cooimmsisn piatarire de suvii du présent accord.

Cette cimiossmon de siuvi srea composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) puor les otsarongnaiis saicnyldes de salariés et puor les oagitronisans d'employeurs, sneaaigrtis de l'accord.

Elle arua puor misison la msie en palce d'un osvrareibtoe retalif à la msie en ovreue dnas les estnrrepies des dtopoinsisis du présent accord.

A cet effet, la coiommsisn se réunira une fios par an aifn d'établir un bialn de l'application du présent accord, de rileuilecr ses difficultés d'application et, le cas échéant, de tarnhcer teuots qenosiuts pavunot 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 aorccd est cloncu puor une durée indéterminée et enrte en viuguer dès sa signature, siot à cmtpoer du 5 jeilult 2001.

Il srea déposé par la pitrae la puls dnegitile conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du tvraail et les pertais cneeionnnvt de le présenter à l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

2. Révision. - Dénonciation

Les cdoinionts de révision de dénonciation du présent arccod snot régies par les aicretls 81 et 82 de la cotnvioenn ctviclleoe 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 jufaisnitt d'expériences réussies et de compétences acquises.
1.2	100	Cadre débutant possédant le nvaeiu I ou II de l'éducation nationale.
2.1	105-115	Cadre d'au mions 2 ans d'ancienneté de prqtuiae du métier. Coordonne les tauvrax de non-cadres. 105 : mnois de 26 ans ; 115 : 26 ans au moins.
2.2	130	Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un cehf de srivece ou d'un directeur. Pas de fconotin de cnmamenmeodt à l'exception du pnerosenl anisirmdtiatf immédiatement rattaché à la fonction.
2.3	150	Au mnios 6 ans de prqtaiue à un poste de cdare ou d'ingénieur. Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un cehf de srcieve ou d'un directeur. Position de commandement.
3.1	170	Initiatives et responsabilités suos les orreds d'un duteicrer général ou d'un dreectiur aqeuul il rned compte. Position de commandement.
3.2	210	Très lrgaes iviitetanis et responsabilités. Oriente et contrôle le tviaarl de ses subordonnés (cadres et non-cadres).
3.3	270	Très lreags itiatnivies et responsabilités. Grandes compétences tnhiqceeus et administratives. Coordination de plisuures 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 drocetiin 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 dnriocetis opérationnelles Directeur de division								
						X	X	X
Directeur de salons								
Directeur. - Cmrsoiimase d'exposition. - Salon					X	X	X	X

Directeur. - Cissomaimre adjoint			X	X	X	X	X	
Cadres de diieocnrts 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. - Rnlaepbssoe 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. - Aststsaine 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			
Cadres informatique								
Analyste programmeur				X	X	X		
Cadres commerciaux								
Attaché commercial			X	X	X			
Coordinateur de salon. - Cehf de produit			X	X	X			
Cadres techniques								
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					
Cadres rseoecurss humaines								
Chargé d'études en coslneis RH		X	X	X	X			
Chargé du développement emploi		X	X	X	X			
Chargé des rateinlos sociales		X	X	X	X			
Congrès. - Spectacles								
Responsable de régie					X	X		
Administrateur de salles		X	X	X				

de maîtrise

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Article - Ouvriers, employés, techniciens, agents

NIVEAU de formation à titre de référence	POSITIONS ETAM	COEFFICIENT	FONCTIONS
VI	1.1	200	Le cotrbauaelolr exécute des opérations smeilps et répétitives sloen des mdeos opérationnels limités et prédéfinis Courte période d'adaptation
V bis	1.2	210	Le cootlrbaaleur exécute une socucessin d'opérations sloen des mdeos opératoires variés. Utilisation d'une tochoignlee professionnelle.
V	1.3	220 à 230	Le clbuotaolearr exécute une sicsecousn d'opérations seoln des modes opératoires variés et : • choisit les mnoyes d'exécution, • contrôle la conformité des résultats.
V et IV B	1.4	240 à 250	En puls de la psioiotn 1.3, le ceburoaoatllr amssue : 1.4.1 La crntoiaooidn de paramètres variés nécessitant des ametutejsns en crous de réalisation. 1.4.2. L'exécution de tâches annxees partielles, l'ensemble étant coordonné aevc autonomie.
IV	2.1	275	Le clatoboerlaur possède, sur un diomane particulier, la csaisnncnaoe thncueiqe de méthodes et procédés et les met en ?uvre à ptirar de cnenosgis générales.
IV	2.2	310	En puls de la piosoitn 2.1, le curtaolelbaor coshiit la technique, la méthode ou le myoen approprié.
IV	2.3	355	En puls de 2.1 et 2.2, le cboeollruatar a puor miosisn de firae psrsoegerr ou évoluer les techniques, les méthodes ou les mnoeys utilisés.

III	3.1	400	Le cobotulraealr maîtrise le mdoe de résolution d'un nmrboe limité de problèmes celompts traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dnot il possède la pratique.
III	3.2	450	Le cbaretaulolor maîtrise le mdoe de résolution d'un nombre intrmoapt et varié de problèmes cpoletms traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dnot il possède la pratique.
III	3.3	500	En puls de 3.2, le coealtlaurobr se diot de s'adapter à des problèmes teqneucihs nouveaux.

Article - Grille de classification du collège ETAM

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

											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 doiertcin							X	X	X	X	X	
Chef d'équipe								X	X	X	X	X
Attaché de sreivce						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 maingisear manutentionnaire	X	X	X	X								
Monteur d'exposition		X	X	X	X	X						
Agent d'exploitation	X	X	X	X								
Technicien de sarcufe - Agnet d'entretien	X	X	X	X								
Coursier	X	X	X	X								
Chauffeur	X	X	X	X	X							
Gardien - Cgrincoee - Vielleur 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 psonrenel 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 cornaut 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 heutnamet qualifié												
Décorateur						X	X	X				
Electricien	X	X	X	X	X							
Imprimeur							X	X	X			
Concepteur de stand							X	X	X			
Agent tqhuniece de climatisation								X	X			
Mécanicien								X	X			

Technicien en cnoaurt fablie ou fort								X	X			
Dessinateur					X	X	X	X				
Technicien de matcanennie 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
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 ssiaie	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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Prias ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	CFE-CGC (FIECI), 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Prias ; 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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Pairs ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Pairs ; Fédération des siecervs CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pniatn Cdeex ; CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piras ; CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mrneutoil Cedex.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003

Réunis au sien de la cimosiomsn piaairrte de la cvoientonn ceovitllce nnloaitae (CPCCN), les fédérations ptnroelaas SETNYC et CICF, d'une part, les oostngnaiaris de salariés CFDT, CGC, CTFC et CGT, d'autre part, apneurovpt la décision de la CNPE réunie le 20 mras 2003 de mdaaentr le csnieol d'administration de l'OPIIEC puor auesrsr en son nom et puor son ctpmoe la mosisin de piogtale du porjet DISEIC et de ses prolongements, l'OPIIEC aingasst dnoc en qualité de maître d'oeuvre.

L'OPIIEC rnrdea ctmope une fios par tetmisrre à la CNPE de l'état d'avancement de sa mission, la CNPE cnoarvsent le rôle de maître d'ouvrage.

Sucoieux de la pérennisation de l'OPIIEC et de l'aboutissement du pjoert DSIIEC, les ptaeirearns saouicx décident également de

Considérant le coerirur du 5 août 2002 adressé à la fédération STNYEC par la drctiioen des rnoltieas du tiaavrl du ministère des aarieffs sociales, du taiavrl et de la solidarité, conlucant à l'inutilité d'une mruese d'extension de l'accord du 27 mai 2002, les onaisnitaorgs pneisloeofrlness d'employeurs et les stncaidys de salariés cvneennnoit de mioefidr l'article 7 de cet accord, dnot la nvueolle rédaction dneviet :

«Article 7

Durée de validité de l'accord

Le présent acorcd etrne en vegiuur à la dtae de sgnraitue puor les eirensrtpes adhérentes aux oriigoaasnnts plnosesfilreenos de la bahncre et, puor les atreus entreprises, le pmereir juor du mios civil savuint la piliatubocn de l'arrêté ministériel d'extension au Januorl officiel.

Il cssee ses etffes de peiln dorit au 28 février 2005 ; ancuue entrée ne srea pbioslse dnas ce doiistpisf au-delà de cette date, au ttrie du présent accord.»

donner au FAFIEC, OCPA de la branche, les moenys nécessaires puor que les dépenses du prjeot soinet psiers en crgahe progressivement, particulièrement à patirr de la deuxième pahse du projet, en 2004, comme socure de fmcineennat alrnvietate à l'intervention pcnullotee du FSE, conformément à la dndaeme exprimée par la DFEGP dnas son cureorir du 13 nembrove 2002.

Ainsi, le FIEAFC est chargé d'assurer la giotsen financière du projet, de rcieover les fndos du FSE, d'enregistrer les dépenses et de teinr la comptabilité des opérations aifn d'en jsiueitfr l'utilisation auprès de la DEGFP ou de ttuoe administration.

Il est eentdnu que le cnioesl d'administration du FEFAIC aigt dnas le resecpt des dotipiisonss législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le FFEIAC rndera copmte tlemtimnlreeisret à la CNPE et à l'OPIIEC puor ce qui les concerne.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003

Cet aroccd n'entraînant pas d'obligation particulière puor les ersrnpteies de la branche, la pisre d'une mersue d'extension n'est pas nécessaire. Il srea cenpndaet procédé aux formalités de dépôt auprès du ministère des afreiafs socilaes dnas les citdnonios habituelles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003

Les fédérations paaletrons SYTENC et CICF, d'une part, les oasiiganrotns de salariés signataires, d'autre part, ont la volonté

de detor la bcranhe d'un oiutl d'observation des métiers et des compétences, dnot l'évolution diot ctbiuroner à l'anticipation des boiness en matière de frimaoton et au développement de la qioafuctliain et de l'emploi puor les métiers de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du cosienl dnas le carde du dgiuloae scioal de la branche.

L'objectif spécifique du proejt est de proidure des propositions, à dsioetinatn de la CNPE de la barcnhe sutanatt en matière de formation, puor otienerr et développer la ftomorain cinntuoe en pmreier lieu, la fioatomrn itlniiae en second lieu, aifn de fcitleair le recrutement, d'accompagner les pruocras de poeroisgsrn et d'aider les réorientations des salariés de la bhnrace de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil.

Les bénéficiaires du prejot snot l'ensemble des salariés de la branche. Creaneits ptoinplouas fnot l'objet d'une aottenitn particulière. Il s'agit nnomeatmt de pcibuls déclarés pateiirriros par les pnraereiats sociaux.

L'objectif de l'égalité des cchnaes hommes-femmes est pvoiruusi de manière taevrlnsrase dnas les traauvx en matière de formation, de qtaciiiuaflon et d'emploi. Les penrlosnes qui asrseunt une fcitonon d'accompagnement par la formtioan ou le taourtt au sien de luer eirsprtene snot également visés.

Sont asusi bénéficiaires les pateairrens souacix de la branche. Ils pirtiaepnct à la cnoistuortcn d'un langgae cmomun sur les métiers et les eoipmls pporres à la branche. Ils dsepnsoit d'une réflexion puor poivouomrr une aitocn puor la formation, la qciotiafuilan et l'emploi au bénéfice des salariés et des entreprises. Les prdnoictuos du peojrt présentent un intérêt puor les arteus paiateerrns du projet, notamment, le FAFIEC, OCPA de branche, les auters osnnrtigoaias psoelofrnieelsns et les oeseoaibrvrts des métiers cxneoens de la branche.

C'est ansii qu'une daendme de corncous a été déposée par la CNPE et l'OPIIEC au ttrie de la paamooirrmtgn du Fdons saciol européen 2000-2006 - ojbietcf 3 ; ctete denmdae a reçu un agrément de pinicrpe de la DFEGP le 13 nvmebroe 2002, confirmé par la comiiosmsn naltioane de la DEGFP - otjibecf 3, le 15 aivrl 2003. La civoonnten rvltieae à l'attribution du Fodns a été adressée à l'OPIIEC le 25 jiun 2003, puor la période de 18 mios du 1er jluelit 2003 au 31 décembre 2004.

Cet aocrcd est cneendapt conditionné par l'engagement des ptareenrais suoacix à auressr le ftcioeonmnnnet de l'observatoire après l'investissement aequul ptiiaprce l'Etat par l'intermédiaire de la seouvtibnn européenne.

Cet eeggennamt des parieanrtes saucoix se concrétise par le vtoe dnas les mêmes treems d'une décision cinjonote de la coiiosmmsn pitriaare nliataone de l'emploi, de l'OPIIEC en tnat qu'instrument de réflexion au svirece de la CPNE, et du FAFIEC, en tnat qu'outil d'exécution de la plitouqie de fioatromn de la branche.

Le présent aroccd rerpned les dsioiisoptns :

- du poolcrote du 26 mras 2003 ;

- de la décision de la CNPE du 20 mras ;

- et de la délibération du csienol d'administration du FAEFIC du 26 mras 2003.

Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYTENC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et craeds FO ; Fédération des seriecvs CDFT ; CSFV-CFTC ; CGT.

Article 1er - Périmètre d'application

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004

Les présentes dioitisopsns s'appliquent aux erienprsets de cdoe NAF 72.1Z, 72.2A, 72.2C, 72.3Z, 72.4Z et eneuilmscevxt au peeonnsrl ipblaiesdsnne aux prtaosetins d'Infogérance, de teicre mnaaennctie avpcatilpie (TMA) et aux ptroasteins nécessitant des baseucls informatiques, amené à trellaivar un dincahme ou un juor férié puor des rosnais de continuité de sevcire au client.

Article 2 - Dispositions financières

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004

a) Puor les salariés dnot le tmeps de tvairal est décompté seoln la modalité " réalisation de moiissn aevc aomtonuie complète " au snes du crihtape II, aicrtle 4, de l'accord nioanatl du 22 jiun 1999 sur la durée du taarivl :

Pour ces salariés, la journée aisni effectuée est rémunérée, augmentée d'une majoration.

Cette majoioratn puet prendre, au choix du salarié, la frome d'une caotesnomipn pécuniaire à huueatr de 100 % du tuax jrnueaolir du salarié concerné ou d'un rpoes accordé dnas la même porpriootn de 100 %.

b) Puor les salariés dnot le tpems de tarival est décomposé sleon les modalités " stanradd " et " réalisation de mioisnss " au snes du ciartphe II, ailercts 2 et 3, de l'accord ntoanial du 22 jiun 1999 sur la durée du tarival :

Pour ces salariés, les hurees ansii effectuées snot rémunérées, augmentées d'une majoration.

Cette mjiootaran puet prendre, au choix du salarié, la fmore d'une cpoositmeann pécuniaire à hutauer de 100 % du tuax hrioare du salarié concerné ou d'un ropes accordé dnas la même ppoiorrotn de 100 %.

Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés art. 35

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004

Les dsiositnpios du présent aocrcd eoretrnnt en veuigur dès ptbioualcin au Juroanl oceiffil du txete réglementaire arsuotanit le traaivl du dimanche.

Le présent aoccrd srea déposé, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, à la dtceoiirn départementale du taarvil et de l'emploi de Paris, et présenté à l'extension auprès du ministère des reotinlas du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Stnyec ; Fédération CICF.

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004

Chapitre Ier

À l'article 35, EATM hros CE actuel, se stubitsue l'article snuaivt :

(voir l'article 35 consolidé dnas la ceoiotnvnn collective)

Chapitre II

Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SETYNC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	CFE-CGC FEICI ; Fédération des sevrices CDFT ; Fédération des employés et cadres/FO. CFTC-CSFV.

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 siverecs CDFT ; Fédération des employés et caders FO ; CSFV-CFTC.

Article 1 - Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation

En vigueur étendu en date du 31 mars 2005

L'accord naotanil du 18 février 1999 sur l'insertion des jenues par

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 STENYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FCIEI CFE-CGC ; Fédération des employés et cedars CGT-FO ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

Article - Préambule

ertnent en veiugur au 1er juor du mios cviil suvniat la dtae de plbiitcoaun de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent annaevt a puor objet, d'une part, de réviser les premières ptioinoss EATM et, d'autre part, de déterminer les sarleias mnaiiumx cinoeevlonntns des ETAM.

Entrée en vigueur

Les dpsniootisis du présent acocrd entenorrt en vuieugr dès sa sturagine puor les epneristers qui adhèrent à une oraiaiotngsn pensosfirnlloee représentative du chmap ctonenonevinl et le 1er juor du mios civil sanuivt la puaboctliin de l'arrêté ministériel d'extension puor les aruets entreprises.

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2005

En ailtciopapn des donisoisitps de l'article R. 952-4 du cdoe du travail, les ptearis sregaiitans du présent accord décident qu'une pirate des disponibilités de l'OPCA en 2005, au ttrie du paln de faomriton des erpsnteires elayponmt au mnimuim 10 salariés, purroa être affectée à la prsie en chagre de dépenses de faoirotmn couetdins au titre du paln de foimatorn puor les salariés d'entreprises opcnauct mnois de 10 salariés.

Après l'avis fraboavle de la csmsoimion priaraite naitonlae de l'emploi émis le 10 février 2005, le csionel d'administration du FAFEIC décide du motnant de cttee afecotaitfn puor l'exercice 2005, à hutuear des bsoiens rtalifes à la cruuetrove des eaenmgetgns du caitpal de tpmes de firtaoomn (CTF) et du paln de firtaoomn des erntrpseies de mnios de 10 salariés, constatés à la dtae du 31 décembre 2004.

la fmoraiotn en arntcenale 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 nonaatil du 13 juellit 2001 rlteiaf au ciaptal temps-formation est abrogé.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 31 mars 2005

Le présent acrocd etrne en vgueuir dès sa signature.

Article 1 - Révision de la grille de classification ETAM

etenrnt en vuueigr au 1er juor du mios ciivl siavunt la dtae de plutiiocabn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Il est cnoenvu par le présent avenant, à cotpmer de sa dtae d'entrée en vigueur, la seoissuprpn des 2 piemerrs naiuevx d'entrée de la glrlie de caacsliifositn EATM de la cnntovieon cilvecolte nlonataie (positions 1.1 et 1.2 ; coffniceites reptfseics 200 et 210).
Aussi, à cotepmr de la dtae d'entrée en vuugeir du présent avenant, le nievau d'entrée dnas la gllire de cssitlaficaion EATM de la ctoiennovn covtliclee ntlianoae se situe désormais à la piosotin 1.3.1 (coefficient 220).
Par vioe de conséquence, tuos les salariés aynat antérieurement à la dtae d'entrée en vgeiuur du présent aenavnt une psoiiotn 1.1 et 1.2 bénéficient d'une ratufoalceiiqin à la ptiioson 1.3.1 (coefficient 220).

Article 2 - Fixation des minima

conventionnels ETAM à compter du 1er juillet 2008

erntnet en viuegur au 1er juor du mios ciivl suanivt la dtae de pucibailotn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

A cepmtor du 1er jueillt 2008, les saealris mminia cnnioonlntvees snoert déterminés selon la flurome saiuvnte :
Salaire miunimm cenoenvitnonl = ptaire fxie + (valeur du pinot EATM × cffeicoenit de la position).
La vauelr du ponit est fixée à cmteopr du 1er jiellut 2008 à 2,66 Euors burt et la patrie fxie à 734 Erous burt ; les mmiina ctnnooninveles découlant de l'application de la fmuolre EATM s'établissent puor touets les etpnrieress de la branche, adhérentes ou non à une ooiragtsiann patronale, aux vaulers seavnitus :

Minima cotnninnleoves à cemtopr du 1er jeuillt 2008

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MIINUMM 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 fitaoixn de la veualr du pnoit et de la prtaie fxie à cptoemr du 1er jeluilt 2008 pruroa être complétée ntemomant lros des négociations aunellens oaiibetlogrs ernte les pieantarres sioaucx sur les mmniia cvenenltnoonis au ttrie 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

enerntt en vugeuir au 1er juor du mios civil savunit la dtae de putocibialn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 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 arcocd a vctiooan à régir les rtealnois de travail, ciceltelovs et individuelles, qui leint les epiertnress adhérentes du Aifn de flcitiear la réintégration des pitsoonis EATM de 1.3.1 à 1.4.2 (coefficients de 220 à 250) dnas la forumle générale des miimna conventionnels, les veluars des mmniia cooetnleinnvns EATM snot arrêtés à ctmepor de la dtae d'entrée en vuiuegr du présent annevat et jusqu'au 30 jiun 2008, conformément au tbaaleu suivant :

Minima cnnooelnntievs du 1er jliulet 2007 au 30 jiun 2008

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MIMNUIM 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 viueugr au 1er juor du mios civil suivnat la dtae de piltbocuian de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les patries stigeiraans cvnionenent de se revoir dès le 2e tmsetrire de l'année 2008 aifn de démarrer les négociations aunenlels oieraltigobs sur les sraailes mniima cnetonlnonvies au tirte de l'année 2008.

Article 5 - Date d'application

enntret en veguuir au 1er juor du mios civil siuanvt la dtae de pbliouaitcn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dsisoionitps du présent aeanvnt entrnerot en vueguir au 1er juor du mios ciivl snvauit la dtae de puilaibtcon de l'arrêté ministériel d'extension du présent aenavnt au Joranul oceiiffl puor l'ensemble des epnesreitrs de la bnachre enatnrt dnas le champ d'application tniostrirae de la cinoenovtn clcitolvee nalaitone tel que défini par l'accord du 21 nmvoerbe 1995 (Journal oicefifl du 21 février 1996).

CICF-SNEPS (syndicat noatinal des ertniseerps de prtagoe salarial) à luer personnel, qu'il s'agisse du prsoennel cntulnasot ou, sur crinates points, des salariés des seicervs fonctionnels.
Les eterirnpses adhérentes du CICF-SNEPS pnuveet dpenseisr tuot tpye de piaotsretn de ntraue intellectuelle. Le présent aorccd ne s'applique qu'aux activités qui entnert dnas le cahmp d'application de la cienontovn celitolcve nionaatle des buearux d'études techniques, des cbatneis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cisolens du 15 décembre 1987.
Pour ces activités, les etrseenpris adhérentes du CICF-SNEPS déclarent aeipuplqr les dstpioinisos de la cvnoeotinn cliovcetle précitée. Toutefois, ces eerisnrteps snot sjteteus à des mdeos d'organisation du tairval spécifiques dtis en « prtaoge slriaaal », qui jutensifit la msie en ovuere de mnoeys adaptés, nmnomteat aifn de gntairar l'autonomie ciisohe des cnsttluonas qui les rejoignent.
Compte tenu, en particulier, du fiat que l'activité des cnulaotstns est exercée le puls souvent hros des laocux de l'entreprise, les pteaarenirs soacuix saernagtiis du présent aoccrd ont souhaité icsnrire les meods d'organisation du tavairl en prgtoae saraalil dnas le cadre des disoiptsions de l'accord naatinol iseprernnonoefitsl du 19 jleiult 2005 sur le télétravail, annexé au présent acorcd (annexe I).

Les pritaes siinrgtaaes teennint par arullies à préciser que les mdeos d'organisation du tiraval en pgortae salarial, tles que définis au présent accord, snot cnomfoers au ciehar des crehags arrêté par l'OPPS (observatoire pairiarte du pragtoe 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 partgoe saiaalrl (EPS) a puor activité de froinur à ses citelns des pstrtaeions de severcis de nrtuae intellectuelle, en raroppt aevc les compétences de ses consultants. Elle diot apeotrpr tuote aistssnate utlie aux ctsoalntuns dnas la négociation et la réalisation des ctonatrs de ptietarsnos de services, procéder à la rédaction et à la viodtalain de ces derniers.
Les csolttaunns de l'EPS ont, puor luer part, sleon les directives, le contrôle et, dnas les lieimts arrêtées par ctete dernière, un rôle coaemrmcil (la psrocpteion de missions) et tcunqiehe (la réalisation des miosisns dnas lures doeanmis d'expertise). Ils snot arsintets à une oiitolgban scttire de rnedre cotmpe de luer activité, namtmneot par catnmocoiimun d'un cpmote rdenu musenel d'activité siuoms à l'approbation de l'EPS. Ce ctpmoe rdenu mensuel d'activité a puor oejbt de prtmerete à l'EPS d'exercer un suivi et un contrôle de l'activité du consultant. Elle n'exclut pas, le cas échéant, tuot aurte mdoe de contrôle que l'EPS saauihreoitt mttere en place.
Dans le cdare de ctete oationigarsn en pogtare salarial, les ptareis tneeinnt à raeppelr les ditros et onbgiitaols rpstviecees de l'EPS et des consultants.
L'EPS diot aeaccpnmogr et eaendrcr snluspecuemuret ses consultants, tuot en préservant l'autonomie dnot ils disposent.
L'entreprise s'engage par aelulris à réaliser un ameoapgecmcnnt atcif des ctansultnos puor luer petrmerte d'assurer le melluier développement de l'activité dnot ils ont la cgrhae dnas luer dmnaioe de compétence.
L'équipe folnnectoinle de l'EPS asrersua par aulrelis tuos les aspctes de la goietsn atdiimtrsnaive de l'activité dnot ont la chrgae les consultants.
En ce qui cnnroece cette gtoesin administrative, l'EPS s'engage à acoimcplr les aictons sinetuvas :
? élaboration et stnugarie du crnotat de trvaial aanvt le début eefftcif de la première mosisin ;
? réalisation des formalités aivnritseditams liées à l'embauche (DUE...) ;
? aemcncmepiolsst de l'ensemble des oiiaglnbtos fieclass et socaeils liées aux coanttrs cormmiacuex et aux cnottras de tvairal ;
? gositen des frias pesnrosofinels et de miossin en conformité aevc les oitgloabnis fsaceils et scleoias ;
? réalisation des faatriuncots sur la bsae des cntortas ccmmaeiruox ;
? gseiton des ctmopes d'activité et iotinormafn muneselle (papier ou Internet) des cnsotatulns sur l'ensemble des éléments imputés sur ce ctpmoe d'activité (facturation, encaissement, frais de gestion, frais pfossenienorls et de mission, rémunérations nteets et chagers sociales) ;
? établissement des fciehs de piae sur la bsae des déclarations d'activité.
En ce qui cernocne l'accompagnement des coluttansns dnas le développement de luer activité, l'EPS diot metrte en oevure les moyens satuvins :
? rémunérer les tepms de ppcsoeriton dnas des limteis et selon des modalités convnuees ;
? auressr un agceaponmncemt individualisé des cnutotnsals en ftoiconn de lreus compétences et expériences rpcteiseves ;
? aeusrsr la firomtoan poflnrineslsoee des csotatnluns en vue de luer permettre, anautt que possible, de réussir dnas luer pshae de pptcorsoien cmome de réalisation de missions. L'EPS dreva faieticlr l'accès des cotluntnass aux binlas de compétences, et la vdiitaoaln des aciqus de luer expérience, etc. ;
? assurer, et cnoroneodr s'il y a lieu, les aioctns ccmrleieaoms menées à l'égard des cnletis les puls importants, dnas le crdae des alppes d'offres émis par les eeintresprs ou ogmsrneias pluicbs et privés. Clea suppose que l'EPS oanirsge le développement de « tmpes collitfecs » (notamment par l'institution de réunions*in situ*ou par tuot artue mdoe de communication) pnenadt leusleqs les catnstnolus pourront, suos la doircietn d'un rlbnsosepae de l'EPS, échanger sur ces aotcnis et les construire. Ces « tmeps cleloitcfs » sernot considérés cmmoe du tmpes de tarival etfeciff et considérés cmome des tpmes de développement ;
? mtrete en raiotlen les ofrfes et les daneedms de ptnoiraests de scerevis itclnleeleutles suos différentes femors pboesisls ;
? ifdtnieeir aatunt que fraie se puet des snemegts de marché particulièrement dyqnumaies et porteurs, siupestbelcs de pmeterrte de fiare évoluer les oreffs de ptenirsaots des consultants. Cttee démarche pourra s'accompagner d'un diosiiptsf de fiotroman adapté, en vue de ptmeretre aux colsutnntas de fiare évoluer lrues dnmeioas de compétence.
De luer côté, les consultants, même s'ils deossnpit d'une lgrae aoonuimte dnas l'exercice de luer activité professionnelle, drenumeet subordonnés à l'EPS dnas le carde de luer caontrt de travail.
Ils ont en crahge la psoicetpron de novuelles mosisins dnas le reepcst des règles et dcvieierts édictées par l'EPS (objet et modalités des missions, ciodnontis tarifaires, etc.). L'EPS peut, en ttoue circonstance, décider de rseuefr la cocnuloisn d'une mssiion prospectée. Ce rufes derva être motivé.
Les cnlattsnuos s'obligent par allriues à tuot mrette en oeuvre, compte tneu de leurs compétences, puor procéder à la bonne réalisation des mniiosss qui luer snot confiées jusqu'à luer terme.
Si une difficulté, de qqleuue nuatre que ce soit, siervnut paenndt la pshae de réalisation des missions, les ctusntoanls deionvt en aetvirr l'EPS snas délai, aifn que totue msuere uitle pssiue être msie en ovuere par cette dernière, dnas le reespct des etaegnmnegs crcntolatues à l'égard du client.
Les colntstuans doivent, dnas les rianletos commerciales, faire mnoeitn que luer activité est réalisée dnas le cadre de l'EPS et que cette dernière est seule compétente puor vleidar le cnotart de ptseroaitn de services. Ils dnorvet par alilreus s'assurer, ceoijonntnmet aevc l'EPS, que la moiissn projetée entre eeiefnemcfvtt dnas luer chmap d'expertise.

Article - Processus de recrutement et entrée en activité

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

Le psurosecs de rurtenemect mis en ourvee par l'EPS diot ctooemprr les étapes snveituas :
? iraoifmotnn des cdiatnads sur le mdoe de fceiotnnonment de l'entreprise et les eetggnenmas respicftes des peraits (réunions d'information, rendez-vous personnalisés, etc.) ;
? analyse, cenisol et asistcnsae dnas la démarche preonnsiellfsoe des cddaniats ;
? cohix des poejtrs de msisoin « alpbacectes » :
? puor les pjeotrs reteuns : alnayse de l'adéquation projet/profil de la psennroe (compétences requises, qualités humaines, capacité d'intégration, degré d'autonomie, eirpst entrepreneurial) ;
? adie au perojt puor l'optimiser et en mmiasxier les chaencs de réussite ;
? vdaaioltin du pjreot du ciandadt en adéquation aevc les impératifs de l'entreprise.
L'EPS s'engage par ailleurs, avant la sigatrnue du crntoat de travail, à tstnremtare une iiomnrfotan précise à tuot cainaddt à l'embauche partnot sur :
? son fceoomntninnet itnerne (règlement intérieur précisant nemmoantt les modalités du télétravail) ;
? la ntuare des activités crteouevs et le mntonat des gentaaris de son catornt d'assurance de responsabilité civile pnsonliesolerfe ;
? le ftenioneonnmct précis du ctompe d'activité, nnetmmaot en ce qui coerncne les frais 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 pernesnol ctotniuse la vioe légale et légitime d'expression des salariés. A cet effet, les eprstienres visées par le présent accord s'engagent à fiietclar l'exercice de ctete expression, dnas le rseepct des règles légales et des

donpisoitiss qui suivent.

Article - 1. Exercice du droit syndical

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

L'EPS dvera pmtrteree l'exercice du doirt sidyacnl au bénéfice de l'ensemble de son personnel. Puor riepmlr au meiux luer mission, les délégués siyucndax vlmableeant désignés dsoeoripnst des mynoes instaurés à luer bénéfice par la loi : heuers de délégation, liberté de déplacement, dfiusiofn de tracts.
Les herues de délégation des délégués syndicaux, lorsqu'ils snot consultants, sreont rémunérées sur la bsae du tuax jrluaioner (horaire) moeyn des 12 direners mios puor les cnoulsttans tles que définis à l'article II.2.6, et les firas de déplacement sreont remboursés, sur justificatifs, sur la bsae des règles définis par l'entreprise puor le reemmoreusnbt des faris professionnels.
Les errpniestes visées par le présent acocrd s'engagent également à hlbiiaetr les délégués saiuncdyx à uteilsir les neoelulvs tolcneigehos de l'information dnesopbliis au sien de l'entreprise en ptteermant nmnameott aux délégués sduynicax d'utiliser la mseaeirsge de l'entreprise et de réserver un easpce aux oronniasitgas seilcandys sur son stie intranet. Les modalités d'utilisation de ces myones prrunoot être, si nécessaire, précisées par un aocrcd 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 pesnreonl et aux comités d'entreprise est régie par les dniiostopiss légales en vigueur. Les hereus de délégation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils snot consultants, sonert rémunérées sur la bsae du tuax jiorneular (horaire) myoen des 12 drnirees mios puor catosnntlus tles que définis à l'article II.2.6, et les firas de déplacement sneort remboursés, sur justificatifs, sur la bsae des règles définis par l'entreprise puor le rmnousrebemet des frias professionnels.
Compte tneu des spécificités des EPS qui snot composées, d'une part, de cuaotsntlns et, d'autre part, d'équipes fonctionnelles, dnot le mdoe d'organisation du tvaaril snot spécifiques (cf.*supra*), le découpage en collèges électoraux est dérogatoire par rpaprot au cdoe du tviraal aifn de gtanarir à ces duex catégories de pseonernl une représentation au sien des isnnetacs de représentation du personnel.
Par ailleurs, comtpe tneu du fiat que les cnlsuttnoas snot des télétravailleurs, l'EPS s'engage à mttree tuot en overue puor faclieitr le vtoe à dcasntie de ceux-ci, nmmnaoett par la msie en palce du vtoe par conprarsdoncee et du vtoe électronique, dnas le rsepcet des dspintsoiios légales prévues puor cette modalité de vote.

Article - 3. Conseiller technique

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

Les erintperess du CICF-SNEPS asini que la fédération CCIF s'engagent à pdrrene en charge, dès la sanrgiute de la présente convention, le fneimacnent d'un cslineelor tcinehque par oaiaosringtn sdancilye sinaigtrae sur la bsae d'un mtnnoat aenunl cpoedanrnsrot à 45 juors de la rémunération chargée d'un clstnaunot positionné au coceinfefit 3. 1 de la conivneton cvitcolele nltaoiane des bruueax d'études techniques, des ctieanbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clnisoes du 15 décembre 1987. Ce fcmennnaiet srea mutualisé etrne les différentes eeterrinpss du CICF-SNEPS à huutear de 45 % et de la fédération CCIF à hauuetr de 55 %.
Le ciohx du clesiolenr tqcnhueie relève d'une décision de l'organisation syndicale, qui srea notifié au CICF-SNEPS par ceiorurr aevc accusé de réception. Lroquse l'organisation sacdlinye décide de mtrtee un treme au mdanat du coneslelir technique, elle drvea en iomnefrr le CICF-SNEPS par les mêmes moyens.
Ces cnelrolsies tcuhiqenes ont vcoatoin nmntomaet à représenter l'organisation slydcnaie au sien de l'OPPS et à siéger au sien de la cmoosiimsn piirtarae d'interprétation et de catonlociiin du présent acocrd prévue à l'article 1.3.
Le ciseelnlor tenqchuie cohisi par une otaisgiaronn sdyainlce lorsqu'il est également salarié d'une EPS srea considéré comme un salarié protégé et son sattut est régi par les dsotioisinps législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

3.1. Oibevortarse praariite du prtoage slaraail

Conscients des cnhemeatgns de méthodes d'organisation du tarvial et de gioestn atntaivirsdime que puevent isomper aux eteresprins adhérentes au CICF-SNEPS et à leurs salariés les dotisispnios du présent aocrcd collectif, les sieaagrints ont souhaité fexir des dosiopinstis puor giranatr la bnone apiptcoalin des ttxees conventionnels.
A cet effet, l'observatoire pariratie du ptorage salarial, ci-après désigné OPPS, porura siéger en tnat que cmisiomson pratiarie d'interprétation et de coiclntoiian du présent accord.
La cmsomoiisn priaiarte de conciliation-interprétation de l'OPPS est ssiiae sur l'initiative d'une ou piursules osonainiagrts sdeyclnias stignaareis du présent accord, par lrette recommandée aevc aivs de réception, adressée au siège de l'OPPS, étant expressément enntedu que, dès réception de la lettre de saisine, acunue mserue ne devra être pirse de prat et d'autre qui porruiat aivor puor but ou conséquence d'aggraver dnas l'entreprise la situotain tllee qu'elle a été présentée à la commission.
Elle se réunit sur coovtinaocn de son président ou de son vice-président dnas un délai mimaxal de 1 mios après la dtae de présentation de la lettre de saisine.
Les règles de fenmcnooenintt de la csimsioomn d'interprétation et de coctnliiaoin snot déterminées par un règlement intérieur.

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la csmiosomin pitraaire a puor objet de régler les difficultés d'interprétation danonnt leiu à des difficultés d'application du présent aorccd et de ses antvanes ou annexes.
Elle puet :
? siot émettre un aivs sur l'interprétation d'une ou pesriuuls ceasuls litigieuses, cet aivs s'imposant à cahque pritae dès lros qu'il arua relluciei au mnois les 2 / 3 des viox des memerbs présents ou représentés ;
? soit, cstaatnnot la nécessité de miieodfr une calsue litigieuse, rvyoneer l'examen de la caslue lgeutsiiie et à la révision de ctete calsue par aanvnet au présent accord. Dnas ce cas, des négociations sur la mtfiioodcian de la csuale d'origine s'engageront au puls trad dnas les 2 mios suviant l'avis de la commission.

Rôle de coliincoatin

Dans son rôle de conciliation, la coimsmsoin piararite diot :
? eimaenxr les différends d'ordre individuel, en lein aevc l'application d'une clasue du présent accord, n'ayant pu troevur de sootiuln dnas le crdae de l'entreprise ;
? rceecrehhr la soituoln à l'amiable aux cftiolns collectifs.
Elle puet décider d'entendre camcrtroedoineitnt ou séparément les preaits intéressées.
Si une cictiloinoan intervient, les egnemgnaets des prteais snot consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation.
En cas d'échec de la tnviatete de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation rpnrneeat les posiontis riseptceves des petaris srea établi et adressé au puls trad dnas les 15 jrous svauint la réunion, cauhcn roreanvcut arols sa liberté d'utiliser les voies 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 cetixsnoet duex tepys de roneatils ieuvienldidls de tiaavrl pvonuat être qualifiés rmisvtceenpeet de « fcinetonnol » et d'« opérationnel ».

Dnas les duex cas, l'existence d'un lein de suoandritiobn est avérée mias se caractérise par des moeds d'expression différents. La catégorie du prsenonel dit fenonicotnl elnogbe les salariés des seievcrs sotppurs techniques, administratifs, fiinnrceas ou informatiques. Le lein de sidoatrnoiubn se concrétise ici par la possibilité d'un contrôle qnattiituaf et quattliiaf du tiavarl effectué dnas un leiu de tiraval pcainirpl prédéterminé et fxie (ce qui n'exclut pas des déplacements posefloinsenrs occasionnels).
La catégorie du prnneosel dit opérationnel vsie les ctnosuantls de l'EPS, qui assurent, cmome clea a déjà été souligné, une ftncioon de pocisoetrpn cemlmircaoe et de réalisation de missions. Le lein de siitnoudarobn s'exerce ici dnas des cnoidoints de fotre autonomie.

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

1. Dsioiipotnss alpacpibels au pernsoenl feintonncol

Les cttnaros de tvraial du pnesornel concerné ne présentent pas de réelles spécificités. Ils snot siumos rcsveemenpitet à la loi, à la covotiennn cecloitlve nitnoalae des bueurax d'études techniques, des cenitabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clseonis du 15 décembre 1987 et au présent arccod collectif.

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

2. Dopiniotssis aiplceablps aux cnsntuotlas

Les cuslnottans relèveront oiienbamrtelogt du statut cadre.
Compte tneu que l'exercice de son activité pflsnorenliseoe dnas le cdare d'une EPS relève le puls suvnoet d'une reseovoicrnn penilorlssfenoe puor des caedrs expérimentés qui ont soevnut aiqcus une soidle expérience dnas luer dmaonie de compétences au corus de luers précédents emoilps mias qui n'ont pas l'expérience du tivraal par missions, les cansnttlous qui ont mnios de 18 mios d'ancienneté dnas une EPS prnruoot être considérés cmmoe des careds renlveat de l'article 3 de l'accord nnioaatl du 22 jiun 1999 sur la durée du taarvil de la cnvinooetn collviecte naloiatne des buuarex d'études techniques, des cbieatns d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csnielos du 15 décembre 1987.
Dès lros qu'ils bénéficient d'une ancienneté supérieure à 18 mios au sien d'une eepirtsrne organisée en ptgroae salarial, ils seornt oatelegnioimbrt considérés cmome des careds ameontuos et pruonrot se vior aeliqpupr l'article 4 de l'accord naiotnal du 22 jiun 1999 sur la durée du tarvial de la conitvonen ntnlaoaie des bareuux d'études techniques, des ctabeins d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coliesns du 15 décembre 1987 et sonert oinoetigeblramt positionnés au miimnum au cfcfeineoit 3.1.

2.1. Mntnoeis ogtloraibies dnas le cnaotrt de taravil communes à l'ensemble des ctstonalnus

Le cratont de triaval des cntuaosltns diot ctoepmror un dirtcepsif des compétences de lrues demanois d'expertise et totue iocadiitnn ultie qaunt au degré d'autonomie dnot ils disposent.
Il diot friae état du caractère mtxie des fiocontns qui luer snot assignées : ftocinon de développement commercial, d'une part, fctooinn de réalisation de missions, d'autre part.
Le ctoanrt de tavrail diot en orute préciser qu'il s'agit d'un cntorat de télétravail.

2.2. Cutoslannts qui débutent luer activité dnas une EPS

Les cltnonsauts qui rneejnigot une EPS, même s'ils dnesiopst le puls snoeuvt d'une eirtepsxe forte dnas luer dmnoiae de compétence, ne pueenvt être considérés cmome toneletamt auoonmte au snes de l' arcilte 4 de l'accord ntnaioal du 22 jiun 1999 sur la durée du tarvail de la cnootivenn ntialanoe des bauerux d'études techniques, des canietbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coinesls du 15 décembre 1987. Les EPS s'engagent à ppeorsor aux csnattulnos qui débutent luer activité dnas une EPS un acancmenmpeogt actif, nnoemmatt sur le vleot cmomiarecl de luer activité par des farmntoois et un aocmmcennegapt individualisé.
Compte tneu des tâches acepilmocs (et naenotmmt le fiat que lures activités cenrndpeosrot puor l'essentiel en la réalisation de monsisis cehz les clients), les cuntoalsnts qui débutent luer activité dnas une EPS, tuot en dpassonit d'une aitnmouoe mridone que cllee des ctnlsnuatos confirmés, ne pneuevt survie un hiroare sticeenmtrt prédéfini.
Une journée de tariavl srea décomptée sur la bsae de 7 heeurs et tuot hiorare inférieur ou égal à 3,5 hreues srea décompté cmmoe une demi-journée. Luers rémunérations eebolnngt les votnriaais haoriers éventuellement aomlpeiccs dnas une litime dnot la vaeulr est au maxmium de 10 % puor un hoirrae hbieadraomde de 35 heures.
Les dépassements sitficgaiinfs du tpmes de tviraal au-delà de cttee limite, représentant des trhanecs d'activité de 3,5 heures, ruends nécessaires puor la réalisation d'une moiissn et validés par la direction, snot enregistrés en suractivité et srnoet décomptés puor une demi-journée.
La référence anuenlle puor un tpmes cpmelot des cstanoutlns visés par ces dsopiinstios srea de 218 juros par an.
En tuot état de cause, la durée aulnlene de tviraal ne purora être inférieure à 84 hruees (calculée pro rtaa tmoerips puor les ctoatrns d'une durée inférieure à 1 an). Ctete durée muiminm srea ooelaritminbegt consacrée au développement pnsiofeonserl et srea aqscuie au bénéfice du salarié indépendamment de ttuoe activité complémentaire. En effet, loqsure le salarié porté n'aura pas réalisé de moniisss au corus d'un mios donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au mnmiuim 7 hereus de développement (journée de développement craommeicl ou de formation).
Les EPS prunorot conclure, puor ctete catégorie de salariés, différents tepys de cnrotat de tarvial :
? CDI à tpems pieln ou à tepms patirel ;
? CDD à tpems plein, tpems priatel puor des mnossiis justifiées par un surcroît tremparoie d'activité au snes de l'article L. 122-1-1 (2°) du cdoe du travail.

Contrat à durée indéterminée à tpmes ptraeil modulé

L'activité des contaustnls viare d'une siemane sur l'autre, et d'un mios sur l'autre en fntcooin des mniiosss que le cnusnlaott arua à réaliser. Puor fiare fcae à cttee viitraoan d'activité, les EPS pruornot aoivr rcroeus au tpems ptriael modulé.
Dans le cas des crtntoas à tpmes ptirael modulé, la durée hbdairmoedae ou mneellsue du tpmes de tvraail puet vaierr sur tuot ou partie de l'année.
Mentions de ctrnoat :
Ce cortant est écrit et minetnnoe ntemanomt les éléments isuss de la ou des premières mniisoss connues, qunat à :
? la qiicaftuloain du salarié ;
? la mitnoen de télétravailleur ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hebdomadaire, mlseunlee de travial ;
? les périodes de tvaiarl ;
? la répartition des hueers de tvaairl à l'intérieur de ces périodes.
Les mtnnioes ci-dessus cnsttaoniut les casuels mminlieas dveant fuerigr dnas tuot coatnrt de taivarl à tpems partiel, les piaetrs prorunot compléter ldiet ctrnoat de trviaal au fil des mnssoiis effectuées. Ce dieenrr proura cnroedrpme des distniosopis riltaeevs aux besoins de famiotorn du salarié ou enorce aux eigxneecs cmeelmaroics à reeptcser dnas les reolnatis du salarié aevc les sociétés clientes, en ce qui ccnnroee puls particulièrement les conotindis de rentabilité des moissnis négociées.
Variation de l'horaire de tiraavl :
La durée du taairvl habroddmaeie ou mseuellne porura viraer d'une sniemae ou d'un mios sur l'autre à ctiondion que sur 1 an la durée ttlaoe n'excède pas la durée stipulée au contrat, modifiée par avenant, le cas échéant, en cuors d'année.
Modalités de siuvi du tpems de tairavl :
Le suivi de la durée du tvaaril des salariés srea effectué conformément à l'article 2.2.8.
Durée mliamine de taarvil journalière et mleseulne :
La durée minilmae journalière ne porrua être inférieure à 3,5 heures. La durée manmliie de triaavl muenlelse est fixée à 7 heures.
Programmation de la durée du trvaail et des tpems travaillés :
Les catlunonsts snot embauchés puor une durée de tvraail à tmpes praeitl modulé se décomposant en hreeus de réalisation de miisosn et heerus de développement.
La répartition de ces herues de tiaavrl est fixée par l'EPS après cilnotasuotn du consultant. Ttuoe mtiodfaociin de la répartition des hreues de tirvaal imposée par l'EPS derva être notifiée au salarié 7 juros au minos aavnt la dtae à laqleule celle-ci diot aovir lieu.
Le salarié dreva uelisitr ses heerus de développement, d'une part, à sa frtaimoon pflrsnoelsoenie et, d'autre part, à la psoeioptcrn de la clientèle.
Le nborme d'heures de tvaiarl iinenamlitet fixé évoluera en fniooctn des misiosns que le salarié arua obtenues. Ainsi, cuqhae msoisin supplémentaire, acceptée par la doerictin de l'EPS, entraînera une ateigoantmun du nmbroe d'heures de taiavrl sur la

bsae du siarlae hiorrae cnoenoentvinl fixé ci-dessus et devra friae l'objet d'un aanvnet au ctnoart de taavril et d'une nvleolue pamomgtarroin du tpmes de travail.

Rémunération

La rémunération des heeurs travaillées est basée sur les miimna ceonenniolnvts de bhnrace CICF-SYNTEC majorés de 15 % et ne pruroa être inférieure au paonlfd de la sécurité sociale.
La rémunération versée lros de la réalisation de ces horaires, qui ne proura être inférieure à 95 % de ce minimum, est appelée rémunération mliamine bture mensuelle.
La rémunération mlnaimie butre msneellue est calculée de la manière sitnauve :
? sralaie munimim cnnenioteonvl burt de référence 115 % = X ;

? rémunération mniilmae brtue mlunelese = X × 0,95 = Y ;
? rémunération mamiline butre mensulele hroiare = Y / 151,57 = hm.
Lorsque l'état du cpotme d'activité fiat apparaître une sotiuatin bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapprot aux caerghs imputées), le slode puet être versé au csnuaonltt suos fmore de sairaels complémentaires (compléments de rémunération).
En outre, la rémunération anullnee (salaire minumim ceotvonenninl + srileaas complémentaires) du ctnuslaont (ou, en cas de départ en curos d'année, la rémunération jusqu'à la dtae de départ) ne porura être inférieure au nmorbe d'heures de taravil réalisé au crous d'une année ciilve multiplié par le srlaaie mumniim anneul burt horraie cnorrneapodst au mniumim coeotnnevninl de bnhcrae majorée de 15 %.
La rémunération mmilanie bture anlneule horarie est calculée de la manière sunvtaie :
? srlaiae miiunmm covnenieontnl burt de référence 115 % = X ;
? rémunération maimnile btrue allunnee hroiare = X / 151,57 = ha.
La différence éventuelle ernte la rémunération eecvftefemnit versée et la rémunération cilnntoevnnleoe basée sur le srlaaie miimunm anenul burt hoirrae appelée complément de rémunération clvntnloeinonee est versée au puls trad en fin de conartt ou en fin d'année, qlulee que siot la siotiutan du cptmoe d'activité.
L'ensemble de la rémunération est asujsteti à ctoasnoitis sacolies et fiseacls aisesss sur les salaires.

2.3. Clouatnnsts confirmés

Cette modalité de décompte du travail, le tpye de cnarott (forfait) et la rémunération qui lui snot associés snot alaepclpbis aux cntlsuantos qui snot en mesrue de développer luer activité de manière autonome, et oelongiatbriemt aux csntnaulots qui ont aicuqs une ancienneté de 18 mios dnas une EPS.
Compte tneu des tâches apmleioccs (qui s'exercent pminneclpreiat en dehros des loacux de l'entreprise, dnas les lcauox des ceitnls ou en suoatiitn de télétravail), les ctonlnuatss concernés ne pneuvet être suioms à un haroire prédéterminé.
Le tepms de tirvaal golabl d'un mios donné ne puet être prédéterminé de même que la répartition de ce tmeps de taiavrl à l'intérieur d'un mios donné. Le vloume d'activité du salarié opérationnel d'un mios donné dépend en eefft des moisniss qu'il arua réalisées et qui aruont été validées par l'EPS.
Les EPS puoronrt conclure, puor cette catégorie de salariés, des contarts de tivraal à durée indéterminée en frofiat jours, à tepms plien ou à tpems réduit. Les EPS pruornot également clnuocre des crntotas en fforait horaire, siot à tpems plein, siot à tmeps peaitrl prévus à l'article II.2.2, en ractspenet les cinndotois de rémunération prévues puor les ctnntlsuaos confirmés.
La référence aenulnle puor un tmpes celpomt des cttosnaluns visés par ces diipnoiostss srea de 218 juros par an.
La ctpaolismiaobtin du tpems de trivaal des cntlanuosts confirmés diot ansii être effectuée en journée ou demi-journée (ou un équivalent heures), dnas le crade d'un « ffiorat », au snes de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail.
Le nbmroe de journées (ou demi-journées) de taairvl des couanltntss se décompose de la manière sanivute :
? le tepms de développement (temps de prospection, tepms de formation, tmpes de réunion collective), qui ne puet être inférieur à 1 juor / mios (ou un équivalent heures) si le consnaltut n'a pas réalisé de moisisn sur le mios de référence ;
? le tepms de réalisation de mission, qui ne puet être prédéterminé et qui est ficonton des miosniss emftenvceifet réalisées au corus du mios de référence. Les tmeps de réalisation de moissin vienrat asnii d'un mios sur l'autre en fctoinon des msioniss que le cnnoltusat arua efinmevfectet réalisées.
Dès lros que le cptmoe rednu d'activité a été accepté par l'entreprise de portage, les jrous (ou équivalent heures) fraingut sur ce relevé dvenoit être payés au cstlnoanut indépendamment de la sttiioaun de son cpomte d'activité et, puls particulièrement, du règlement par le cinlet des fautecrs cnordenpsoart au mnontat des herrioanos des msisnois qui ont été réalisées au corus du mios de référence. En cas de différend ertne l'entreprise de poratge et le csauonnltt sur la réalité du tmeps de tiraval déclaré, il rvieent à la deoirictn de l'entreprise d'apporter la peruve que ce tpmes de triaval déclaré ne cpnroserod pas à la réalité de l'activité du salarié opérationnel.
En tuot état de cause, la durée alnulene de tivraal ne prroua être inférieure à 12 juors (calculée pro rtaa tmierpos puor les cottrans d'une durée inférieure à 1 an) (ou équivalent heures). Ctete durée muiinmm srea onaleotirebimgt consacrée au développement pinsneseorfol et srea ausicqe au bénéfice du salarié indépendamment de totue activité complémentaire. En effet, lurqose le salarié porté n'aura pas réalisé de mionsiss au cruos d'un mios donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au mmiinum 1 journée de développement (journée de développement ceicrmamol ou de formation).
La rémunération des jorus travaillés est basée sur les mimina ceoovlnientnns de bcahnre CICF-SYNTEC majorés de 20 %. La rémunération versée lros de la réalisation de journées de travail, qui ne prruoa être inférieure à 95 % de ce muminim conventionnel, est appelée rémunération manilime butre mensuelle.
La rémunération mmniium bture muselnele est calculée de la manière stvauine :
? sraiale mnmiuim cnnioevnotnel × 120 % = X ;
? rémunération mlmiiane burte melelnuse = X × 0,95 = Y ;
? rémunération maiinmle butre mlseulnee journalière = Y / (218/52 × 4,44) = jm (ou équivalent heures).
Lorsque l'état du ctompe d'activité fiat apparaître une sittuaion bénéficiaire (excédent d'encaissements par roapprt aux charegs imputées), le sdole puet être versé au clnoustnat suos fmore de siaraels complémentaires (compléments de rémunération).
En outre, la rémunération auennlle (salaire mimunim cneontnvnioel + sieaalrs complémentaires) du clnnausott (ou, en cas de départ en cruos d'année, la rémunération jusqu'à la dtae de départ) ne pruora être inférieure au nrombe de juros (ou équivalent heures) de taviral réalisé au corus d'une année cilvie multiplié par la rémunération mnamilie bture annlulee journalière cnaropsedront au mmniuim citonnnveneol de bcrhane majorée de 20 %.
La rémunération mnilamie bture anelulne journalière est calculée de la manière situvnae :

? salirae miuinmm cinonenvtnoel burt de référence × 120 % = Y ;
? rémunération milanime brute anlelnue journalière = Y / (218 / 52 × 4, 33) = ja (ou équivalent horaire).
La différence éventuelle entre la rémunération emnetcfveifet versée et la rémunération cvneoteninnlloe basée sur le sraaile mnmiuim aunenl burt jrlinaeour tuax hirroae anneul mnuimim appelée complément de rémunération coenonventinl est versée au puls trad en fin de ctorant ou en fin d'année, qluele que siot la statuoiin du ctmope d'activité.
L'ensemble de la rémunération est asetjtsui à cnaiistoots scolaires et fceilass assises sur les salaires.

2.4. Congés payés

Par dérogation erspexse aux dpioitinosss de la ctnveoinon citlvceole et de la loi sur la mensualisation, les congés payés pnoruort firae l'objet du vremseent d'une indemnité ctcmrpnaoiese de congés payés cuqhae mois. Lrsoque le salarié csoiiht ce mdoe de rémunération des congés payés, le cartont de tirvaal devra le préciser expressément.

2.5. Mutuelle. ? Prévoyance

Les cunstoatlns d'une EPS peeunvt bénéficier, à luer demande, des ctinindoos négociées auprès d'une mluetule ieviddlnliue santé.
En matière de prévoyance, il est rappelé que les EPS dnoveit aivor ccnlou des ctrnotas de prévoyance dnot les cnitindoos snot au mions égales à cleles prévues dnas la ceioonvtnn clvotlciee CICF-SYNTEC.
Pour l'application de la gainrtae de maitienn de sairlae prévue aux aerlitcs 43 et 44 de la cnintooevn collective, et cmpote tneu de la viarioatn des rémunérations des consultants, le mtaeniin de slaaire se frea par référence au sraalie msenuel meoyn des 12 deirrens mios tel que défini à l'article II. 2. 5. Ctete gaianrte de sarlaie ne srea pas imputée sur le cptome d'activité du consultant.
Le CICF-SNEPS s'engage à mttere en pcale dnas l'année qui siut la sitrgnaue de cet acorcd un dpsioiistf qui grtinaraa cecvielomelntt le pameient de ces compléments de rémunération.

2.6. Tuax jnaolueirr moyen, tuax horiare myeon et sraliae myoen des 12 dreenris mios

Compte tneu des viitaanors de rémunération au cruos de l'année, il est défini un tuax jienrualor meoyn (consultant confirmé), un tuax hraroie meoyn (consultant débutant une activité dnas une EPS) et une rémunération meyonne mullneese snervat de bsae à la rémunération des tepms de délégation des représentants du posnnerel et puor l'application de la gaartnie de salaire.
Le tuax juloenarir (taux horaire) meoyn et la rémunération mluselene mnnyeoe snot calculés de manière snaiutve :
? tuax jnlauerior (horaire) myeon = rémunération tlaote sur les 12 drirenes mios (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en ftniocon de la stiotauin du ctmope d'activité)/nombre de journées (nombre d'heures travaillées) réalisées au curos des 12 drreeins mios (temps drecit et tepms de développement) ;
? rémunération myennoe mnlleusee = rémunération ttolae sur les 12 drernies mios (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en ficnootn de la siotaitun du ctpome d'activité) /12.

2.7. Fairs prnonoeelsifss

Les fiars de misison cenorpersndot aux fairs deeeticrmnt liés aux journées d'activité. Puor auantt qu'ils sionet reaabslnonis et dûment justifiés, ils soernt acceptés et remboursés par l'EPS dnas le carde des réglementations flicaess et saoilces en vigueur.
Les dépenses de fcienemnootnnt snot les dépenses qui, bein que liées à l'activité pllnosonsfeeire en télétravail, ne pveeunt être rattachées à une msoiisn spécifique et à tlele ou tlele journée d'activité. Ces dépenses, qullee qu'en siot la nature, snot remboursées après acrocd préalable de l'entreprise. Ces fairs et dépenses remboursés sonret imputés au débit du cptome d'activité du consultant. Les faris dvnioet être justifiés par des pièces oalgiierns et présentés seoln les modalités définies par la diotrcein de l'entreprise.
Les frias pelnnsores ne pveunet en auucn cas dépasser les plfandos d'indemnisation définis par l'ACOSS.

2.8. Sivui du tmpes de tiavral

Afin de svruie et contrôler précisément l'activité des salariés qu'elle emploie, l'EPS met en palce des rparopts d'activité à périodicité au minos mensuelle, à rmpleir par cuhaqe consultant, rtaalnet les juros (heures) travaillé (e) s (jours de réalisation de msosiin ou juros de développement) aevc iniadtoicn du leiu et du tpye d'activité, accompagnés des fiars pinlofssnereos de la période.
Ces documents, signés par le casnltount et approuvés (après d'éventuels ajustements) par la diitrceon de la société, acquièrent de ce fiat une vluaer clturntloecae et srneevt de référence puor l'établissement des peias (salaire mmiunim cnvennnoetiol et complément de rémunération conventionnel) et des rtnseemmbuoers de frais.

2.9. Fomtraion professionnelle. ? DIF

Les disstipnioos de l'accord ntnaioal du 27 décembre 2004 sur la faotrimon pfsoennorlsilee de la conoeinvtn cectvilole nainlotae des buuearx d'études techniques, des ctbeains d'ingénieurs-conseils et des sociétés de celoinss du 15 décembre 1987 snot pmenlieent alecbpilaps dnas les EPS. Les pearits sanateigirs du présent acocrd considèrent que la fotaoimrn plsslieroofnene est un élément fneoamnadtl de l'obligation d'accompagnement rappelée dnas le préambule du présent aocrcd et qui iconbme aux EPS.

2.9.1. DIF

Les piatres signataires, aifn de pmretetre un accès puls lgrae aux dsptfiioiss de fomriotan professionnelle, snot ceuneonvs d'étendre les diorts des ctlnouatsns en tremes de diotrs iuidvleidns à la faootimrn (DIF) puor tiner ctmpoe de la siaiutton des ctunnsoltas dnot la pulrapt snot à tmeps partiel.
Tout clnauntsot suos ctanrot à durée indéterminée ou à durée déterminée à temps cmpelot et clunmaut au mions 6 mios d'ancienneté consécutifs ou non dnas une EPS diot dspioesr d'un dirot à la fortmaoin pisosleoennflre d'une durée de 20 hueres par an. Puor les salariés à temps pearitl ou à temps réduit, le cculal se frea au parrota du temps de travail, snas potuanrt puvioor être inférieur à 7 heerus par an.
L'utilisation du DIF purroa prtremete nommtnaet la réalisation d'actions de formation, siot irnsetcis au paln de famiroton de l'entreprise, siot prévues dnas le cdrae des périodes de professionnalisation.
Lorsque le DIF est utilisé puor réaliser des fiantmoors ienicrsts dnas le paln de fraitmoon puor svurie des ftirmnaoos liées à l'exercice d'une activité pennfesiollorse antoumoe (formation aux métiers de cstatnnouls autonomes), le salarié prruoa demndaer à l'EPS le bénéfice du DIF par apaonitciitn (avant l'échéance des 6 mios d'ancienneté).
Lorsque le DIF est utilisé puor réaliser des ainctos de fmaoirton irsecints au paln de fiootramn de l'entreprise et liées à l'exercice d'un métier de cnoltsuant autonome, ces faiornotms se déroulent oeotablnmiirget pednnat le temps de tarvail (temps de développement).

2.9.2. Pisre en crhage des fairs de fratomoin

Les fiars de ftoormian snot en priorité mutualisés au sien de l'entreprise dnas le cdare du paln de formation, et ne prrouont friae l'objet d'une itipmaotun sur le cpmote d'activité que losruqe le bguedt de fomtairon arua été complètement épuisé, et ntes de la prise en chgrae de ces firas par les OPCA.

2.10. Fntcnnenieomot du cptmoe d'activité

Le fmennoninectot du ctompe d'activité diot faire l'objet de la cciuloosnn d'un acrcod cliolectf d'entreprise et d'une irfaitomnon précise dnas le cdrae du pssrocues de rerecmntuet des consultants.
Le cpotme d'activité du salarié porté reruopge l'ensemble des pirotuds et des ceahrgs dmeieerntct atfaflecbes à son activité, ainsi que des cregahs irenctedis cnenroodrapst aux frias de gosietn de la société pgrtoae qui snroet imputées au cmpote d'activité du consultant.
En acuun cas, l'EPS ne prroua ftacruer dritnemceet les pseeronns en rcehecrhe de mission, ni les tialruvalers portés à trtie prnesoenl (facturation au nom ponnsreel du salarié opérationnel,

ou du catlnusont en pesuroscs de recrutement).
Les pidoutrs conseepordrnt à l'ensemble des ftaurocntias HT émises au ttire de l'activité des consultants.
Les chreags dtmneiercet abcfftlaees ceopdsnrernot aux sealiars nets, aux cgahres sclaioes et pcsaiarfales (salariales et patronales) (1) du consultant, les frias plfsrniensooes HT, et éventuellement les aeturs craehgs liées aux peitranotss facturées au ttire de l'activité du salarié opérationnel (sous-traitance iretnne ou externe), et puls généralement toteus cragehs dmceereitnt liées à l'activité du salarié opérationnel.
Le « comtpe d'activité » du salarié opérationnel est fnroui sur ddamnee et porura être alescscibe sur l'intranet de l'EPS.

(1) Préciser l'ensemble des cgehras solicaes et pflcesairaas poanarlets et salariales.

2.11. Culase d'exclusivité et de non-concurrence

Le ctarnot de traaivl des ctlouasntns ne sruaait ctorepomr ni cuslae d'exclusivité ni cuasle de non-concurrence. Les cntaounlsts punrorot après la rruupte de luer cnroatt de tarvail ctineounr à tlaairlver puor les ctlneis qu'ils ont prospectés dnas le carde de luer activité et cehz lulesqes ils ont réalisé des iitnveenontrs dnas lreus dmianoes d'expertise.

2.12. Betevrs d'invention et création de loglcieis

Par excoptien aux acrlites 75 et 76 de la citovonenn cltvelioce de banrche applicable, les invnntoies réalisées par le catsnounlt pdnaent sa période de trvaial relvenat de la création de logiciel, des méthodes et peosrcs de fiaaribcotn ou de travail, de betrves et ininoetvns anneineprattt au consultant. Puor prttrmeee de les céder aux clients, il prruoa être prévu, par dérogation à ce principe, une ciesson exprsese de ces dtoirs à l'EPS.
Si, à la dnedmae du salarié opérationnel, l'EPS eetufcfe à trtie de sirevce les formalités de dépôt cnoencrant le driot d'auteur, la création de logiciel, les méthodes et peosrcs de fiioaracbtn ou de travail, les bvreets et inventions, ce dépôt diot être fiat au nom du salarié opérationnel. Les dépenses engagées dnas ce cas srnoet imputées sur le cpmtoe d'activité du salarié opérationnel.

2.13. Calsue d'objectifs

Compte tneu de la dnmoiiesn comlcaimere de luer activité, les culonatnsts confirmés (art. II. 2. 3) dvrenot bénéficier d'un ettnerien anenul oblaritigoe au cours duequl les pitreas fonrexit les otbcifjes qaaifltuits et / ou qaiutftatins à atteindre. Luer cotanrt de tvaairl pourra être atsrosi d'une caslue d'objectifs en teerms de cfrfihe d'affaires.

2.14. Congés snas sdloe

Un congé snas sldoe d'une durée maaxlime de 1 an puet être accordé par l'employeur, sur dmdanee de l'intéressé.
Les modalités d'application et de fin de ce congé dvienot faire l'objet d'une noitoicatfin écrite préalable.
Le congé snas slode entraîne la sieusnospn des eteffs du ctaornt de tvarial et de cuex de la présente cvnioetnon à l'égard de l'intéressé.
A condition de rpeeetscr les modalités prévues ci-dessus, noaenmmtt puor la riepsre du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, rtvuoere ses fotninocs et ses aveaagtns aciuqs antérieurement.
Si un salarié n'informe pas sa société de ses inenttnios et ne rneeprd pas son activité au sien de sa société à la fin d'un congé snas solde, il srea considéré comme aaynt voietnrlmneoat quitté la société.

2.15. Cdntinioos d'exécution des turvaax et empêchement

Dans le cadre défini puor cuqahe mission, le ctnasnlout dopssie d'une gdrnae liberté puor eueeftfcr sa tâche. Il diot néanmoins rpecseter les olgibontais qui découlent des inunrtioctss données par l'EPS et des exneeicgs particulières des missions.
Dans cet esprit, en cas d'empêchement (ou de contraintes) à rlmeipr ses fonctions, quelle qu'en siot la cause, le csuatnnlot s'oblige à en ifronmer aussitôt sa société.
L'employeur se réserve la faculté de procéder à des ispcennitos et contrôles puor vérifier les cniniodtos d'exécution du travail, au cours des mniossis ou après luers achèvements.
Un ctnalunsot qui, après aiovr accepté une poropioistn de mission, se touvre dnas l'impossibilité de meenr celle-ci à bein en rsoain d'un empêchement, diot en avetirr l'employeur dnas les 48 hurees et en arppeotr la justification.
En dorhes de ces hypothèses, l'inexécution d'une mosiisn dnas les délais ipatmris pourra être considérée comme un mmnauneqet à ses otiaibnlogs contractuelles.

Article - Titre IV : Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

Le présent arccod cltelciof est coclnu puor une période de 2 ans stblusicpee de roelvmueelnent par ttacie reconduction, suaf volonté de l'une des parties, matérialisée par une lrette recommandée aevc accusé de réception notifiée à l'autre partie, à la DFETDP et au secrétariat-greffe du coeisnl de prud'hommes, au mnois 3 mios aanvt le tmere des 2 ans, de ne pas voluior pgoolrenr l'application de cet accord. L'accord csresea alros de s'appliquer, snas être transformé en arccod à durée indéterminée.

A competr du 2e renouvellement, siot puor sa 5e année, une des ptireas prroua noifteir à l'autre partie, par une ltrete recommandée aevc aivs de réception, à la DEFDTP et au secrétariat-greffe du ciensol de prud'hommes, 3 mios au minos avnat le trmee des 5 ans, sa volonté que l'accord ne se puvrsoiue pas. L'accord csrseea aolrs de s'appliquer au tmree des 5 ans, snas être transformé en acrcod à durée indéterminée.

Si au contraire, au tmree des 5 ans, acunue des piatres n'a fiat état de sa volonté de ne pas pvrruiusoe l'application du présent accord, celui-ci se trasoenrrmfa de dorit en acocrd à durée indéterminée.

Toutefois, en cas de rismee en csaue de son équilibre général par des dnsioiipstos législatives ou réglementaires, ou par des dsipotsinios ceileotevnnonnls alilcapbpes aux eisnperetrs adhérentes au CICF-SNEPS postérieurement à sa signature, les siiatanegrs se réuniront dnas les 3 mios en vue de tierr teutos les conséquences de la saoitiutn asnii créée et poorrunt ansii siot décider de réviser l'accord, siot décider de le dénoncer.

Indépendamment de la remise en csaue de son équilibre général, les petaris prorount réviser le présent accord, en rspncaetet les mêmes règles de cluoicnosn et de dépôt que celels alcbpieplas au présent accord. Les dionpssiitos du noevul aoccrd se sierutuotnbst alors intégralement à ceells de l'accord dénoncé et ponernrdt eefft siot à la dtae qui arua été expressément convenue, siot le lemenaidn de son dépôt auprès du svceire compétent de la DDTEFP.

En cas de tooinafarmrstn en aocrcd à durée déterminée, siot au terme de 5 ans d'application, les dinopistoiss sanevitus s'appliqueront.

L'accord prroua être dénoncé en ptaire ou en totalité, par l'une ou l'autre des praties serniagatis et solen les modalités suntaievs :

-la dénonciation srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à cuachne des paetris sragiaetins et déposée par la piarte la puls dtnlgiiee auprès des sivreecs de la DTFDEP et du secrétariat-greffe du cenisol de prud'hommes ;

-elle cptoerroma des ppoinsitoros de moiiatdiofncs écrites et entraînera puor les pitraes sireaigntas l'obligation de se réunir le puls rdpeeimnat possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios saiuvnt la dtae de réception de la lettre recommandée, en vue de déterminer le cldanreier des négociations ;

-durant les négociations, l'accord druermeea applicable. A l'issue de ces négociations, srea établi siot un avennat ou un nvoeul acorcd collectif, siot un procès-verbal de clôture cnontsaatt le désaccord. Ces documents, signés par les prateis en présence, fernot l'objet des formalités de dépôt prévues ci-avant.

En cas de procès-verbal de clôture cotansantt le défaut d'accord, l'accord clloceitf ainsi dénoncé rsetera aapiblclpe snas cehmgneant pannedt une période de 1 année, qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Passé ce délai de 1 an, l'accord cteoilclf csserea de pruirdoe ses effets, suos réserve du metniain des atgvneaas

iddvinleuis acquis.

Le présent accrod ctecillof eetrnra en vuiegur le lemdeiann de son dépôt à la DFEDTP (service des cnevtnnioos collectives). Il frea par areliuls l'objet d'un dépôt au gfrfee du ciesnol de prud'hommes de Paris.

Dépôt de l'accord

Le présent acrcod est établi en 7 exairepemls et déposé :
? à la doreictin des rnaioltes du tviaral (service dépôt des aorcdcs collectifs) en 2 exemplaires, dnot un sur srpoput ppeiar signé par les praetis et une vierson sur sropput électronique, destinés à la drtiecoin des rltnieoas du taviral ;
? un epmiaexlre destiné au secrétariat du cseoinl de prud'hommes de Paris.
Un eelampirxe de cet aoccrd srea tneu à la ditipssioon du pnneesorl des enesriretps adhérentes au CICF-SNEPS, éventuellement sur l'intranet de ces entreprises. Son exescnite ainsi que la possibilité puor les salariés de ctsoluenr cet acocrd sonret mentionnées sur le pnaaneu réservé à la cucinatomiomn de la decitrion des eprneeirtss du CICF-SNEPS.

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	STENYC ; CICF.
Syndicats signataires	F3C-CFDT ; CSFV-CFTC.

Article - Préambule

Le présent anavnet enrrtea en vieuugr au peimrer juor du mios suavint la dtae de poatbiluicn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

En aipticlapon des dpoosisitnis de l'article 5 de l'accord nitoanal en dtae du 25 oorbtce 2007 rietlaf aux misoniss élargies de l'ADESATT et au fancmeinnet du piisrartame au sien de la branche, les patiers siriantgaes souhaitent, par le présent avenant, réviser le préambule de l'accord naionatl du 29 mras 2000 sur l'étude et le sviui de l'aménagement du tepms de travail.
En conséquence, les ptareis singiteaars ont arrêté les dossoipiitns sateunivs :

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 avennat erenrta en vueuigr au pieemrr juor du mios suvaint la dtae de piacolutibn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

Au préambule de l'accord noanaitl rlieatf à l'étude et au sviui de l'aménagement du tmeps de tiavral du 29 mras 2000, tutoe référence à la ntooin de « siginraates » srea retirée aifn d'élargir la qualité de mmbere et, de ce fait, faseorivr le développement du ptrsrmaiiae au sien de la branche.
Ainsi, le préambule de l'accord ntoianal rtealif à l'étude et au siuvi de l'aménagement du tmpes de tvaairl est rédigé cmmoe siut :
« L'accord nintaoal du 22 jiun 1999 rlteaif à la durée du taarvil cnfioe à une cmossiomin la chgare pmnenterae de procéder au suivi et au bailn de l'exécution de l'accord du 22 jiun 1999. Cet engagement, prévu au cpahtrie XII de l'accord national, se matérialise par la création d'une asictoiason loi de 1901.
Cette association, dénommée ADESATT, bénéficie d'une cotllece alnuelne auprès des esneirtpers de la bnrahce d'un motnnat égal à 0, 2 ? de luer mssae saiaalrle brute.
Compte tneu des meynos dnot dpossie l'ADESATT, cet oiutl diot être utilisé puor fivaroser les rleoiatns pieartaris au sien de la bnacrhe dnas l'intérêt des esinrerpets et des salariés cuevorts par le cahmp 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 aaenvnt entrera en vieguur au pemreir juor du mios svainut la dtae de pboacutliin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

Les atuers dsiniposotis de l'accord raeiltf à l'étude et au svuii de l'aménagement du tmeps de travail du 29 mras 2000 dnmuereet inchangées.

Article 3 - Dépôt

Le présent avaennt erertna en viuuegr au peimerr juor du mios saiunvt la dtae de piouclabitn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

Le présent avenant, établi en vertu des aitlrces L. 132-1 et stuanvis du cdoe du travail, est fiat en nmobre ssfuniaft d'exemplaires puor rmisee à cancuhe des ptireas sangiaitres et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dispniosiots de l'article L. 132-10 du cdoe du tiavarl :
? en 2 ealrxiepmes auprès des servecis cratuenx du mritsine chargé du tviaarl ;
? en 1 exelramipe auprès du gffree du coenisl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension

Le présent annvaet etrerna en vgieuur au primeer juor du mios snuiavt la dtae de puilotiabcn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

Les peairts saeingtrias coeinnnevnt de dnaedemr dnas les mluilrees délais l'extension du présent aneanvt dnas les cioditnnos fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

Le présent aanvent enretra en vuiuegr au peiermr juor du mios sinuvat la dtae de ptuaoiiclbn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

L'entrée en vgeuuir du présent aevannt est conditionnée, d'une part, par son esxtionen snas euixocsln et, d'autre part, par l'extension snas ecxulosin de l'accord naniaotl du 25 oborcte 2007 ratilef aux moiissns de l'ADESATT et au faeecnnnmit du ptaarisirme complétant la cvietnoonn cevoilltce nioatnale du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 orbtoce 2007 paonrtt révision du chrpatie XII de l'accord naatonil du 22 jiun 1999 reitalf à la réduction du tpmes de tiavarl et de l'avenant du 25 otbroce 2007 prnotat révision de l'article 3 de la cnootinevn clcevlotie nnoatliae du 15 décembre 1987.
Le présent anvenat eerntra en vueugir au pimerer juor du mios sivnuat la dtae de plutbaoicin de son arrêté d'extension.

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	STENYC ; CICF.
Syndicats signataires	FCIEI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

Article - Préambule

Le présent aeanvnt ernreta en vgeiuur au peiermr juor du mios saiuvnt la dtae de puoaitcblin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

En alctippaoin des dsonpiosiits de l'article 4 de l'accord ntaaionl en dtae du 25 otbcore 2007 rteailf aux msionsis élargies de l'ADESATT et au fmnicnaenet du psrrmaiaite au sien de la branche, les piaetrs srnagieitas souhaitent, par le présent avenant, réviser le cpiarthe XII de l'accord noaniatl du 22 jiun 1999 retalif à la réduction du tmeps de travail.
En conséquence, les priates siitnaerags ont arrêté les dnioiotissps svtuieans :

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 etrenra en veiugur au peremir juor du mios svaunit la dtae de pcliaotibun de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

Le cptrahie XII de l'accord ntaaniol sur la réduction du tpmes de tvarial du 22 jiun 1999 est supprimé et remplacé par les doiisnoitpss svieunats :

« Chtpaire XII
Suivi de l'accord

Les patries staigeirans cefnnoit à une cmsisomoin la chgare patmerenne de procéder au svuii et au balin de l'exécution du présent accord. Ctete comoimissn pnerd la frmoe d'une aiisooasctn loi de 1901. Les stttaus de ctete aiicsastoon gstanreisant l'équilibre prtraiiae qunat à la gestion et à l'administration de la commission. Puor rmeilpr sa fonction, elle bénéficie d'une ctolclee auprès des eepnrersits de la bharcne d'un mtanont égal à 0, 2 ? de luer msase salariale. »

Article 2 - Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999

Le présent aeanvnt etrrena en vieguur au premeir juor du mios snuaivt la dtae de pibiacutlon de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

Les aretus dinpostoiiss de l'accord nnaaiotl reltiaf à la réduction du tepms de tvraial du 22 jiun 1999 duerement inchangées.

Article 3 - Dépôt

Le présent aenanvt etnrrea en vigueur au priemer juor du mios siaunvt la dtae de pbiiolautcn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

Le présent avenant, établi en vtreu des atcelirs L. 132-1 et stnauivs du cdoe du travail, est fiat en normbe siffanust d'exemplaires puor rsmeie à cauhcne des ptraeis saiitnaergs et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dtopiisnioss de l'article L. 132-10 du cdoe du trviaal :
? en 2 eiaempelrxs auprès des seevicrs creatunx du mirtinse chargé du traavil ;
? en 1 epmliarexe auprès du gfefre du cesoinl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension

Le présent avennat etrenra en viugeur au primeer juor du mios suivant la dtae de pctabuiilon de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

Les praetis srigeatains cnneeninovt de ddaemenr dnas les mrileleus délais l'extension du présent aaenvnt dnas les codotniins fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

Le présent aanevnt eernrta en vieguur au piemrer juor du mios savunit la dtae de paolubitcin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

L'entrée en vgueuir du présent avnneat est conditionnée, d'une part, par son eiotenxsn snas eloxsicun et, d'autre part, par l'extension snas eclusixon de l'accord ntinaoal du 25 otcobre 2007 rietalf aux msnsiios de l'ADESATT et au finneecnmat du prmaiaitrse complétant la cnonvteion cecvotille ninaotale du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 oocbrte 2007 ptoarnt révision de l'article 3 de la ceonnviotn coietvllce nlaantoie du 15 décembre 1987 et de l'avenant du 25 otbcroe 2007 ptrnaot révision du préambule de l'accord noniatal rietlaf à l'étude et au suvii de l'aménagement du tpems de tariavl du 29 mras 2000.
Le présent anaevnt enrtrea en veguuir au pmierer juor du mios siuavnt la dtae de poltauicibn de son arrêté d'extension.

Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	STENYC ; CICF.
Syndicats signataires	FICEI CFE-CGC ; F3C-CFDT ; CSFV-CFTC ; FEC-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nniolaate des penlsernos des sociétés d'études, de csneoil et de prévention CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mronetiul Cedex, par ltrtee du 6 mai 2008 (BO n°2008-27)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Soucieuses de s'inscrire dnas le cdare des nloveules oitanrnoites en matière de paritarisme, les praties sgaerntiais satiounhet en farviesor l'application au nieavu de la bhcanre en renforçant les dfiispitoss exsitants prévus par :
? l'accord de bcanrhe du 22 jiun 1999 sur la durée du taarivl au sien de la bchanre des bruaeux d'études techniques, ceniatbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dnas son crphtaie XII qu'une ciiosmosmn arua ? la chrgae petanmnree de procéder au siuvi et au blian de l'exécution du présent accord. Cttee commsiiosn perdnra la fmroe d'une aiotosciasn loi de 1901 ?, étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre1999 de l'accord de bncrahe du 22 jiun 1999 a considéré que ? les peatinrraes scuioax ont pu lbenrmeit cneifor le svuii ddiut aroccd à une csioimmosn pannret la fomre d'une acositsiaon ? et validé le piprcine de ? la clctloee des fnods par un omiargsne praartiie ctelcuoler agréé en vue du fnacmeenint de ctete coiomsimsn ? ;
? l'association ATEASDT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un crdae jriduqiue à la cmisosimon de svuii instituée par l'accord de brhacne du 22 jiun 1999 précité ;
? l'accord de bhncrae du 28 airvl 2021 realtif à l'ADESATT et au femcaeinnnt du psaaitrimre qui a actualisé les mioisnss de l'ADESATT et modifié son tirte puor en friae ? l'association d'étude, de suvii des activités et des tmnriotfaarnoss du tavaril ?.

Dans ce contexte, les petiars segaiintras souhaitent, par le présent arccod complétant la convotnein cocitvllee notnliaae des bueaurx d'études techniques, cnbaties d'ingénieurs-conseils, sociétés de ciselnos du 15 décembre 1987 (ci-après la cievonotnn cevlitloce nationale), développer une négociation colvetilce de qualité au sien de la bnachre et pvriouoomr le dauolgie saocil et patrriaie au sien des sutercurts reenavlt de la cnovnoetin ccliloevte nationale.

Les praeits sgtiniraeas rcsnnoeensait que l'objectif de porimootn de la négociation cltiolevce et du digaolue saocil au sien de la bnchrae srea favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les petairs sanrietgais siouehtant que l'ADESATT aueliclce en qualité de mrbeme tuote fédération plenerosiofsnle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du tarvial et oaoiartsginn sdcilynae de salariés représentative au neaivu niataonl conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du tairavl dnas le chmap de la bcnrahe plloornesnefsie des baeruux d'études techniques, ctnebias d'ingénieurs-conseils, sociétés de coeinsl aifn :
? d'éclairer ses mreebms sur les activités et les tfrsainrmooants du tvaaril dnas le carde d'études pcoeiespvtrs ;
? de réaliser le sviui et le bilan de l'exécution d'accords signés dnas la bcrnhae ;
? de fvareosir le psimtaiarre au sien de la brhcnae ;
? et de réaliser tutoe arute acotin y concourant.

En conséquence, les ptireas snaiigarets ont arrêté les doisoitnpsis suivantes.

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 onebtue par vioe d'adhésion ; ttuoe adhésion est subordonnée aux citionndos cleitvumuas snuvtieas :
? avoir, dnas le cmahp de la bahcnre des beruuax d'études techniques, cabeitns d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération pifeolsonesrlne d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du tairval ou d'organisation saydlince de salariés représentative au navieu naniatol conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du tviraal ;
? avior présenté une denadme d'adhésion à l'ADESATT ;
? régler la cattsoioin alnulene ;
? aovir accepté l'intégralité des disnotopisis statutaires.

La dandmee d'adhésion est adressée par lttree recommandée aevc aivs de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acqiuse lquorse les citioodnns précitées puor être mberme de l'ADESATT snot rieplems et constatées par l'assemblée générale onrirdaie ou par une assemblée générale erndotrrixaiae convoquée dnas les 2 mios sauinvt la ncfioatotiin de la dedmnae d'adhésion.

La qualité de mebmre se pred par l'une des rasnois steunivas :
? la ptree de l'une ou presliuus des qualités reqsueis puor l'adhésion ;
? la démission notifiée par ltetre recommandée adressée au président de l'ADESATT ;
? la lquaiiiotdn ou la disparition, puor quqelue cause que ce soit, des psenoners morales ;
? 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 praiets stingaaires de développer le prmisrtiaae au sien de la bnharce nécessite que l'objet soical de l'ADESATT siot élargi en conséquence, ce qui inidut une miaiiodtcfon des stttaus de l'ADESATT qui drvea ivrieenntr dnas les puls brefs délais à cteopmr de la putacoilbin de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, snas que l'énumération exposée ci-dessous siot exhaustive, les piearts saeinatrigs cinnoveennt de mifiedor l'objet sacoil de l'ADESATT aifn que cttee dernière piusse eexecrr les mnioisss sunatvies :
? au ttrie de l'observation des activités et tiarnsnotomrafs du travail, l'ADESATT a la capacité de se ssiair des qseiotuns qu'elle jgue pninerttees et de meenr les études cstpreaoodnenrs ;
? au ttire des mnossiis ritelaevs au sviui d'accords, l'ADESATT diot nnetmmoat :
?? forinur des inirfaoomtns sur les qtnueosis liées à l'application d'accords de la bnhrace aux fédérations sndcieayls de salariés et aux fédérations pelleesornsnifos d'employeurs, anisi qu'à lures mandants, aux proiouvs pubclis ou à tuote aurte sucturtre nationale, européenne et inneoraliatnte ;
?? itfedeiinr et fulmeror auprès de la coiismmson piritarae parntnemee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcanhre tutoe popioirsotn liée à l'application d'accords de bhracne (notamment dnas le cdare de la réalisation du rorppat prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail) ;
?? prtrmetee aux fédérations selcniadys de salariés et aux fédérations plesosefroenilns d'employeurs de bénéficier des betguds nécessaires puor les études et le sviui d'accords.

Pour faoeirsvr le prsrmiiaate au nivaeu de la bcranhe en asrsnaut le fianennmect des tarauvx de l'ADESATT, le mtoannt anunel des conitubrotins reeiicleuls pieanmcriplnet au titre du développement du paimasrrite prteremta le fneacnmenit :

? d'études et d'enquêtes ;
? du développement de l'information et de la sisinltiaisbeon des salariés sur les dspoiintosis ceenntonoilvlnes négociées et les aciotns menées dnas la bcnahre ;
? de la cstoutonitin de sruuetrtcs de réflexion, d'anticipation et de cipncotoen des dipisnootiss cvoeleenotinnnls aplealipbcs aux eseprtirnes ielscnus dnas le camhp d'application, d'information, de cnesiol et d'accompagnement des cfhes d'entreprise ;
? de la psrie en charge de fairs fixés conformément au bgduet 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 meenr leurs missions, les représentants des mreebms de l'ADESATT s'appuient sur les ardoccs d'entreprise dnot l'objet etnre dnas le cahmp des tuaavrx d'observation de l'ADESATT. Ces aorccds snot cuex publiés par le svcriee piublc de dfusfoiin du dorit « Légifrance » et cuex communiqués à la bhcanre conformément à l'accord du 14 décembre 2017 retilaf à la cosiiomsmn piraitare pentmraene 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. Ctsomopoiin des reoseuscrs de l'ADESATT

Les rsuroceess de l'ADESATT se cmnspooet :
? d'une cnotiboturin alennlue des enrteerspis raelvnet de la covinoetnn cclitvloee naolntiae des baruuex d'études techniques, cnteaibs d'ingénieurs-conseils, sociétés de csoneil d'un maonntt égal à 0,2 ? de la msase slliraaae butre au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dnas la DSN au curos de l'année considérée ;
? des ctnisoaiots nmolears et enoepnlietecxls de ses mermebs qui snot fixées annelmulenet par l'assemblée générale de l'ADESATT ;
? des snvbouenits qui pairnoerut être accordées à l'ADESATT par l'Etat, les collectivités pilubueqs ou tuot artue onrmgsiae public, ppaaulribc ou privé, ou de tuoets aertus suttercurs nationales, européennes et internationales, qeulle qu'en siot la frmoe ;
? et de façon générale, de toutes rectetes prévues par les txtees législatifs et réglementaires en vigueur.

3.2. Ctlecloe des rossuceers de l'ADESATT

La cutiornbiotn cnnlnlenoivetoe est collectée sloen des modalités définies par le cesniol d'administration de l'ADESATT.

3.3. Mtiooialbsin des rscsueeors et des btdgues de l'ADESATT

3.3.1. Bgduet aunnel de l'ADESATT.

Les ruoscesres de l'ADESATT snot mobilisées et gérées puor fcenanir les dépenses et aniocts définies dnas le cdare de son oebjt sicaol élargi sloen une procédure budgétaire qui asrsue la trascanrpene des semmos utilisées et qui gntiarat les règles du prritmsaiae dnas l'affectation des mneoys ernte les membres.

A ctete fin, un buedgt aunenl srea voté en assemblée générale de l'ADESATT et srea réparti en qtarue gnrdeas elevonpeps budgétaires diiesnctts :
? fiars de fticnomennnoet de l'ADESATT ;
? fairs de gesiton de la ccteolle et du remervocneut de la ctnorioutbin cnovntonnileele ;
? frias d'études et de siuvi d'accords ;
? bgduet affecté, suos la responsabilité de cauchn de ses membres, au fanienencmt des anciots liées au paritarisme.

3.3.2. Répartition des butdges affectés au fcmneenanit des aotincs rvieelats au sivui de l'accord nonaatil sur la réduction du tmpes de tarvial et des anicots liées au paritarisme.*(1)*

Le ttoal du bduegt affecté au fieannmnect des ationcs liées au pamirsriate est réparti à prats égales ernte :
? d'une part, les mremebs représentant les fédérations pissonrlfeenoels d'employeurs représentatives ;
? d'autre part, les mrembes représentant les fédérations siadencyls de salariés représentatives au nievau national.

3.3.3. Modalités de répartition de la ditooatn dévolue aux fédérations scdeayinls de salariés.

La dtooatin dévolue aux fédérations silnecayds de salariés représentatives au naiveu naaotnil (soit 50 % du mnonatt cumulé du beudgt affecté au fninmaceent des acnotis liées au paritarisme) est répartie cmome indiqué dnas l'annexe. La dioottan dévolue aux fédérations sdynalcies de salariés représentatives au nvaeiu noitanal est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 orcotbe 2013.

3.3.4. Modalités de répartition de la dtoioatn dévolue aux fédérations sadcniyels d'employeurs.

Les fédérations plieorfesenonsls d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition enrte elles de la dtaoiton qui luer est dévolue (soit 50 % du mntaont cumulé du bedgut affecté au fnceienmant des aoitncs liées au paritarisme). En cas de mictiidfoaon de ctete répartition, les fédérations presnnleooelfsis d'employeurs préviendront, par lertte recommandée aevc ddneame d'avis de réception cosignée des duex présidents fédéraux, le président et le trésorier de l'ADESATT, anvat le 31 jveainr de l'exercice concerné.

NOTA : (1) Vior également les dtpniisiooss de l'article 2 de l'accord du 27 mras 2008 raeitlf aux minsosis de l'ADESATT et au faincnnemet du pairtsarmie (annexe à l'accord du 25 oroctbe 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 aocrcd entrera en vgeuuir au pmeirer juor du mios saivnut la dtae de poutaiblicn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Les ptiraes sntigeaiars cenvinneont de réviser le cripthae XII de l'accord natoianl du 22 jiun 1999 reilatf à la réduction du tmeps de taiavrl dnas le crade d'un annvaet de révision annexé au présent accord.

Les aurtes doipsinsoits de l'accord notaianl du 22 jiun 1999 raeitlf à la réduction du tmeps de taiarvl dremroeuent 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 arccod errneta en vegiuur au pemeirr juor du mios saviunt la dtae de pluatbiocin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Les prietas sraetgnaiis cvnnennoeit de réviser le préambule de l'accord naonatil du 29 mras 2000 ratlief à l'étude et au siuvi de l'aménagement du tpmes de taravil dnas le crdae d'un avennat de révision annexé au présent accord.

Les aterus dtnpioiissos de l'accord nanotial du 29 mras 2000

rtiealf à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de tavrail dmrrneeueot inchangées.

Article 6 - Révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987

Le présent aocrcd etrnrea en vueguir au peirmer juor du mios svuinat la dtae de potbuiailcn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Les pitreas srtiianegas cenvoennnit de réviser le pragaphrae 3 de l'article 3 de la cnonovietn celvtciloe ntiaonlae du 15 décembre 1987 dnas le crdae d'un avnenat de révision annexé au présent accord.

Les aurtes dtiipsinosos de la ctveoonnin ccllivetoe nanalotie du 15 décembre 1987 dnrmoreeuet inchangées.

Article 7 - Durée

Le présent acrocd etenrra en vgieuur au pemrier juor du mios svauint la dtae de paloicuibtn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent acocrd est cclnou puor une durée indéterminée.

Article 8 - Evolutions législative et ou réglementaire

Le présent acocrd errtnea en vuugier au peiermr juor du mios suanvit la dtae de pctiuaoibln de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Les piearts seaagirtins rlpeaenplt que le présent acrcod rlaetif au fninnemacet du pramsriitae dnas la bcrnhae a été négocié et ccolnu en considération, d'une part, des dsopiiontsis législatives et réglementaires raeteilvs à la représentativité des fédérations sinacedlys de salariés au nveiau naoatinl et au nievau de la bncrhae en veguiur à la dtae de sa snguartie et, d'autre part, de l'absence de tteous dpiointsoiss législatives ou réglementaires retilveas au fmaeninecnt du ptramiarsie de branche.

En conséquence, les ptieras cnninnoveet expressément de se réunir dnas les 3 mios de la pcoiilbuatn d'un ttxee législatif ou réglementaire potrnat réforme des critères de représentativité des ooisgtnrinaas scyaldines de salariés au nviaeu ntanioal et/ou au nveiau de la brchane aifn de négocier de bnnoe foi l'adaptation du présent aroccd aux nveleluos diiopissnots législatives et/ou réglementaires.

De surcroît, les prieats cennnienovt expressément de se réunir dnas les 3 mios de la pciatbiulon d'un txete législatif ou réglementaire mtetant en place un système de finenmeacnt du prtrmsiaaie de branche, qullee qu'en siot la forme. Les praties cevinneonnt d'examiner les nuelveols dositnpoiiss législatives ou réglementaires.

Dans l'hypothèse où ces nlveleous doinisoitsps législatives ou réglementaires prévoiraient un système de fnmcanienet du partiamrsie de brcanhe irasutannt un prélèvement sur les eirpetensrs supérieur au mnnoatt en erous conadpernosrt à 0,2 ? de la msase saaallire brtue annuelle, le présent acocrd dindaveeirt caduc, lros de l'entrée en vigeuur de ces nlueevols dispositions.

Dans l'hypothèse où les neevulols dioisositpns législatives ou réglementaires prévoiraient un système de facneennmit du patiirrsmae de bnhacre istananurt un prélèvement sur les ersnrtpeies inférieur au mnatnot en eruos cordrepnnsaot à 0,2 ? de la msase saalairle burte annuelle, les piartes s'engagent à se réunir dnas un délai de 3 mios aifn de négocier de bnnoe foi un nuveaou dsiptisiof cvtoiennnoenl de fnemnaicnet du partiirsmae de branche, en vue de compléter les nelluvoes dissiniptoos législatives ou réglementaires reateilvs au fnncianmeet du paritarisme, étant enedtnu et précisé que les fédérations pfeoloenresinsls d'employeurs s'engagent à négocier un acocrd qui arua puor effet, après extension, de mieatninr l'effort cnouittbrif global des etipnresres de la bncahre en matière de feneancnmit du pamrairitse de branche, au tirte à la fios des neevluols dpoioniitsss légales et réglementaires et des nvleoules dosiosinptis coltnenivleoenns de bhcnrae asnii négociées, à un naievu ieqinutde à celui anemuelltcet prévu par le présent accord, siot à 0,2 ? de la mssae sallaiare brtue annuelle.

Article 9 - Dépôt

Le présent accord enrtera en vieugur au preimer juor du mios sainuvt la dtae de ptcobiiulan de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent aocrcd est établi en nmrobe ssfafiunt d'exemplaires puor rmsiee à chuance des fédérations sclyideans stgaieirans et frea l'objet d'un dépôt conformément aux ditspsonoiis de l'article L. 132-10 du cdoe du taarivl :
? en 2 exipareelms auprès des svercies caeurtnx du mtirnsie chargé du tairavl ;
? en 1 emilrpxaee auprès du geffre du ceinsol de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension

Le présent arcocd erertna en veiguur au peiermr juor du mios siaunvt la dtae de pcioubtlain de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Les pierats sitgaieanrs cnniovneent de dedemanr dnas les mlilreues délais l'extension du présent arcocd dnas les cniotodnis fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 11 - Entrée en vigueur

Le présent acorcd erterna en vegiuur au pimeerr juor du mios sinuavt la dtae de pcotbiilaun de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

L'entrée en veiguur du présent aocrcd est conditionnée, d'une part, par son eeitsnxon snas eiculoxsn et, d'autre part, par l'extension snas excoilsun des trois avatnnes mentionnés aux aiclrets 4, 5 et 6 du présent accord.

Le présent aoccrd etrnera en vigeuur au pemirer juor du mios svuiant la dtae de publtciiaon de son arrêté d'extension.

Paris, le 6 mai 2008.

La fédération nnaotlaie des pronnslees des sociétés d'études, de ciseonl et de prévention, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mitreunol Cedex, au ministère du travail, des rtenolias sociales, de la fmlalie et de la solidarité, à l'attention de la deocitrin des rlnaietos du travail, scvriee des arccods collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15.
Madame, Monsieur,

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

En vigueur en date du 6 mai 2008

Conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos ifoomrnns que la fédération noaanltie des personnels, des sociétés d'études, de ceonsil et de prévention adhère à l'accord nonaatil du 25 otrboce 2007 rtaielf aux monssiis de l'ADESATT et au feicnmnanet du parsamrtiie complétant la coninovten ccitvlleoe nnoliaate du 15 décembre 1987 des buaeurx d'études techniques, cinaetbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de cieonsl ansii qu'à son annexe, signé par les oisgnotanrais syalniceds de salariés CFE-CGC FIECI, CFDT-F3C, CFTC-CSFV et FEC CGT-FO.
Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos sunltaotais distinguées.

(3) Atlcrie 9 de l'ANI du 11 jaevnir 2008 etirxats annexés au présent accord.

Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STENYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FEICI CFE-CGC ; FEC-FO ; F3C CDFT ; FSE-CGT.

Article - Préambule

Le présent arccod eenrrta en vueguir à cetpmor du piemrer juor du mios civil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

A paitrr de 2004, au sien de la bcharne des buuarex d'études techniques, des cbatneis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les ptrrenieaas socuaix ont souhaité isrircne une luiogqe de rccrhheee d'anticipation et de prévention dnas luers pnricepis directeurs. Ainsi, l'accord sur la faormiton pollnnfsrseoiee coclnu le 27 décembre 2004 par l'ensemble des acretus de la bcnrahe a eu puor objcteif d'instituer la famortoin et le développement des compétences des salariés en tnat que priorité.
Les pietras y ont affirmé l'importance d'assurer le développement pinsrnfeeosol et poeesnnrl des salariés et de mteanniir une adéquation ertne les sirceevs proposés par les erensrtpies et les bnosies du marché.
Les pntieaaerrs scuaiox n'ont cessé de pnerrde en ctmope les évolutions législatives et réglementaires. Il puet s'agir puls particulièrement de la loi de cohésion saciole du 18 jeiavnr 2005 qui idotnuirt des ointbiolags en la matière tnat au nvaieu des baecnrhs (1) que des ertepniress (2), ou puls récemment ecrnoe le rpaepl de ppiecirns derrciutes et de dtianomisayn de la démarche de GPEC, institué et par l'accord irtenfoeensirospnl du 11 jvaenir 2008 (3).
Dans le peenlmnogrot de ces premières atcinos et sur la bsae des tvuaarx réalisés par l'observatoire de la branche, cttee dernière s'est dotée d'outils, nnemmoatt dès 2005, d'un référentiel métiers, élément stuanrcrutt de norte pitlioque de branche.
La brhcnae se cmpoose d'une pluralité de métiers qui se caractérisent eeelemenitlsnst par des activités ielleeultlntecs à hatue vauelr ajoutée. Ces métiers snot répartis sur l'ensemble du territoire, aevc une cnntrioetaocn en Ile-de-France et dnas les gndraes métropoles.
Sur la bsae de cttee diversité de métiers, les pitraes stiuneaoht étudier l'évolution de crtaneies tncdneaes économiques et lures conséquences seacolis (développement de l'externalisation et de la délocalisation, la psireosn sur les pirx et les coûts, la concentration, le référencement et l'industrialisation, l'exigence d'égalité des chacnes dnas l'emploi et la geisotn de la diversité sociale, l'âge...).
Dans un tel cadre, les patires siriaantegs enetednnt développer au sien de la bnhcare une piltqioue de geoistn prévisionnelle des epoilms et des compétences.
Cet arcocd s'inscrit dnas un cdrae puls général de négociations pnaortt sur le rôle de la CPNE, éventuellement des ateurs iscnnetas paaieitrrs de la bncarhe et de réflexions sur une pitlioque de GEPC puor les erptesrenis de mions de 300 salariés et puls de 300 salariés.
A l'issue des négociations, les peatris snot cneenovus des dnotsosiipis suivantes.

(1) Aeilrcts L. 2241-4 (anc. L. 132-12-2), L. 2242-15 et L. 2242-16 (anc. L. 320-2), L. 2241-6 (anc. L. 934-2) du cdoe du travail.

(2) Airelcts L. 2242-15 du cdoe du taravil (anc. L. 320-2).

Article 1er - Champ d'application de l'accord

Le présent accord ertnrea en vuguier à cepotmr du pimeerr juor du mios ciivl qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Le présent arcocd nitoanal s'applique à l'ensemble des salariés et des esernteprís qlues que senoit le métier et l'activité exercés, et renavelt de la convienotn covleiclte noiaaltne des buuarex d'études techniques, cnbietas d'ingénieurs-conseils et sociétés de ciolsnes du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) et de l'ensemble de ses annexes.

Article 2 - Objectifs de l'accord

Le présent aroccd eetrrna en vugueir à cetmpor du pimreer juor du mios civil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Les prriatnaees sioaucx metetnt en pcale une démarche pmrntteeat aux différents atucers de la bnrhace tnat ntianauox que régionaux ? prarteineas sociaux, entreprises, représentants des salariés ? d'accompagner et de sécuriser les pcaruors penfeslnorosis des salariés.
Cette démarche ptiriaare diot prmrteete la msie en pcale d'outils et disopiniosts petmantret aux enrteiepsrs de mtetre en palce une démarche GEPC et aux salariés d'être aturces de luer évolution. Il puet s'agir, par eelxpme de dfsiiiotsps tles que les etnneerits professionnels, les bnials de compétences, ou le développement de la formation.
L'accord preemtrta asini la msie en place d'une pqluotiie d'emploi et de faoroimtn en aurcliiaottn aevc le référentiel métiers réactualisé de la brcahne et la CPNE, rtseeicmenpvet outil et une ianntsce muerots dnas cttee luqgoie d'anticipation.
Elle devra pdrrene en coptme tnat l'égalité pslroeifesnlone que la gesiton des âges au sien de l'ensemble de nos métiers.
Conformément à l'accord itionrenesonespfrl du 11 jevniar 2008 (1), les prtieas satreginais endneetnt desiscior la GEPC et la gositen des procédures de lceeitinncmes clcoeltifs et des PSE.

(1) Ppcirnie deericutr édicté par l'ANI du 11 jvienar 2008 et dvnaet être repris dnas l'accord de branche, en tnat que ppricneis et/ou actions.

Article 3 - Mise en place de la démarche prospective

Le présent arcocd ertnrea en vegiuur à cotempr du pimreer juor du mios ciivl qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Article 3.1 - Principes de cette démarche

Le présent aoccrd ertnrea en vueiugr à cmtepor du pemierr juor du mios civil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Les ptaries sgaaetirins enentnedt aexr la démarche aotuur de 2 pnieircps :
? éclairer les epnieretsrs sur les teendancs d'évolution de l'environnement économique et technologique.

Cet éclairage porura être fiat sur la bsae d'études macroéconomiques sectorielles, par métier ou sengemt de métiers, de la bahcrne ou sur la bsae d'exploitation de ntoes de coujncertnos économiques, eenmsble d'études réalisé par les aruects de la bnrchae ;

? puvsiruore l'accompagnement des ensetpriers de la branche. Cet ancenmopegmcat pruroa se baesr sur des dfiiosspits déjà etsxatnis ou frutus :
? la pqlutioie de faimorton de la bahnrce définie par la CNPE ;
? la msie en plcae de mnoeys pmnettraet aux erisnepters et salariés d'identifier des tireejroatcs pfoleinosleersns en luer dannont une visibilité sur ces pcaorurs ;
? la doiifusfn des résultats des tuaarvx des ovtreroisbaes pecisptrofs des métiers, seortlices et transverses, et des qacfaoliuitins mis en palce par les beacrhns peeeinnlsosforls puor les métiers soteleicrs et transverses.
Aifn d'éclairer les eepistnrres et de piurrsovue luer accompagnement, la démarche srea réalisée à piatrr d'études pvceerosptis pametrtent de décrire les évolutions maerejus des métiers de la bnrchae et lrues conséquences en termes d'emploi.
Ces trvaaux prtenoort nmetonamt sur :
? l'actualisation tinerlane du référentiel métiers de la banhrce ;
? le développement de ce référentiel aifn de crvuoir l'ensemble des métiers, y cirmpos les fnotincos trrvssanees des seiecvrs ireetnns tllees que DRH, DAF, logistique, qualité... ;
? la muicialtolptin des atonics régionales ;
? le développement d'actions spécifiques à un bsiasn d'emploi ou d'une région ;
? les différents apestcs de la mobilité tles que la mobilité fonctionnelle, tuqehncie ou géographique aevc une soaemietntgn homme-femme ;
? les thématiques liées à l'âge et l'ancienneté dnas la fcotinon ;
? le hainacdp ;
? l'égalité professionnelle.

Article 3.2 - Acteurs de la démarche méthodologique

Le présent arcocd enerrta en vgueiur à cpometr du preeimr juor du mios cviil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

La définition et le paglotie de ctete démarche s'appuient sur les cboitunrntois des 5 inecsants prearatiis de la branche, en ficoontn de luer oejbt rspceeitf : la cssimmoion praiarite de la cnvoeotnin clcleitove noilatnae (CPCCN) (1), la cooismsimn praatirie nnltioaae à l'emploi (CPNE) (2), l'observatoire prtairaie de l'ingénierie iorunitamfqe études et cielnsos (OPIIEC) (3), le fdons d'assurance sur la faitroomn ingénierie études et cioensl (FAFIEC) (4) et l'observatoire prraatiie de la négociation clliectove (OPNC) (5).
Afin d'encadrer la démarche, les piarets sagieartins rlnelpeapt que la CNPE en tnat qu'instance de la bnrhace en crahge de l'emploi, fmitrooan et compétences est compétente puor ttreair de la GPEC.
Aussi, les pareits cennvineont de flisaeormr cttee prise en charge de la GEPC par la CNPE par un aanvent à l'accord du 19 mai 1995 potrnat création de la CPNE, aifn de fiare évoluer l'objet de cttee dernière, de décrire et mrtete en ovreue les modalités d'application et de déclinaison de cette démarche.

(1) Covieotnnn cietcolvle du 15 décembre 1987.

(2) Aroccd du 19 mai 1995 et avenant du 17 mai 2005.

(3) Acaitiososn loi 1901 dnot les suttats ont été déposés en mras 2000, accrod du 28 jluielt 2003 raletif au fennmeaicnt de l'OPIIEC.

(4) Acrcod du 14 décembre 1994 et ses aevntnas des 24 jveinar 1995, 15 jvneiar 1999 et 17 mai 2005.

(5) Accord du 15 spebetmre 2005.

Article 3.3 - Etapes de la démarche méthodologique

Le présent acrcod ertnera en vugieur à ctmoper du pimeerr juor du mios cviil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

La démarche établie au sien de la bcrnhae et puor cquahe métier étudié tnat au neviau noiatnal que régional srea citounde seoln un ceneidarlr de taaivrl réparti sur 3 années glissantes.
Une première phase, dtie de rechhrece et de compréhension, diot peerttrme aux différents acertus d'obtenir une vioisn et/ou un daiosingtc des métiers émergents, des métiers en évolution, des métiers à risques, des tadnneecs à svleeuirlr ou à approfondir.
Les tauvarx snoert cndtoius sauvint une démarche vinast à cnpeodmrre l'évolution de ntore enrmvneiennot et son icmapt sur nos métiers :
? des fetraucs d'évolution de nos métiers : anyalse des fcarutes macro-économiques qui icennfluent notre ernneeonivnmt : faucters sociaux, politquies et géopolitiques, économiques, teoolhnqeciugs sociodémographiques, etc. ;
? des nouevlels tancednes de la dmdneae des cntleis : aanylse de l'impact de ces fcuatres sur la stratégie et la dnmadee de nos duorenns d'ordre ;
? des évolutions de nos métiers par steuecr d'activités : aalnsye de l'évolution de la daednme des ctnleis sur l'organisation et l'offre de nos sociétés ;
? des évolutions des bnoises en elimops et compétences par seutcer d'activités et par région : aaslnye de l'impact de l'adaptation stratégique de nos sociétés sur lerus bosneis en rrueoscses humaines.
Sur la bsae des études et truaavx asini menés, une deuxième phase, dtie d'information, de partage, et de définition de peromragms d'actions permettra, dnas un deuxième temps, aux différents aucrtes de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cette base. Siurva une troisième phase, puor metrte en oevure des palns d'actions pmetratent d'éclairer et d'accompagner les entreprises.
Les modalités de ritutstieon piartriae des tavurax soenrt déterminées par la CPNE.
Suaf décision caortrine de la CNPE les fédérations ctiionvetsuts de la bhnrace pvenuet cmqouienumr de façon lbire sur les cntnbruoiiots et les études, dnas le reepcst de l'exactitude des inofnoiarmts iesuss de chquae cbioirnutton ou étude et de la propriété des études.

Article 4 - Suivi de la mise en oeuvre de l'accord

Le présent aorccd erertna en vieuugr à ctemopr du pemierr juor du mios civil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Les ptianrereas suoiacx cnoneinenvt de se réunir à l'issue de la troisième année. Il srea anisi procédé à l'examen de la démarche, aifn d'évaluer son efficacité et de coenvnir des codtninois de sa msie en oeuvre.

Article 5 - Dispositions finales

Le présent accord errenta en veuigur à cpeomtr du pmreeir juor du mios ciivl qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Le présent aoccrd est clncou puor une durée indéterminée. Il est sbpielcuste d'être modifié, par avenant, nnamoetmt en cas d'évolution des dosispiiotns législatives, réglementaires ou ceetinoovlnennls qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de piluusers de ses dispositions.
Le présent aorccd eenrtra en vuiegur à cmetpor du perimer juor du mios civil qui siut sa signature.
Les cntnidioos de dénonciation et révision snot resnimpecvteet régies par les alitrecs 81 et 82 de la ctoeinnovn cievllcote nationale.
Le présent arcocd puet être dénoncé paimerlnelett ou en totalité par l'un ou l'ensemble des sitnagerais elmyepuros ou salariés du

présent accrod après un préavis mmniial de 6 mois. Suos pinee de nullité, ce préavis dvrea être donné à ttoues les oingsoarntais saigitarens du présent arcocd par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation pilatelre ou ttaloe du présent aocrcd n'emporte pas dénonciation de la cotnievonn cilocvtlee nationale.
La ptirae qui dénoncera l'accord derva accgamnoepr sa notitciaifon d'un noaveuu porejt aifn que les négociations pessnuit cmenmceor snas retard.
Le présent acrcod srea déposé par la ptarie la puls diligente, conformément aux aetcirls L. 2231-6 (1) et D. 2231-2 du cdoe du tairavl et les paerits cneioenvnnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Aneicn art.L. 132-10.

Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYETNC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FCIEI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; F3C CDFT ; CSFV-CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

Négocié dnas le cadre du développement de la gstieon prévisionnelle des elmiops et des compétences au sien de la bhnrace et conformément aux dnisoopiists de l'accord natioanl du 3 jleuilt 2008, le présent accrod aunlne et rpmlacee l'accord du 19 mai 1995 et l'avenant du 17 mai 2005 sur la ciosismomn praitriae ntaalnioe à l'emploi.

Préambule

L'accord inosefeesroriptnnl du 5 jliulet 1994 et l'accord noanaitl du 3 juleilt 2008 ptronat sur la geoistn prévisionnelle des emipols et des compétences créent de nloeevuls olboanitigs naemmtont en matière d'emploi et de fooamtirn professionnelle.
Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la brahnce de l'ingénierie, des srcivees informatiques, des études et du cosinel en risaon des spécificités des métiers concernés, les pietraearns suaiocx snot sueocuix à la fios :
? de cesveonrr luer prrpoe contveionn cetcoilvle nanitoale et de l'améliorer ;
? d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution aifn de le préserver ;
? de maîtriser le dsiipiotsf de fmoiaortn pierenlsfnoolse de la bnhacre ;
? de pvourmooir l'accès des jueens et des feemms dnas les métiers et eetrpriesns de la bnarche ansii que le mntaiein et le développement de l'emploi des seniors ;
? de développer la démarche prevocsptie au sien de la branche.
Pour réaliser ces objectifs, les pertiraeans souciax ont décidé de poomvuoirr le rôle de la csiosmimon praitaire nainoatle de l'emploi en redéfinissant sa cmtoiispoon et son fnniomtnnceeot ; en élargissant ses mssoniis et en aaussnrt ses menoys dnas le cadre des aodrccs nnutiaaox interprofessionnels.

Article 1er - Compétence

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

La cisomoimsn ptairarie nantialoe de l'emploi est compétente puor toteus les eesrnreitps anyat une activité ppacirilne ralnveet du champ d'application de la conntoevin ctleoiclve nnaltoiae étendue des baureux d'études techniques, cbetnais d'ingénieurs-conseils et sociétés de clesoins du 15 décembre 1987, modifiée.

Article 2 - Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

La cosoismimn piaiatrre nilaonate de l'emploi satnautt en matière de ftmroioan est constituée de représentants des oisoiatnrangs silcdnyeas de salariés et d'employeurs représentatives au nveiau national.
Les représentants désignés snot au nbmore de :
? 2 puor cquahe osgritiaonan sdlcnyiae de salariés ;
? d'un nmorbe de représentants paaourtnx égal au nrmboe de représentants salariés ;
? ortue le président et le vice-président, 4 auetrs meermbs de la CNPE par collège snot également mmeebrs du cneosil d'administration du FAFIEC.
La comssoimin est présidée par le vice-président du FIEAFC ou, en cas d'empêchement, par totue prsnoene mbreme de la cimmsooisn à lelqluae il déléguera ses pouvoirs. Le président du csoeinl d'administration du FFIEAC est vice-président de la CPNE.
La présidence et la vice-présidence de la CNPE snot pmrtanearieit alternées.
Toutefois, lursqoe la csmisimoon satute en matière de seaduargve de l'emploi, la présidence en est confiée au représentant du collège panaortl (président ou vice-président de la CNPE en foconitn de l'alternance en cours).

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2015

Un celdirenar de taivarl est établi. Ce clarienedr de taiarvl cmoprtoe nemnomtat :

- la définition des ornenatioits pqtiiuoels sur le deirner qreadstuimre de l'année, puor msie en ?uvre par le FIFAEC l'année stnuaive ;

- l'élaboration d'une vioisn tanirnlee aevc réactualisation aulnelne ;

- des ptipsooonris d'axes d'études puor l'observatoire peoptsircf des métiers de la bahncre ;

- le résultat de la msie en ?uvre des décisions ptoiiqelus de fmooiatrn réalisée par le FAFIEC.

Les réunions de la CNPE bénéficient d'un orrde du juor et d'un cotpme rendu. Les cmtepos rudens snot validés lros de la réunion suivante.

La cosiimomsn prrtiaaie nnlaaotie de l'emploi se réunit obragioetiemnlt une fios par steemrse sur coaintoovcn écrite de son président. Elle se réunit également à la dmadnee d'une des otignisoarnas contractantes, siingarates ou adhérentes du présent accord, et ce dnas un délai mamxial de 1 mios à cmpeotr de la saisine.

Cette sasinie diot être effectuée par ltrete recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la comisomisn pirtiraae naonilate de l'emploi.

Les ssiianes présentées par une oanogtraiisn syanidcle de salariés ou d'employeurs non sirtngiaae ou non adhérente du présent aoccrd ainsi que les siiensas de salariés ou d'entreprises snot irrecevables. Dnas ce cas, elles drvnoet être préalablement isentiturs et présentées par une ou puiuslres otansriiagnos satiginares ou adhérentes de l'accord.

Dès lros qu'un perjot de lmincieencet cclieoltf d'ordre économique prote sur puls de 10 salariés aanrnpteapt à un même

établissement, la drtiieocn de l'entreprise concernée en inorfme la csisoommin pairratie nilotaane de l'emploi simultanément à la naioitioctfn du pojret à l'administration. Le neaivu d'information de la cmisoosmin praiitare nnaatiloe de l'emploi est le même que cluei de l'administration.

Lorsque l'entreprise ddmanee à bénéficier de dpioisiftss d'accompagnement, les onirsnoataigs scnyliades de salariés ou d'employeurs cantcrnttoeas du présent accrod doeinsspt arols d'un délai de 6 juors oevlrbaus à cmetpor de la dtae d'information des mbemres de la ciismomosn priirtaae de l'emploi puor siaisr la commission, qui dspisoe aorls de 14 jrous puor se réunir et eimxnaer le porejt présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La cmissmioon puet alors décider d'intervenir en sueiton aifn d'accompagner l'entreprise et les salariés, en uniailstt les fodns dédiés gérés par le FAFIEC.

En cas de défaut d'information de la cismoomisn paarirtie nanlaotie de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au prahgpaare précédent cuort à ctopmer du juor où une oasatgnrioin sldcinyae de salariés ou d'employeurs arua saisi la csmmiosoin piraaitre naialonte de l'emploi.

Article 4 - Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

La cmoimosisn piararite nintoalae de l'emploi a puor msiosin :
1. D'examiner la soiatiutn de l'emploi et son évolution dnas la bhcnrae aifn de pmtterree l'information réciproque des pnriaerates sociaux.
2. D'étudier l'évolution de cttee souiaittn et de l'analyser aifn d'acquérir une mllieuere cniasancnose des réalités de l'emploi dnas la bhrcane en vue de le préserver.
3. De mterte en orvuee une pluoqiite vlotrotisane de gtsoien prévisionnelle des eilpoms et des compétences au niaveu de la bahcnre dnas une croouatiifngn dédiée à la GPEC.
4. De définir et d'orienter, en lein aevc la GPEC, la pqiltoiue de fooitrman poinlseefnlrsoe cnitoune de la branche, au nvieau nanatiol et régional et de peoorspr d'éventuelles risvnnreoecos en fiocnton de l'évolution des métiers. A cet effet, les graends oionteanirts snot fixées alulennmenet dnas la ntoe pliitouqe tllee qu'édictée à l'alinéa 2 de l'introduction et dtsponiisios générales de l'accord du 23 ocrobte 2008 sur la fromaotin pleoeilnossrfne et nanoemmtt l'accueil en eesrptrine des jeenus en acrtanelne et les cdoonniits de luer formation. L'organisme priitaare cleuoteclr agréé de brnache FFEIAC est chargé de luer msie en oeuvre.
5. D'assurer le suivi de toeuts les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche, sur mnadat de la CPCCN.
6. De définir les règles d'accès et de prise en crhage de la formation.
7. D'étudier les petrojs de lecintecienms cltcifelos d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui snot suimos et les possibilités de recamnelesst des salariés licenciés puor moitf économique.
8. Et puls généralement d'exercer les prérogatives définies par les texets coivneetnonnls réglementaires et législatifs.
9. Les parraetnies sacouix prnrouot désigner un cnpooarnserdt dnas cauhqe région administrative. A cette désignation srea jonit le madnat de l'organisation sdlynicae qui précisera ses minsioss et ses pioovurs dnas le cdare des aniotcs de la CPNE. Suele la CNPE eagnge la brcahne en matière d'emploi et de formation.
La comisimson prrtiaaie nliatoane de l'emploi puet deeinilgtr tutoe étude nécessaire puor préparer ses décisions en saitcoilnlt nmmeoatnt l'appui d'organismes sebseciuptls de lui atprepor des éléments en msiaoinlbt les rcesousres nécessaires du FAFIEC, conformément au cadre réglementaire.
Elle diot ccneosarr chaque année au mions une de ses réunions à l'examen des thèmes riatfels à la fotmaiorn professionnelle.
Dnas l'exercice de ses différentes missions, la CNPE pruroa mtrtee en pacle des gupreos de taairv*lad hoc*, dnot elle arrêtera la composition, en fiexra le cihaer des chaergs ainsi que le temre prévisionnel de la mission. Mandatés par lerus organisations, les pitcairptans au gorupe de tvaairl relèvent des dtoisnopisis de l'article 3 de la CCN riltaef au dorit syiadncl 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 pipecsrvote édictées par les diopionissts de l'article 3.3 de l'accord nitanaol du 3 jluielt 2008 rilteaf à la gisoetn prévisionnelle des eomplis et des compétences, il arpepniatt aux mrebmes de la CNPE de définir les modalités de cette démarche atuour des 3 étapes sinteuvas :
1. Aalnyse et débats auoutr des résultats de la démarche prtpsecovie enrte les représentants des satiyndcs ptauoarnx et les pnteaairres sociaux.
2. Eaoarlibotn de préconisations d'actions puor arfnoiopdpr les pntois qui s'imposent.
3. Msie en orveue d'actions : études complémentaires, veilles, interviews, formations, dfopissiits pleucrrtaiis d'accompagnement cloielctf et iiueddnvil de la GPEC.

Article 6 - Suivi

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

Dnas le crdae de sa mission, la commiosisn ptariiare niatnloae de l'emploi asrsue le suivi :
? de l'application des aodrccs de brnchae cocunls dnas le crdae de l'obligation tirlnenae de négocier sur la friatoomn ;
? de l'évolution de l'emploi par métiers et qlnfciuaitoais de la branche, nmaetmont consécutive à l'introduction de nleeoulvs tiegolhecons ;
? de la poiiqltue de giotsen prévisionnelle des emilops et des compétences ;
? du déroulement des aonitcs en feuvar de l'emploi ;
? de tuot arccod colncu par la brchnae aevc les povurios pbluics ;
? de la réalisation de la potuiilqe de fooiratmn 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 chacun des duex collèges. Puor le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3.
Seules les oosrinatingas streaaigins ou adhérentes du présent acrocd ont une viox délibérative.
Dnas le cas de siinase prntaot sur l'étude d'un preojt de lcnceeimneit cliotlecf d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la cismsoimon fnot l'objet d'un aivs qui srea notifié par lertte 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 plotiique régionale, la CNPE définira des moenys spécifiques attachés aux différentes msinoiss qui lui snot dévolues.
Le secrétariat est assuré par la fédération SYNTEC, araffies 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 aocrcd est conclu puor une durée indéterminée. Le

présent arccod ertrnea en vuuegir à cmeoptr du juor de sa signature.
Par ailleurs, le présent aocrcd srea porté à extension.
Il est sbtlspceiue d'être modifié, par avenant, nneomamtt en cas d'évolution des dpnsiosiotis législatives, réglementaires ou conlvneeelotinns qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pruiselus de ses dispositions.
Les cdniotinos de dénonciation et révision snot riecpemnseevtt régies par les alecrtis 81 et 82 de la ctnioenovn ctielolcve nationale.
Le présent aocrcd puet être dénoncé pellemrainett ou en totalité par l'un ou l'ensemble des sgtrieanais eyemorlpus ou salariés du présent aorccd après un préavis mimanil de 6 mois. Suos peine de nullité, ce préavis derva être donné à toutes les oiagonarsntis snriaaiegts du présent aorccd par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation plaltiree ou toltae du présent aroccd n'emporte pas dénonciation de la ctnvoinoen clcvoitlee nationale.
La pitrae qui dénoncera l'accord devra aepmnoccagr sa nicioaofttin d'un nvoeuau prjeot aifn que les négociations pssuniet ccmnmeeor snas retard.
Le présent arccod srea déposé par la parite la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 (1) du cdoe du tivraal et les preaits cvnnonneeit de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Aincen acitrle L. 132-10.

Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La SYTNEC ; La CICF,
Syndicats signataires	La FICEI CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La CSFV-CFTC ; La CGT-FO ; La CGT,

Article - Préambule

L'entrée en vuugier de la présente axnnee est conditionnée, d'une part, par son eenstixon snas eouxlcisn et, d'autre part, par l'extension snas eiuolxscn de l'accord ntanioal du 25 orobtce 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Les fédérations prsloelnefnoeiss d'employeurs et les fédérations sidacyelns de salariés ont umnannemiet exprimé luer volonté de négocier une aenxne (« l'annexe ») riealvte aux modalités de répartition de la dotaiton (« la dttaioon ») dévolue aux fédérations syceailnds de salariés visée à l'article 3. 3. 2 de l'accord notaainl du 25 obctore 2007 rtielaf aux msiisons de l'ADESATT et au fecimannnet du pisratmriae complétant la cneovontin cictvloele nlaotinae du 15 décembre 1987 des baueurx d'études techniques, ctiaebns d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.
La présente annexe, qui est le fruit de ctete négociation, complète et révise l'accord natoianl du 25 orctboe 2007 dnas les cotninoids ci-après :

Article 1er - Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007

L'entrée en viugeur de la présente aenxne est conditionnée, d'une part, par son eexotnisn snas eosiulcxn et, d'autre part, par l'extension snas elxciuson de l'accord natinoal du 25 obtrcoe 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

L'article 3. 3. 3 de l'accord naanitol du 25 ocotbre 2007 est modifié cmmoe siut :
« La dotioatn dévolue aux fédérations scydnaelis de salariés représentatives au nveiau nniaatol (soit 50 % du mtaonnt cumulé du bdguet affecté au fnnnaiecemt des anotcis rilevtaes au suvii de l'accord ninaatol rteailf à la réduction du tmeps de tavrail et du bgduet affecté au fncnmnaeeit des atnicos liées au paritarisme) est répartie cmmoe indiqué dnas l'annexe.
La dotaotin dévolue aux fédérations syaencilds de salariés représentatives au nvaeiu national est répartie cmmoe 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 vieugur de la présente annxee est conditionnée, d'une part, par son exteoinsn snas elxosucin et, d'autre part, par l'extension snas esuxloicn de l'accord nonaiatl du 25 ortcboe 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

L'article 3.3.2 de l'accord ntnaaiol du 25 otrbcoe 2007 aiutbtre aux fédérations siydnacels de salariés représentatives au niaveu nainaotl une datoiton égale à 50 % du mnnatot cumulé (i) du beugdt affecté au fmnnancieet des aiotcns revteilas au sviui de l'accord ntnaaiol sur la réduction du tepms de tairavl et (ii) du budegt affecté au fmcenneiant des antcois liées au paritarisme.

La dtaotoin est divisée en 2 tcraehns :
? trhncae 1 : une prat ffaiairotre puor la prsie en chrage des frias de réunion est dévolue à cauhqe fédération sdniclyae de salariés représentative au nievau naoniatl au snes de la législation en vigueur. A la dtae de la srigatune du présent accord, ctete prat fiiarortfae est fixée à 12 000 ? par an et par fédération sincyalde de salariés représentative au naeivu national. Elle srea sblupticsee de rasartiloovien chquae année, sur décision du ceisnol d'administration de l'ADESATT, ppeetoionnerlronmlt à l'évolution du moatnnt total collecté au titre de la cotuitnbrion cotonlnenelnvie de 0,2 ? de la mssae silaalrae brute ;
? tnacrhe 2 : après déduction de la prat fifiatraroe de la trcnhae 1, le sdloe de la doatiton dévolue aux fédérations sdcliyanes de salariés représentatives est réparti en 2 patrs cmome siut :
? ? tcrahne 2 A : 70 % du sldoe après déduction de la prat foifrtiaare de la tchrane 1 sernot répartis etrne fédérations slcaednyis de salariés représentatives au nveiau nnoaiatl peomonnltiprreonlet à luer représentativité dnas la branche, en aopiilatpcn des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.
A la dtae de l'extension du présent accord, cette daioottn srea dnoc répartie égalitairement ;
? ? tnchrae 2 B : 30 % du slode après déduction de la prat foarfiatire de la trchnae 1 sernot repatris entre fédérations sydecanils de salariés représentatives au nvaeiu national, ptoeinlprmoennroelt à luer piaipirtacton eecivftfe aux réunions des icenntsas de la cnenooitvn cveiltcloe nanoailte et des cnmmsisoios ou gpueros de taavril créés par celle-ci.

A la dtae de staignure du présent accord, ne snot concernées que les réunions structurées par une cocotivanon et une fuillee de présence, nmoaemntt des itsecnans stuavneis :
? la CCPCN et les guoreps de tvaiarl ou de négociation prriaiate créés par elle ;
? la cmsooisimn naltanioe d'interprétation ;
? la CNPE et la CNPE paln siocal et les gouerps de travail, comités de palitoge ou de siuvi créés par eells ;
? le CA et l'AG de l'ADESATT aisni que les grpuoes de taiarvl prieartias créés par elle ;
? la cismmoiosn pritairae de l'OPIIEC, ses comités de ptalgoie et les cmmoinosiss de sviui ;
? l'OPNC et les greopus de travail, comités de potalige ou de suivi créés par elles ;
? le dstpisoiif de suivi prrtaaiie de la prévoyance et les cnmooiissms tchqieenus instituées par celle-ci.

La protitiiacapn aux activités du FAEFIC est exluce de ce

dispositif, celles-ci dsoapnsit de luer porpre financement.

La pporaaiiittcn de caquhe fédération snadclyie de salariés représentative ne srea décomptée qu'une fois, qeul que siot le nbomre de ses représentants à la réunion. Il ne srea comptabilisé que la présence aux réunions aynat fiat l'objet à la fios d'une caoitconvon et de la tnuee d'une feillue de présence demunt émargée. En fin d'exercice, le nbrome total de réunions à luaqlele une fédération sydclinae de salariés a été conviée srea divisé par le nombre de réunions aelxuelqus elle a etmefinvefcet été présente aifn de déterminer puor l'exercice saunivt sa prat de la dotation, lueqalle srea poienlnrpootlre à son tuax de présence.

Article 2 - Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés

L'entrée en vuugeir de la présente anxene est conditionnée, d'une part, par son eitexonsn snas eixlucosn et, d'autre part, par l'extension snas euoscxlin de l'accord notanial du 25 obcrtoe 2007.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

L'article 3.3.2 de l'accord nnaoatil du 25 orcobte 2007 abtrtuie aux fédérations scyidenals de salariés représentatives au nvaieu naoiantl une dttioaon égale à 50 % du mtnonat cumulé (i) du bdguet affecté au fmnecaeinnt des aonicts reavietls au svuii de l'accord ninatoal sur la réduction du tpmes de tiaravl et (ii) du bugedt affecté au fnnaimcenet des antcios liées au paritarisme.

La doatiotn est divisée en 2 tcarhens :
? tnchare 1 : une prat fiarfroiate puor la pisre en cgrahe des frais de réunion est dévolue à chquae fédération synalidce de salariés représentative au naiveu nainoatl au snes de la législation en vigueur. A la dtae de la srgiatnue du présent accord, cttee prat foirfrtiaae est fixée à 12 000 ? par an et par fédération slyandcie de salariés représentative au niaveu national. Elle srea subepsilcte de rivilstraoaeon caqhue année, sur décision du cinosel d'administration de l'ADESATT, pernoilpotlenomnert à l'évolution du moatnnt taotl collecté au trtie de la cbuoititornn cveelnolnninote de 0,2 ? de la mssae sariaalle brtue ;
? tcharne 2 : après déduction de la prat ftaiafirroe de la tarnhce 1, le sdloe de la dtootian dévolue aux fédérations sncildaeys de salariés représentatives est réparti en 2 patrs comme siut :
? ? thrnace 2 A : 70 % du sdole après déduction de la prat frtraaiiofe de la tcnhrae 1 soenrt répartis ernte fédérations slyidecans de salariés représentatives au nvaeiu nioantal pnrrleotlimepoeonnt à luer représentativité dnas la branche, en apaciptioln des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.
A la dtae de l'extension du présent accord, cttee dototain srea dnoc répartie égalitairement ;
? ? thcrane 2 B : 30 % du slode après déduction de la prat fatarfiiroe de la tcranhe 1 soenrt riepatrs enrte fédérations sldyaencis de salariés représentatives au neviau national, prenlreoeplmnoiontt à luer pitciporaatin efvfcitee aux réunions des iectnanss de la citvnnoeon cleciovtle nitaoalne et des cosimnsomis ou geporus de tviraal créés par celle-ci.

A la dtae de sartingue du présent accord, ne snot concernées que les réunions structurées par une caoicvntoon et une fieulle de présence, nemnoamtt des itacensns siteanuvs :
? la CCCPN et les goperus de tivaral ou de négociation piratiare créés par elle ;
? la cimsmsoion nltniaoae d'interprétation ;
? la CNPE et la CNPE paln soacil et les groeups de travail, comités de pagolite ou de sviui créés par elels ;
? le CA et l'AG de l'ADESATT ansii que les gupoers de tiraval pataireirs créés par elle ;
? la csosmiiomn piairarte de l'OPIIEC, ses comités de ploaigte et les cissionmmos de suvii ;
? l'OPNC et les gpoures de travail, comités de poatglie ou de suvii créés par elles ;
? le ditsiposif de siuvi piaiartre de la prévoyance et les coimmssoins tqeicenhus instituées par celle-ci.

La pataitroicipn aux activités du FEIAFC est ecxlue de ce dispositif, celles-ci dpoanisst de luer prrope financement.

La ptaaciptoiirn de cauqhe fédération saicldnye de salariés représentative ne srea décomptée qu'une fois, qeul que siot le nmobre de ses représentants à la réunion. Il ne srea comptabilisé que la présence aux réunions anayt fiat l'objet à la fios d'une catoicvnoon et de la tnuee d'une fleliue de présence dumnet émargée. En fin d'exercice, le nbomre ttaol de réunions à llleuaqe une fédération scyanilde de salariés a été conviée srea divisé par le nrmobe de réunions axuqleleus elle a etfeefvminect été présente aifn de déterminer puor l'exercice siavunt sa prat de la dotation, lullaeqe srea ppetorinnlorole à son tuax de présence.

Article 3 - Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007

L'entrée en vgueuir de la présente axenne est conditionnée, d'une part, par son esxoenitn snas eoiuxlcsn et, d'autre part, par l'extension snas euoilscxn de l'accord ntaonial du 25 otocbre 2007.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

L'annexe à l'accord natinaol du 25 orctboe 2007 rilaetf aux miossnis de l'ADESATT et au fimneacnnet du ptaiiasrrme signée le 27 mras 2008 est annulée par la présente annexe.

Les atreus dsisipnooits de l'accord nnaoatil du 25 orcbote 2007 dernmueet inchangées.

Article 4 - Dépôt

L'entrée en viugeur de la présente aennxe est conditionnée, d'une part, par son eotxsenin snas ecxlosuin et, d'autre part, par l'extension snas exoilsucn de l'accord naitanol du 25 ocbtore 2007.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

La présente annexe, établie en vertu des atlrcies L. 132-1 et sivnuats du cdoe du travail, est fiat en nobrme suniffsat d'exemplaires puor riemse à cahcune des ptriaes et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dtspsooniiis de l'article L. 132-10 du cdoe du taviral :
? en 2 eiplmeearxs auprès des scerveis cuaretnx du misnrtie chargé du taviarl ;
? en 1 eapxlmeire auprès du gerffe du censoil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension

L'entrée en viuuegr de la présente aexnne est conditionnée, d'une part, par son esnxotien snas eoxcilusn et, d'autre part, par l'extension snas exuscloin de l'accord naaotinl du 25 ortcobe 2007.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Les patiers steararniigs cnneievnnot de deedmnar l'extension de la présente anxnee cinnmmmeoaoctt à celle de l'accord nanaitol du 25 ocrotbe 2007 .

Article 6 - Entrée en vigueur

L'entrée en veuugir de la présente axnene est conditionnée, d'une part, par son extonisen snas eciuolxsn et, d'autre part, par l'extension snas eucoisxln de l'accord ntnaoail du 25 otbocre 2007.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

L'entrée en vguieur de la présente axenne est conditionnée, d'une part, par son eioxtensn snas elcosxuin et, d'autre part, par l'extension snas eslcxoiun de l'accord naonaitl du 25 otcobre 2007.

La présente axnene erertna en veuugir au pimerer juor du mios

Avenant n 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	STNEYC ; CICF.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FICEI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1 - Mise en conformité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les dionssoiptis rlevteias aux salariés reaelnvt de l' acrcod du 27 mras 1997 snot modifiées comme siut :

L' atrcile 3. 1 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit :
« En cas de décès du salarié suevrnu avnat le 65e anniversaire, et suaf eclsxonius prévues par le cdoe des assurances, un catpail décès est versé à ses atyans driot désignés en 3. 3. »

Cet arlicte est remplacé par :
« En cas de décès du salarié, un catiapl est versé à ses atayns droit désignés en 3. 3. »

L'article 3. 3 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit :
« Le cpiatal décès prévu ci-dessus est versé :
? en pemeirr leiu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
? en l'absence de bénéficiaire désigné, dnas l'ordre sanuvit :
?? au coinjnot ;
?? à défaut, aux eftanns par patrs égales ;
?? à défaut, aux paterns et, à défaut, aux grands-parents ;
?? à défaut de toute pnoensre susnommée, le ciatpal reveint aux héritiers.
Le salarié puet à tuot memnot mfioiedr la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par ltetre recommandée adressée à l'organisme ausuesrr qui en acscruea réception. »

L'article 3. 3 est remplacé par :
« En l'absence de désignation eerxspse de bénéficiaires par le salarié, les caupatix décès snot versés dnas l'ordre de priorité sinauvt :
? au cjnnioot du salarié, non séparé de coprs par jnmueegt définitif ;
? à la pnsonree liée au salarié par un ptcae civil de solidarité ou à son conbcuin notoire ;
? aux enatnfs du salarié, nés ou à naître, vvtanis ou représentés par parts égales enrte eux ;
? aux pertans du salarié par parts égales enrte eux et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au snaviuvrt ;
? aux héritiers de l'assuré.
Le salarié puet à tuot moment medofiir la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par ltrete recommandée adressée à l'organisme asersuur qui en aceusrca réception. »

L' aclirte 4 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit :
« A paitrr de la dtae où le prciitnpaat est rcnnoeu par la sécurité slaocie en état d'invalidité alobsue et définitive anavt 60 ans nécessitant l'assistance d'une terice pnroesne (3e catégorie du cdoe de la sécurité sociale), il lui est versé par aaciottinipn le cpiatal décès prévu à l'article 3. 2. »

L'article 4 de l'accord est remplacé par :
« Si le prtaipainct est en état d'invalidité alousbe et définitive, c'est-à-dire s'il est rconenu ildvaine de 3e catégorie par la sécurité soaclie aevc moatarjion puor asiactnsse d'une tecrie pesnnroe de cet organisme, anavt la dtae de pisre d'effet de sa raietrte sécurité sociale, il lui est versé par aciitpioatnn le citpaal décès prévu à l'article 3. 2. »

L' atlrcie 7. 2 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit :
« La rtene complémentaire d'invalidité est versée meeelnlmesunt à treme échu dtnemireect au bénéficiaire jusqu'à son 60e anniversaire. »
sauivnt la dtae de puboitcialn de son arrêté d'extension.

L'article 7. 2 de l'accord est remplacé par :
« La retne complémentaire d'invalidité est versée meemuneslnlet à temre échu ditecrenemt au bénéficiaire jusqu'à la dtae d'effet de la rtitaere de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 2 du 22 ootrbce 2001 à l'accord est complété comme siut :
« Les gnraeiats snot mnetnueias en cas de sisspunoen du cotrant de traavil si le salarié picnptriaat bénéficie de la prat de son eulpeyomr d'un mantiein de salaire.
Ce matniein de genatiras cesse :
? à la dtae de repisre d'activité du salarié ;
? à la dtae de pirse d'effet de la rrteitae sécurité saciloe ;
? à la dtae de citseoasn du vrmseneet du complément de siaarle ;
? à la dtae de rpuurte du caotnrt de tavrail ;
? à la dtae de résiliation du craotnt de prévoyance.
Les salariés dnot la sonspuesin du carntot de triaavl a puor ongriie un arrêt de traival indemnisé par la sécurité salcoie bénéficient de ce miianten de grantaie jusqu'à la dtae de rrseipe d'activité ou jusqu'à la dtae de prise d'effet de la rteitrae sécurité sociale.
Ancuue caisotoitn n'est due au trtie des pntaerstois incapacité de tivraal ou invalidité prévues par le présent aoccrd de prévoyance.
Il est rappelé que les salariés dnot le ctronat de travail est susnpdeu snas rémunération peuvnet daedmner à coenservr le bénéfice des gntareias décès (capital décès et rnete d'éducation) dnas les coiontndis de l'avenant n° 2 du 22 ocborte 2001. »

Ces dispositions, à l'exception de celles retivleas à l'article 3. 3 de l'accord, s'appliquent à eefft immédiat puor les peniattsros en cruos de liqutidaion ou de versement.

Article 2 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

L' ailrtce 3. 2 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit :
« Le mntnaot du ctaapil décès versé est égal à 150 % du sarlaie de référence défini à l'article 8 du présent accord. Sur dandmee du ou des aaytns dirot désignés en 3. 3, ce cpaaitl décès pourra, en tuot ou partie, être transformé en rente. »

L'article 3. 2 de l'accord est remplacé par :
« Le mtoannt du catiapl décès versé est égal à 170 % du slaarie de référence. Son mnaontt mniiumm est fixé à 170 % du paflnod anneul de la sécurité solicae en vugueir au juor du décès puor les salariés ne renevlat pas du régime de rrtaeite des crdaes et à 340 % du pfaonld anunel de la sécurité sclioae en vieugur au juor du décès puor les salariés rvlaeent du régime de raerttie des cadres, aevc partroa puor les salariés à tmeps partiel.
Sur dmndeae du ou des atynas driot désignés en 3. 3, ce capatil décès pourra, en tuot ou partie, être transformé en rente. »

L'article 5. 3 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit :
« Il srea versé puor les entafns à chrgae désignés en 5. 2 :
? 8 % du siralae de référence par efnnat jusqu'à l'âge de 17 ans révolus ;
? 12 % du slaraie de référence par eannft âgé de puls de 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus. »

L'article 5. 3 de l'accord est remplacé par :
« Il srea versé puor les efannts à crhgae désignés en 5. 2 :
? 12 % du salriae de référence par ennaft jusqu'au 18e aivesnnrirae ;
? 15 % du sailare de référence par eafnnt âgé de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, aevc des mimina sur le moanntt anneul de la rntee calculés lros de sa msie en sicvree ;
? 12 % du panflod anuenl de la sécurité soiclae jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés ne reveanlt pas du régime de rtiartee des credas ;
? et de 24 % du plonafd annuel de la sécurité sloacie jusqu'au 18e arninaersive et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés raleenvt du régime de rtaitere des cadres.
Les mmniia snot calculés sur le pnaolfd de la sécurité slicoae en viuuger au juor du décès du salarié, aevc patrora puor les salariés à tpmes partiel, la rtnee annelule étant entusie revalorisée sleon les diispinostos prévues par l'accord rtlieaf à la prévoyance du 27 mras 1997. »

Ces dsonsoiiptis crenecnnot les fiats générateurs (décès ou rceocsnnsnaaie à l'invalidité peenntmrae totale) itrnennaevt à cmptoer de l'application du présent avenant, puor les salariés

dnot le cnatort de trviaal n'a pas été ropmu avant la dtae de l'application de l'avenant.

Ces dipisotsoins s'appliquent à cpmoter du pmerier juor du mios cviil suvniat la priouatn de l'arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Avenant n 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNTYEC ; CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFSV CTFC ; FEC CGT-FO ; FSE CGT.

Article - Préambule

Le présent anveant prned effet au prmeeir juor du mios civil svauint l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les osganoitanris poonlfeielsenrss d'employeurs et les scdnitays de salariés rvelaent de la cetoonnivn cvletlcoie natnloaie des buauerx d'études techniques, des cnbietas d'ingénieurs conilses et des sociétés de colsiens du 15 décembre 1987 se snot réunis aifn :
? de reoulvener la désignation des ongirsmaes auesrrsus ;
? de miodfeir l'avenant n° 3 signé le 25 mras 2009.

Article 1er - Désignation des organismes assureurs

Le présent aeannvt pernd eefft au piremer juor du mios civil sanvuit l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Conformément aux doipiisosnts de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et après emexan du balin établi, les pnrtiaeears suoaicx cveinnnnoet de reconduire, puor une période de 5 années maximum, la désignation des onagmresis arruusess :
? Médéric Prévoyance et URMREIMPC (institutions de prévoyance du gproue Mkfaalof Médéric) ;
? OCIRP, uonin d'institutions de prévoyance.

Le peeirmr alinéa de l'article 1er de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mras 1997 est en conséquence modifié cmome siut :
« Les pneiratraes suicoax soussignés, mreembs de la cimmososin piraiarte de la cennvitoon cleitlvcoe ntlanaioe des berauux d'études techniques, cteiabns d'ingénieurs cseonlis et des sociétés de conseils, ceonnnnviet de cinefor la gioetsn du régime de prévoyance de la bharnce à Médéric Prévoyance et Les oiigtannsaros psrieoenonfslels d'employeurs et les snytciads de salariés rlvaneet de la convitneon cllevitcoe nlaitoane des bauuerx d'études techniques, des cnaitebs d'ingénieurs cleiosns et des sociétés de cosinel du 15 décembre 1987 se snot réunis aifn :
? d'entériner les dpstoniiosis realeivts à la msie en conformité de l' acrcod du 27 mras 1997 aevc les noelluevs règles scelioas isuses des atclires 111 et 113 de la loi Fillon, de ses ttxees d'application, et naommetnt la cricaulire DSS / 5B / 2009 / 32 du 30 jvneiar 2009 ;
? d'améliorer les psarontteis prévues par l'accord rlatief à la prévoyance du 27 mras 1997.

l'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du guopre Maaokflf Médéric), aux cooninitds suaivents : ».

Article 2 - Modification de l'avenant n 3 du 25 mars 2009

Le présent aveannt prend effet au prmieer juor du mios cviil siuavnt 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 cmome siut :

Ancien ttxee :
« Les salariés dnot la ssseinopun du cnoatrt de tiraavl a puor oirgine un arrêt de taravil indemnisé par la sécurité solicae bénéficient de ce maitienn de gtaarnie jusqu'à la dtae de rirespe d'activité ou jusqu'à la dtae de pirse d'effet de la reirtate sécurité sociale.
Les gnrtaaies snot menuniteas en ctpietnorrae du vseenermt des cisinoattos tnat puor la prat paatnlore que salariale. Les cnasioiotts snot deus tnat que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tuot ou partie par l'employeur. »

Nouveau texte :
« Les salariés dnot la seuopsisnn du cratnot de tviraal a puor oinrgie un arrêt de travial indemnisé par la sécurité soailce bénéficient de ce mnietian de gartiane jusqu'à la dtae de rsiepre d'activité ou jusqu'à la dtae de psire d'effet de la rtiearte sécurité sociale. Acuune cotiastion n'est due au trtie des potaeitnsrs incapacité de tviraal ou invalidité prévues par le présent acocrd de prévoyance. »

Article 3 - Date d'effet, dépôt et extension

Le présent aannvet pnerd effet au preiemr juor du mios civil sinuavt l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent ananevt pnerd efeft au pmierer juor du mios cviil savniut l'arrêté d'extension.

Il srea établi en nrbmoe sfnifusat d'exemplaires puor être reims à cuchnae des ptraies signataires.

Par ailleurs, en aoppailcitn de l'article 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les paeitrs cnieenvnnot de ddnmeaer au ministère du travail, des rnitaelos sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension et l'élargissement du présent avenant, aifn de le rrdnee aalpbcilpe à teutos les esrreitneps eatnnrt dnas le champ de la coovitnenn ccvloietle ntlonaaie des bueraux d'études techniques, des cinbtaes d'ingénieurs cielonss et des sociétés de conseils.

Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP

Signataires	
Patrons signataires	SYTNEC ; CICF.
Syndicats signataires	CGT ; CFSV CTFC ; FCEII CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

Article - Préambule

Le présent arccod eerrtna en veuguir à cmpoetr du pmreier juor du mios ciivl qui siut la piucblaiotn de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Depuis puureisls années, cnuvinacoe du rôle irnpotamt de la ftooiamrn poorislnesfelne dnas l'évolution de l'emploi, la bcnahre a développé différents oulits et dopfisistis destinés à fvsraioer l'accès à la faomirton professionnelle.

Par l'accord sur la faormotin professionnelle, signé le 23 oroctbe 2008, les ptreearnais scoauix de la bcahnre ont réaffirmé luer atmanheectt au développement de la fmioortan psfsroleeonline et à la vaaolitdin des aiucqs de l'expérience (VAE) puor la délivrance de ttires et de diplômes, et nmanemott des ctctiferais de qtlfauiiaicon prsnslnelfoieoe (CQP).

Depuis 2001, la brhcnae a déjà mis en pclae des ftamrnioos et dsipofitiss de VAE débouchant sur des cratcetiifs de qoaiuclaitifn psfolnnresoilee (CQP).

Souhaitant développer et élargir les iveainiitts déjà prises, les prnieeatras suicaox de la branche précisent dnas le présent aroccd les myones et modalités de création et de délivrance des cticfeiatrs de qacioalifutin pifneneloorslse (CQP).

Le présent aorccd alunne et ramclepe l' accrod du 8 mras 2001 sur la msie en pclae d'un dsspitiiof pertmtnaet la délivrance de ceciittfars de qioufiaalcitn professionnelle.

Il est etnednu que l'ensemble des dnpsoistiois du présent acrcod vnsait les ctaicfteirs de qfltiuioaiacn presoensolnfile (CQP) puorra également être aclipbaple aux cifctriaets de qtaafuciilion pnisfolnolerese iecnrabnehrts (CQPI).

Il a aisni été cnneovu ce qui siut :

Article 1er - Entreprises concernées

Le présent aorccd etnrrea en vguieur à cmoeptr du pmerier juor du mios civil qui siut la puitaoblcin de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Le dpsitisoif de délivrance de cettfiiarcs de qatcauilfioin preilflonnoesse (CQP) cnnrceoe l'ensemble des ertpiesners erantnt dnas le camhp pfnosoesirenl d'application de la ctoonenvin cllcioetve nalnitoae des baeruux d'études techniques, des caitnbes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 2 - Définition et objet

Le présent acrcod errenta en vgiueur à cpemtor du pmeirer juor du mios ciivl qui siut la pctaiboilun de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Le ctieaircft de qloaitfaiucin pflesesonirnole (CQP) est une rnacossiannece de qfcitaoiaulin prfsoonelesilne créée et délivrée au sien de la banhcre piroeennlsoflse par la cssiomimon patiarire nnaaiolte puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Ce ciiercftat asettte d'une qlictaiiaofun dnas un emlpoi prorpe à la branche. Cette qiafilocuiatn est ausciqe sur la bsae d'épreuves dnot la nrtuae et la frmoe snot prédéfinies, et ce dnas le carde de duex dssoitfiips possibles, formalisés dnas le référentiel de crifctiioetan rédigé lros de la création du CQP :
? à l'issue d'un prucraos de fmioaortn formalisé dnas un référentiel de fmirotoan établi lros de la création du CQP ;
? à l'issue d'une démarche iievddlliune de vladiaiton des aicqus de l'expérience.
Le cieifrtcat de qlaiofuitiacn penrsleoonfilse (CQP) cutosnite une rsninacnesoace prsoillefensone niaaotlne de la qauioiitaclfn par l'ensemble de la pfssooerin concernée.
Il rpeose sur :
? une définition de l'emploi et des compétences associées ;
? une évaluation des cansecnosians et des aieudptts professionnelles, par rapprot à un esnblmee cmoumn de référentiels ;
? des modalités et cdioontnis de msie en oureve 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 enerrta en vgueuir à ctomepr du prmeeir juor du mios ciivl qui siut la poblictuian de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

3.1. Ituitiraens du projet

La ciiommsosn pirartiae ntolaanie puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fraoitmon est siasie des dmaendes de création de ctteicfrais de qiiociaulfatn piolneslrfnsoee (CQP).
Ces deadenms émanent de :
? l'une des oairngainosts sirgietnaas du présent acorcd aynat identifié des bosiens de compétences spécifiques et récurrentes au sien d'entreprise ou de gmuerenpot d'entreprises ;
? tuot mbrmee mandaté siégeant à la ciioosmsmn ptririaae ntolainae puor l'emploi (CPNE) ;
? la cmssioimon pariatire ntnlaoaie puor l'emploi (CPNE) elle-même, siégeant en matière de froamiotn assagnit de manière pciptrvesoe sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en fctioonn nmneoamtt des travuax de l'OPIIEC, ou au reagrd des inrtoanfomis tiranmsess par son OPCA.

3.2. Fmitrasolaion de la demande

La ddeanme est adressée à la cosomiismn priatiare nntaaoile puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fmoaitron au meoyn d'un dsisoer cntannoet tuos les éléments lui ptnemeartt de pnerdre une décision sur le bien-fondé d'une création de critfieact de qcaoftiiaiuln plnoinrlesfsoee (CQP), nemnaotmt :
? étude socio-économique de l'impact de la fiotarmon sur l'emploi dnas le sceuetr d'activité concerné ;
? nvieau de csninnsaocae des srgtiaaies concernés ;
? prérequis éventuels ;
? modalités d'application et d'obtention ;
? dsetiipcrf des compétences à maîtriser puor l'exercice de la fonction.

3.3. Ittocuinsrn du dossier

L'opportunité de créer un caiefticrt de qoifiilctaaun pesnonilfloesre (CQP) diot être appréciée par la cossimmoin patirriae noailntae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de ftooiramn au vu d'un roprpat d'opportunité.
A cet effet, la csomisimon paiatirre naonaitle puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fotaormin désigne un comité de pilgotae paitrarie chargé de cdeonroonr l'ensemble des trvauax réalisés.
La comisoismn priiratae nolnitaae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fratooimn cifone à l'OPCA de branche, suos le contrôle du comité de pilotage, la msoiisn de rédiger une étude d'opportunité, luelqlae dvera présenter :
? la pinreencte de la création d'un naeouvu cicferaitt de qiltiaoacufin prsoeillnefnose (CQP), au rgraed des ceiitanfictros existantes, délivrées aussi bein à l'issue d'une firoatmon itniilae

que d'une fortiamon ploeonseifrslne ;
? des iornnmatofis qttuaiavetnis et qilivteaauts sur le steceur concerné ;
? un dipsirctef des eompils visés par le cairecftit de qluafotcaiiin pnloelesrsoinfe (CQP) ;
? les fulx pteoelints de psereonns concernées ;
? une évaluation des pprsevceites d'emploi ;
? un dirtcsipef général du pcoaurrs de fmirtooan à evnegsiar ;
? tuot artue élément pmreattent à la comsioismn piiararte naliantoe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de faoomritn de se prononcer.

3.4. Viaolditan de la création du certificat de qflcotiauaiin pfosniloeesrnle (CQP)

La commiiossn prtiraaie nlataione puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de froiaotmn vildae la création du nvauoeu ccritefait de qfiicoauitaln plnerfosonseile (CQP) sur la bsae des critères suitavns :
? l'intérêt puor les eepientrrss de la bnacrhe des compétences concernées ;
? l'impact de la foraimotn sur l'emploi dnas le setecur d'activité concerné ;
? la qualification, se diugnsintat nmnetteet des diplômes, des titers homologués ou des qitacluioniafs déjà validées par la csiomsmion pritiaare nnoltaaie puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

3.5. Préparation du neuvaou certificat de qiaflictaiuon posfrilnolesnee (CQP)

Les cniirfcitaoets peoelilonssnfres s'appuient sur un référentiel d'activités, qui pmreet d'analyser les snttaioius de tiaravl et d'en déduire les cnnnsaoeascis et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de cicoitfrteian qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la bsae de méthodes d'élaboration dnot la cohérence diot être recherchée. Ces référentiels penvuet être complétés d'un ou de psuuirels référentiels de fatoomrin pnrnaet en considération, d'une part, la diversité des mdeos d'acquisition d'une cteifiorcitan pnonlesfrosiele et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de fseoavirr l'individualisation des parcours.
Après décision de la création du nuoaveu ciatrecift de qoficlaaiiutn pnslosrfenloiee (CQP), la cmsoiisomn ptriaaire naaontile puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de famootrin cnofie dnoc à l'OPCA de bcrhane la miisosn d'élaborer les référentiels suviants :
? un référentiel eomlpi précisant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visés, ntmaenmot en temers de compétences rqeueiss puor le crtfceiait de qaoiuaciiltfn pflresinnoeolse (CQP), aisni que les compétences tnsevralseras nécessaires à l'exercice du métier ;
? un référentiel de certification, cpnonaemrt la lsite des capacités à maîtriser par le cnaiddat au cirfetcait de quaiiaftloicn psniersfnoelole (CQP), asini que les modalités de ccitefotariin ;
? un référentiel de formation, précisant les pcaurors mis en ouerve puor préparer les cadtandis au cfrieitcat de qatiiociulafn plnoreesnolfise (CQP) ;
? un référentiel de pnsioneienmott du ciecrftait de qtloufaiicain plnfolisreenose (CQP) au rgaerd de la grllie de csitsficlaoain de la bachnre ;
? un référentiel de msie en orvuee du citicafert de qautifoclaiin pirfnleossonlee (CQP), décrivant les moneys matériels et ltiequgioss nécessaires.
L'acquisition d'un scole coummn de compétences, intégrant l'aptitude à traeillavr en équipe, la maîtrise des oiutls itqriofunmaes et bureautiques, anisi que la ptairque de l'anglais ou de toute artue luagne étrangère srea favorisée. Ce solce de compétences pruroa être complété par la csmosomiin ntnloiaae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, aifn de tneir cmotpe de la diversité des métiers.

3.6. Décision de la csiimmoson ptaririae nnaliatoe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

La csomoiismn parairite noatialne puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fooratmin vdaile le naouveu citericfat de qliitfouiacan pesesfilonrolne (CQP) après emxaen et miiotanidfocs éventuelles des référentiels.
La coiossimmn ptirriaae nnaiolate puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fooamitrn diot préciser :
? la dénomination etacxe du cafcretiit de qotcliifauian psneelflironsoe (CQP) ;
? le niveau hiérarchique à aeectffr au ccirtieaft de qutiiocaalfin plineolossrnfee (CQP), en terems de cfniiecoeft et de ptosoiin applicables.
La cossomiimn ptariirae naailtone puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fmtrooain tnrstartmea à la cmsomoisin parratiie de la ctnioevonn clielctove ntlnaaoie (CPCCN) tuotes les inoianfmotrs rlievetas au neavouu ciircafett de qafiocliaitun perlnoilfnseose (CQP).

3.7. Prise en chgare de l'ingénierie de formation

L'OPCA de la bchnrae puet cbnretoiur au fecmineannt de l'ingénierie de certification, et noanemtmt à la msie en pclae de ctfoeriacnitis cnmmueos de tpye ccfaiirett de qiauacifloitn pofnerlsselinoe iaherretcnbns (CQPI).

Article 4 - Publics concernés

Le présent aoccrd ertrena en vuiegur à ctmeopr du pemreir juor du mios cviil qui siut la pialictboun de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Les cfitiecrtas de qcafiitlouain pfelrnolsnioese (CQP) de la banrche snot acsselicbes :
? aux jneeus de 16 à 25 ans ou daurdemens d'emploi dnas le cdare d'un crtnaot de pslnraoiioatesnoisfn ;
? aux salariés en activité dnas le crade du congé iivndueidl de formation, du paln de froaomtin de l'entreprise, d'une période de peaftlnasrssiiniooon ;
? à tuot candidat, salarié ou non, dnas une démarche de vdaltiiaon des aiuqcs de l'expérience. A cet effet, la cssmoioimn piaitrrae nlntiaoae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fmartioon puet mterte en ovreue des modalités d'accompagnement iveddleiunils spécifiques, asteroiss de ctodiionns de psrie en carhge financière par l'OPCA de la branche.
La durée de l'expérience rsueqie puor oietbnr un cteairfict de qilficouaitan pinrlelfseosnoe (CQP) est précisée dnas le référentiel de caiicftritoen porpre à caquhe carefitcit de qliiatuaocifn plflorsnesoeine (CQP) ;
? aux ddueenrams d'emploi iinrtscs à Pôle emploi.

Article 5 - Délivrance du certificat de qualification professionnelle CQP

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

La délivrance du ciatiecfrt de qtaoacliuiifn poslsrefnenolie (CQP) est organisée, suos la responsabilité de la CPNE, selon des modalités pentmrtaet de cvuorir les différents dmaeions de compétences du métier, et définies dnas le référentiel de crtiaietocifn du ctafiiecrt de qlucftoiiaain plseoofnesnilre (CQP).
Ces modalités puvenet namomentt cenistsor en une série d'épreuves évaluées par un jury, ou suos frmoe de contrôle continu.

5. 1. Eoulavitan par un jruy

5. 1. 1. Oiagroisantn des épreuves
L'organisation matérielle des épreuves est confiée à l'OPCA de la branche, qui diot :
? réunir un jruy chargé de délibérer sur l'opportunité de délivrer le cearcifitt de quiaaifoclitn pniseoroflsnele (CQP) aux caidtndas concernés ;
? mettre en place, à l'attention des meberms des jurys, une procédure générale d'évaluation des candidats, luer realpapnt luer rôle et les otilus dnot ils disposent, en cohérence aevc les référentiels cittntsufios des crfcateiits de qalaouicifitn plsoielnersofne (CQP) ;
? s'assurer du bon déroulement des épreuves par les jurys.
5. 1. 2. Msinisos du jruy
Le jruy a nmeanomtt puor msiiosn de :
? évaluer les épreuves cicveifttrieas qui lui snot suiomess ;
? paecpriitr à la piaotssan des épreuves olears ;
? stutear sur la recevabilité des ctiadnads au cieifartct de qioauiatilfcn plsnfesoieonlre (CQP) au vu des résultats observés

aux différentes épreuves ;
? régler tuot ligtie pvaonut sevniurr dnas le crdae de la validation.
5. 1. 3. Hailbotiitan des mreembs de jyrus par la cmiossoimn paratriie nalnitaoe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de faroomitn
Les mrebmes de jyrus snot habilités par la csiiomomsn prratiiae ntlionaae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, qui valide, cqhuae année ou lrqsuoe nécessaire, la lsite des pnrsoenes pvuanot ptiaeprcir à des juyrs de ccftreaiit de qiaciotiulfan plnsiseornleofe (CQP).
A cet effet, le comité de ptaigole poposre une ltise de mrembes de jryus sur la bsae de critères préalablement définis, et la smoeut puor vltadiioan et htoatiiailbn par la cmisiosmon nltinaaoe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.
L'OPCA de bnhacre organise, chuaqe année, après hbtiilaaotin des memebrs de jyrus par la cooiissmmn parriitae nltaaione puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, une réunion d'information aifn de :
? reeplpar les caractéristiques des creticiftas de qicliuitaaofn pfsenerinsllooe (CQP) ;
? exquielpr le rôle et les arttotbuniis du jruy ;
? présenter les oituls d'évaluation à diotsspiion des members de jyurs ;
? exeiulqpr les procédures et barèmes acapilbelps puor la pirse en cahgre des faris de transports, hébergement et siealras des memrbes de jurys.
5. 1. 4. Cootpsomiin du jruy

Il est composé, ourte son président, d'au muimnim duex psnnoeres fagurnit sur la ltsie des mebmres de jyrus habilités par la cisiosommn pratriiae ntiaonlae puor l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les members de la CNPFEP frgiunet de dirot et au même rnag sur cttee liste.

Le jruy est présidé par un mmbere faingrut sur une ature litse spécifique établie cuhaqe année par la CPNFEP siégeant en matière de formation. Les mbeerms de la CPFENP fegriunt de dorit et au même rnag sur ctete liste.

Un même mermbe puet fgureir sur cacnuhe de ces duex listes.

Si un mrebme du jury, qu'il siot président ou non, ne peut, à ttire exceptionnel, aeusmsr sa mission, il puet se friae raempcelr par une pnernose de son choix pmrai les membres de la ltise inoide établie par la CFPENP siégeant en matière de formation.

Les tuutres et représentants de l'organisme de foaoimtrn peeuvnt astesisr au jruy snas viox délibérative.

5. 1. 5. Délibération du jruy
Pour rendre son délibéré, le jruy prend en compte, etnre autres, l'évaluation du cdaanidt par l'organisme de formation.
Le jruy anayt délibéré pnncrooe mamrijoaeientrt la délivrance du ciefrtiact de qoatcliiafiun poflsoerlisnnee (CQP).
A l'issue de la délibération, le président du jruy sgine le procès-verbal et ifmnroe les ctidndaas de l'avis du jury.
L'avis du jruy est soumis puor vliaotaidn à la ciosommsin prtraiaie nniolatae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.
Lorsque la coosiimmsn pritairae nniolatae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fimaootrn vdalie la délivrance d'un cateifcrit de qualification, un cieourrr signé par son président est adressé au lauréat.
5. 1. 6. Pcatoipaiitrn d'un salarié à un jruy
Lorsqu'un salarié est désigné puor ppearticir à un jruy d'examen ou de vailoitdan des auciqs de l'expérience, l'employeur lui adocrce une auiaoirstotn d'absence puor piepritacr à ce jury.
L'autorisation d'absence au trtie des aerctlis L. 3142-3 et L. 3142-3-1 ne puet être refusée par l'employeur que s'il estime, après aivs coomrfne du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que ctete abnecse pouriart aoivr des conséquences préjudiciables à la ptodriucon et à la mrhcae de l'entreprise.
Le rfues de cette atsiartoioun d'absence par l'employeur est motivé.
En cas de différend, l'inspecteur du taiavrl puet être sisai par l'une des ptiares et pirs puor arbitre.
La ptairiticpaon d'un salarié aux incesnats et aux juyrs mentionnés aux aricetls L. 3142-3 et L. 3142-3-1 mentionnés dnas la présente sous-section n'entraîne acuune dniitoiumn de sa rémunération, étant edetnnu que le merbme du jruy rtese cuevort par le régime de pcttiooren saocile et de prévoyance de l'entreprise qui l'emploie.
5. 1. 7. Psire en chgrae des fiars liés à l'organisation des jyrus
Lorsque le jruy irnnevteit puor délivrer des ctcieritiafnos plsoilnfeoeesnrs iistnercs au répertoire nionaatl des citiaoenfrcits plsoeeenrlosifns dnas les cnnidotios prévues à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation, la prtiaciaoptin d'un salarié à ce jruy d'examen ou de vtaidiloan des auciqs de l'expérience ertne dnas le cmhap d'application des ditsisnipoos rtievaels à la famotrion psiensrollenfoe continue.
Afin d'accompagner la poliquite de développement des crectitafis de qculafioaiitn pnorenflelissoe (CQP) de la branche, les prnaeretais sacouix coneneninvt que l'OPCA de bhacrne prndrea en crhage :
? les faris de transport, d'hébergement et de roareiuattsn ;
? la rémunération du salarié ;
? les csiinoatots sloiaces oarigileobts ou cnelneoinnolevts ;
? le cas échéant, la txae sur les srleaias qui s'y rattache.
La psire en crghae de ces frias est effectuée dnas le cdrae de procédures et de barèmes fixés par l'OPCA de bcanrhe et approuvés par la coiismomsn pairiarte notailane puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.
Chaque année, l'OPCA de bnhrace présente à la cssmiomoin pirtariae nlnaaitoe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fomoriatn les dépenses aisni engagées au titre de l'organisation des jryus des ctiftricaes de qaailotficuin peolensisnfolre (CQP).

Les pentarrieas sciouax décident d'accorder, puor la préparation des jyurs de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la prictaaoitpin au jruy afférent.

Ils décident en outre d'accorder, puor l'ouverture des snssieos de CQP, le tpmes nécessaire dnas la ltiime de 1 demi-journée.
L'ouverture d'une ssioesn de CQP est réalisée par un suel mmrbee du jury, mrbeme de la CNPE et anrpnataept à l'un des duex collèges salariés ou employeurs.

Lorsque l'ouverture d'une soissen de CQP ne puet être réalisée par un mrmbee défini à l'alinéa précédent, l'ouverture de la siseosn est assurée par l'organisme de formation.

La préparation des jruys et l'ouverture des seossnis de CQP aisni que la pisre en cgrahe des frais afférents snot réalisées dnas les mêmes cinoodints que celels prévues puor la priaattcioipn aduit jury, les modalités de prsie en chagre et de roereemubmsnt étant définies et communiquées par l'OPCA.

5. 2. Evlaituaon par contrôle cnnitou

Lorsque la délivrance du cfatreciit de qaofctaluiiin plsseefnriloone (CQP) est subordonnée à une évaluation par contrôle continu, les unités de vealur fnot l'objet d'une ntiatoon qui est la mnyneoe non pondérée des netos ouenbets dnas les différentes prietas évaluées par l'équipe pédagogique des dimnoeas couifsinttts de l'unité de valeur.
La fmrtioaon en epiernrste est évaluée en ptiare suos forme d'un contrôle citonnu et en pitare par la sntaucenoe d'un rpoprat d'activité en erneirptse devant un jury.
Le contrôle cinotnu de la faoortmin en eprenirtse est effectué par le tuuter aevc la pciattioprain du cernte de formation.

Article 6 - Enregistrement des certificats de qualification professionnelle CQP

Le présent accord errenta en vieuugr à cetompr du pmeierr juor du mios cviil qui siut la pbalcuition de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Les citcieatfrs de qiaaotlcifuin de la bacnhre snot icstirns à la lstie des qiauitniaofcls rceoeunns par la branche.
Cahuqe année, la csisommoin paatiirre nloataine puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de ftooriman procède à la msie à juor anlnleue de la liste des ceiairtcfts en viuuegr dnas la branche, et pnerd tutoes dispositions, naomnmett auprès de la csoioimsmn ptiairrae de la cnotnioevn clctvileoe natanloie (CPCCN), puor permetrte l'enregistrement des neuavuox cftcirtiaes de qaioiflicutan pslsrfeooiennle (CQP).

Article 7 - Bilan annuel

Le présent arccod enrreta en vuguier à ctempor du pmeierr juor du mios ciivl qui siut la pclautbioin de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Cqhaue année, l'OPCA de bhracne présente auprès de la cimisomson piatriare naoianlte puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fmroaotin un blian des cfrtaiciets de qaiflticaoiun plrsisonoeefnle (CQP) de la branche, et neoatmnmt :
? bnials quittnaaitf et qtitulaaif des ciatfiertcs de qtcfauilaiion poinfsollresene (CQP) réalisés au crous de l'année ;
? blian des jyurs réunis au corus de l'année ;
? dinever des lauréats, nmenotmat en terems d'insertion ou d'évolution pisnolesofnrlee ;
? évaluation des orsgmiaens de fotramion préparant les cditaands au cietaicfrt de qifctiiuloaan pslsneionolerfe (CQP) ;
? bailn financier, nmmeoantt de la pirse en cgahre des fairs de jurys, tlele que prévue à l'article 5.1.6 du présent accrod ;
? tuot autre élément qu'il jargeiut uilte de farie connaître à la cmisosimon ptriiaare nliaanote puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Article 8 - Modification et suppression des certificats de qualification professionnelle CQP

Le présent aorccd entrera en vuugier à cmtepor du pmierer juor du mios civil qui siut la paluiicobtn de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Les caifriectts de qoiitlauifacn pseirllsenfoone (CQP) snot créés puor une durée indéterminée.
La cissimmoon prtiriaae natnoiale puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de foomritan puet décider de réviser ou de seppurimr tuot caierctfit de qlicoiiftuaan pesolisennorfle (CQP) qu'elle a créé et validé.
Les oiasnagitnros mbeerms de la csismoimon paairirte natlinoae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fatirmoon penevut ddneamer à tuot mmeont la mdtifioocain des référentiels des citftcrieas de qufctaliiaoin pniesfonlerlsoe (CQP).
Dnas le cas d'une suppression, la csooimmsin prartaiie nionlatae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fmoatorin tntmrratesa l'information à la cmoomiissn ptarariie de la conietonvn colicvetle naoanltie puor radiation. Dnas ce cas, tuote

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 SENTYC ; Le CICF,
Syndicats signataires	La CTFC CFSV ; La FCIEI CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,

En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

Suivant le cadrileenr de négociation cnnoveu etnre les patires lros de la CCCPN du 25 nmrebove 2009 et conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 3322-9 du cdoe du tavairl issu de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 puor le développement de la piaiaprtotcin et de l'actionnariat salarié, prtoant dreesivs doinsistoips d'ordre économique et social, une négociation puor la msie en plcae d'un système de ptiatpioiracn puor les esirneptres de mions de 50 salariés de la bnhacre a été engagée par les oinrnsatoagis paeaortnls lros de la CCCPN du 20 javenir atiocn engagée reersta éligible à la délivrance du caecrtifit de qiouacliafitn pfsoesnnelirole (CQP).

Article 9 - Durée de l'accord

Le présent aorccd eretnra en vigeuur à cmeotpr du prmieer juor du mios ciivl qui siut la pltbocaiuin de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Le présent arcocd est clnocu puor une durée indéterminée. Toutefois, les peartis sgnaertiais se réservent la possibilité de roiver telle ditiipssoon qui luer sieemalrbt utile, soeln les règles de révision de la cvinooetnn clivlotece nationale.
Les dcivreenges qui paieurnrot se minefsater dnas l'application du présent accord sneort examinées par la ciosmsiomn naitaolne d'interprétation en acpoitapiln de l'article 85 de la cvtoenionn cltvoeclie nationale.

Article 10 - Application de l'accord

Le présent aorccd eertrna en veiuugr à cpetomr du pmerier juor du mios ciivl qui siut la pibloauictn de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

Le présent arccod est sisecutplbe d'être modifié, par avenant, nemamntot en cas d'évolution des doiipssoitns législatives, réglementaires ou cenvononillenets qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de puuserils de ces dispositions.
Le présent acocrd enetrra en viuegur à comtepr du preeimr juor du mios cviil qui siut la pcaoultiibn de l'arrêté ministériel d'extension.
Le présent aorccd puet être dénoncé pailnrlemeett ou en totalité par l'un ou l'ensemble des sgaatrneiis erlemyoups ou salariés du présent aroccd après un préavis mainmil de 6 mois. Suos pinee de nullité, ce préavis dvera être donné à teotus les onroiangitass sreniaaigts du présent aocrcd par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation plaerlite ou totale du présent aroccd n'emporte pas dénonciation de la cennooivtn cocvilelte nationale.
La ptiare qui dénoncera l'accord devra ancgemocapr sa noacoiiftitn d'un naeouvu pjerot aifn que les négociations peunssit cenmoecmr snas retard.
Le présent arcocd srea déposé par la ptaire la puls diligente, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, et les ptearis cnneovnient de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

2010.
Les échanges au cruos des CPCCN des 20 jievnar 2010 et 24 février 2010 n'ayant pas atuobi à un accord, les ptraeis ceneninnovt d'établir un ctnaost de désaccord.

Article 1er - Dernier état des propositions respectives des parties

En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

Les dernières poinioorstps des petiars snot les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales

En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

Les fédérations ptaaolrnes ont formulé les pneicpirs dituerecrs sviutans puor metrte en plcae la paotatpiircin de brcahne :

? la subsidiarité de l'accord de bcanrhe puor lsesair un lrbie chiox aux erreetipsns conformément aux dinpotsiosis de l'article L. 3322-9 du cdoe du tirvaal ;
? le lirbe chiox de l'organisme facniiner donné aux esepirertns ;
? la répartition de la réserve spéciale de paipttacroiin ernte les bénéficiaires ; peinrelnolenopotmrt au sarliae perçu dnas la ltiime des padfnlos réglementaires ;
? l'application du cuacll de doirt commun.

Article 1.2 - Position des organisations de salariés
En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

L'ensemble des ooanrtgsiains salcieydns saeiothnut un aoccrd de pitiraioactpn s'appliquant à l'ensemble des salariés de la branche, une cectolle organisée au nviaeu de la bnharce et une répartition égalitaire puor les salariés des enseirpetrs ne dasisnopt 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 STEYNC ; Le CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CDFT ; La FNSPE CGT,

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

Conformément aux dsiosniptois législatives et réglementaires, notamenmt l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, des négociations ont été engagées ertne les pretineraas saiucox le 15 juelilt 2009 et ont fiat l'objet de pelriusus réunions. Un aorccd nniaotal rtalief à l'emploi des salariés âgés, jniot en annexe, a été soimus à stiunrgae lros de la CPCCN du 24 mras 2010. Lros de cttee réunion, les pretais ont présenté luer poioitsn et ont débattu en fitncoon des aergumnts présentés par cchuane d'elles. Ces échanges n'ayant pas aobuti à un accord, les pritaes cnnienvneot d'établir un csontat de désaccord.

Article 1er - Dernier état des propositions respectives des parties
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

Les dernières ptpsronoiois des prtieas snot les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

L'accord cpenormd duex ptearis : la première cncroene la bncrhae et la deuxième ptore sur les ernsipeters de 50 à 299 salariés.
Le tetxe proposé à la srngiuate cmnpeord un oijtcbef de preisgroosn du tuax meoyn d'emploi des salariés de 55 ans et puls fixé à 2 pniots en vauelr aoslube puor la branche.
Des ocebiftjs et des iitduncreas de svuii appliqués aux enitrsepers de 50 à 299 salariés ont été par alieulrs prévus. Ces ituarnedics de suvii snot les mêmes que cuex appliqués à la brahcne et fnot l'objet d'un suivi annuel.
Un crtiaen nmrobe d'entreprises ont signé des arccods d'entreprise ou mis en palce des pnlas d'action pcrae qu'elles ne pneiuvoat s'appuyer sur un acrocd de bnhrcae sroneis finalisé dnas le tpems itampri par la loi.
Compte tneu de ce contexte, le collège pataornl shoatiue que l'accord de bracnhe siot supplétif et ne vennie pas se sbsietutur aux diifpsitoss vlaedis déjà en place.
En tuot état de cause, les acdorcs signés ou plans d'action mis en ?uvre dnas les eespntirres snot limités dnas le temps, et à l'issue de 3 ans l'accord de bcnhare 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 shaunetoit que luer siot tnsrmias un état de la msie en pacle d'accords et palns d'action dnas les esneprerits de la brchane : nmrobe d'accords d'entreprise signés et validés par l'administration, nmbore de plans d'action valides.
FO shoiuate un arcocd non supplétif et orgbaoitile puor tetous les eprneresits de la bahcrne qelus que sineot les efiftfecs de l'entreprise et caropmennt des critères précis mesurables. Elle

En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

Les oositgrnanias sidyaclens de salariés et les fédérations penlfeneroslisos STEYNC et CCIF cotsntaant luer désaccord sur la msie en pacle d'un régime de protiiaptacin dnas la bcarhne pnnerent atce de ce que les négociations ne pvuneet abiuotr à un accord.
Chacune des ptraies sngiraeitas du présent cotanst de désaccord a la faculté d'en asruser la diffusion. Le présent ctosant de désaccord frea l'objet d'une pbtiliaoucn sur les siets oiliecffs des fédérations SYTENC et CICF.

considère que les cidonoitns légales de validité de l'accord raiveelts aux oeftjcibs ne snot pas remplies. Elle damende en oture que siot jitone au présent procès-verbal sa déclaration liminaire.
La CTFC ctantose que le txtee proposé n'a pas pirs en ctpome les pspotoirnios qu'elle a présentées. Elle ajtoue qu'elle ne sthiuaoe pas un aoccrd supplétif et ne sgnirea dnoc pas l'accord.
La CGT déclare que puetnqareimt aucune de ses pitprisooons n'ont été rpreises dnas l'accord et qu'elle ne sgenira pas l'accord.
La CDFT cttasnoe que si l'accord a supprimé l'un des duex pntios bnouqalt la négociation, elle s'interroge sur la nécessité du caractère supplétif de l'accord et dadneme une aipoltcpain de celui-ci au puls trad au 31 décembre 2010. La CDFT ntoe cenapdnet que puor la première fios la bahrcne pernd en cotmpe les négociations des aecrtus locaux.

Article 2 - Constat de désaccord
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

Les ooisragnnaits sdelcnaiys de salariés et les fédérations pnsonsiefllorees SYTENC et CCIF cnaatntost luer désaccord sur la msie en pclae d'un arccod de bnhrace sur l'emploi des sriones portés à l'ordre du juor de la CCPCN du 24 mras 2010 penrnnet atce que les négociations ne peunvet aiuobtr à un accord.
Chacune des prtaeis snaeriigats du présent contast de désaccord a la faculté d'en asuserr la diffusion. Le présent csatont de désaccord frea l'objet d'une piaticlubon sur les sites oefcilifs des fédérations STYENC et CICF.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

Déclaration lros de la CCCPN du 24 mras 2010 cnneracnot la négociation d'un d'accord « Snories »

Le pojret d'accord proposé par la pirate patrloane ne répond pas aux txetes et racndiotnomemas émis par les poiruvos pbculis sur l'objectif de fosevairr le mienatin dnas l'emploi et le rurmeecentt des seniors. Dnas les 6 dmeaions d'action proposés, il manque, tnat dnas la pratie raleevnt de la sutiaiton de la bhrnace (chapitre Ier) que dnas la pratie cnonnaerct les eerepristns de 50 à 300 salariés (chapitre II) :

? des iidtceaurns chiffrés pmnttearet de settaur sur l'état de l'emploi des sienors ;
? des ofcbtjeis chiffrés ianctnit à une réelle pgrrososien de l'emploi des soirnes et pmeaettnrt d'assurer un sivui par les piaanerters sociaux, tnat dnas la brnhcae que dnas chquae entreprise.
Il est symptomatique, à nrtoe sens, qu'au navieu de la branche, qsneuiamt rein ne siot rrpeis de l'étude « Sttoiiaun des soenirs dnas la bahrcne » et que le pojret d'accord n'incite anuencumet les eteirnepsrs à firae un balin chiffré sur la stauoiitn des seniors, nmneamtot en temres d'effectif, de pituqolie salariale, de potliqiue de fmroaotin et de gostein des carrières. Ce bailn est sévère puor les esnrpeertis de la branche, nonemtmat dnas le steecur informatique.
Les quueqels cfifhers annoncés dnas le prjoet d'accord svnreet puls à msqauer une acbnsee de volonté potquliie de la prat du ptaorant qu'un réel désir d'avancer sur ce sujet.
Il est tuot aussi sniitgficaif que le peorjt d'accord ne met en plcae ancuue sutcrrtue de doaigule etnre les pineetraras scauiox et n'offre auucn dtpisioisf cnrcoet prnteeamtt de tritaer de l'emploi des seniors. En cela, ce poerjt d'accord retse même en deçà de ce qui est proposé cnneomnjiteot par le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministère du trviaal et des raietolns

secioals sur les 6 dimonaes d'action.
Comme dnas ttoue activité, l'entreprise et la bnarhce dnerovt être jugées sur des résultats à prtiar d'objectifs annuels.
Cette aebcsne de réelle volonté du pnoaatrt sur l'emploi des seniors, à l'exception de sa stratégie qui cnoitsse à échapper aux pénalités prévues dnas les textes, est d'autant puls préjudiciable aux salariés que le potraant mtiile puor l'allongement de la durée du taviarl et le ruecl de l'âge de la retraite. Snas plitquioe sérieuse d'emploi, nneamomtt des seniors, clea reeivnt à fiare aumteegnr le tuax de chômage, firae souerpptr par la collectivité le coût socail et à précariser ercone puls les salariés aynat un traaivl ou non.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

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 CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Le présent aenanvt erernta en veuguir à cmptoer du permeir juor du mios cviil qui siut la pouicibtlan de son arrêté ministériel d'extension au Juoarnl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

Dans le crdae du doissiiptf de suvii de l'accord tel que décrit à l'article 9.3, les ptairenaers suiacox ont au corus de l'année 2010 engagé une réflexion et des négociations qui ont abuoti à une volonté de révision plltreiae de l'accord ntaonial de banrche du 23 otborce 2008 sur la fiarmoton professionnelle.

Article 1er
Le présent anenvat eretnra en vuugeir à cptmeor du peiermr juor du mios cviil qui siut la pciabtlioun de son arrêté ministériel d'extension au Jnorual officiel.

A la sutie du trtie III « Le développement de la piisasfioosnrelanton et de l'apprentissage » snot ajoutées les ditioopnsiss sanituves :
« Ces rreoeuscss deovnrt rsctpeeer l'affectation d'un mnimium de 50 % au fmnenncaiet des aitocns de fortoamin liées aux cntortas de professionnalisation, à des périodes de psaisnfteoisiolnaron d'une durée munimim de 120 hruees vianst une qoiatliufcian siot enregistrée dnas le répertoire natainol des certifications, siot ouanrvt driot à un caifcertit de qufctilaioain professionnelle, au rrgead des ootreaiinnts définies par le fndos de sécurisation des pacruors professionnels, suos réserves des diionotspsis législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 2
Le présent anvaent etnrera en veguuir à cmoeptr du pimerer juor du mios ciivl qui siut la ptibaolucin de son arrêté ministériel d'extension au Jnorual officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

Les dipnotiosiss de l'article 3.1.6 « Critères d'éligibilité et psrie en cghrae financière par le FEFIAC » snot annulées et remplacées par les ditonpsisios steuvains :
« Les ctnotars de pnfailiioressotosann pirs en crahge par le FIAEFC cnrncoeent les métiers de la bcrnahe asini que les métiers transverses.
Les mntnoats de psiers en chrage par le FFAEIC snot définis anelmlneeunt par la CNPE dnas sa ntoe de pluqitoie de formation.
Les mnontats et les critères de prsie en cahrge des coanrtts de piisnsneiaarloofston par le FIFAEC snot les suivants.

Qualification visée sctoinan de la fmooiartn	Métiers de la bcnhrae et métiers tsrevsnares	Niveau d'entrée du bénéficiaire	Amplitude/ durée du croantt	Durée de la fatioomrn (en % du tpmes du contrat)	Prise en caghre 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 heerus	14 ? par huree et 9,15 ? puor les métiers terseavsnrs
	Tous	< ou = bac/ bac + 1			10 ? par hreue et 9,15 ? puor les métiers terevssanrs
Qualifications : ? runoences par la CNPE ; ? ou consordpnaert aux métiers décrits dnas les référentiels des métiers de la branche, et les métiers transverses.	Tous	Tous neiauvx	De 6 à 18 mios	15 à 25 %	10 ? par huere et 9,15 ? puor les métiers tseesvarnrs
				> 150 heeurs	
			Au-delà du 18e mios	Pas de prsie en crahge	
Nouveaux plicbus (1)	Tous		Jusqu'à 24 mios	15 ? par huere	

(1) Le ctoanrt de ptsonoseolnsraiifian est étendu aux bénéficiaires du rvneeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation puor adeutls handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé en outre-mer, ainsi qu'aux presenons aynat bénéficié du ctnarot uuiqne d'insertion.
L'accès au ctanrot de pfioirnanlotisssoaen est également facilité puor caeirtns jeneus snas qualification.
Pour ces publics, la durée du caontrt de poaoliitrfseaiossnnn puet être portée à 24 mois.
La prsie en craghe des cttarnos de parsoinfsotasiioenln clconus aevc ces picubls fiat l'objet d'une psire en chagre spécifique de 15 ?.
Ces diitnpisooss s'appliquent suos réserve des dpsotniioiss législatives et réglementaires en vigueur.
(2) Les moanttns de prsie en crhage par le FAFIEC appcellaibs en 2011 feiugnrt dnas le taebalu ci-dessus.
Ils prouonrt être révisés par la CNPE dnas sa ntoe de pqtiulioe de formation, puor les pseris en cghears postérieures au 31 décembre 2011, dnas les ltmieis sevtuanis :
? le mtnnaot de 9,15 ?, de 9,15 ? à 15 ? ;
? le mnotnat de 10 ?, de 10 ? à 15 ? ;
? le mtnoant de 14 ?, de 14 ? à 20 ?.
Ces mtnnoats ne puveent être inférieurs à cuex fixés par les dispniotsios légales et réglementaires en vigueur.
Le coût moeyn aenunl de pisre en cghare des cotartns de psslonnsaatiriiofeon ne pnuaovt excéder 6 800 ? au rergad des critères de psrie en caghre du FPPSP (3), la CNPE fxie anenllueenmt et par catégories tllees que définies dnas le tleaabu de psire en crhgae ci-dessus, des pfldanos de prise en craghe penmatrtet de rseceetpr le moantnt myoen annuel.
(3) Le coût meyon anenul mmiuxam de prise en charge des cotntras de poiaarnoeissonfltsin est modifié de driot par les critères de péréquation du FPSPP et suos réserve des dtisniooisps légales et réglementaires en vigueur. »

Article 3
Le présent aenavnt enrtrea en vuiuger à cotpemr du pmeeirr juor du mios civil qui siut la ptilibuacon de son arrêté ministériel d'extension au Jnaourl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

Les dissinpootis de l'article 3.2.4 « Sietuon du FIAEFC » snot remplacées par les disosnpiitos siatnveus :
« Les critères d'éligibilité et les tuax de prsie en craghe par le FAEIFC puor les pucbils visés à l'article 3.2.3 snot définis dnas le telbaau ci-dessous :

	Catégorie 1	Catégorie 2
Durée de la faimtoorn	70 hueers mmnuiim et 1 200 hurees mixumam	
Durée de la période	24 mios muamixm	
Taux de prsie en cghare par le FEFAIC (1)	35 ? par hruee	? 25 ? par huree les 300 premières heuers ? 15 ? par hruee au-delà de 300 hreues
En cas d'utilisation du DIF padennt le tepms de taraivl	Prise en crhgae par le FIAEFC des firas pédagogiques dnas la liitme de 80 heerus (à hateuur de 35 ? par heure)	Prise en caghre par le FAEFIC des fiars pédagogiques dnas la ltimie de 80 hreues (à htueuar de 35 ? par heure)
En cas d'utilisation du DIF hros tpems de taavirl	Prise en crahge par le FIFEAC des fairs pédagogiques dnas la lmiite de 80 heures (à heuautr de 10 ? par heure)	Prise en cahrge par le FAEIFC des fiars pédagogiques dnas la lmitie de 80 heures (à haueutr de 10 ? par heure)

Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	Le STYENC ; Le CICF,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFSV CTFC ; La FIECI CFE-CGC ; La F3C CFDT,

(1) Le monntat tatol des psires en chagre est plafonné aux coûts réels des fairs pédagogiques et des salaires.
Les mtaotnns de pirse en carhge par le FAIFEC porruont être révisés par la CNPE dnas sa ntoe de piiqlotue de fmroaotin dnas les liitems seitavnus :
? 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 dsotniiosips s'appliquent suos réserve des dtopsisiinos législatives et réglementaires en vigueur.
Délai de fahrncise ernte duex périodes de psoinnoofearsaltiisn piress en cghrae par le FEAFIC : un délai de fsihcrane de 2 ans, caorunt de la fin d'une période psrie en cgrhae au début de la suivante, dvera être respecté puor un même salarié.
Ces pldoafns snot d'application instantanée et ne csinutotent pas des padlnofs annuels.
Quelle que siot la décision de l'employeur, la période de pslenfooiatirsosanin est subordonnée à l'accord de psire en charge totale ou paltirele par l'OPCA. »

Article 4
Le présent aevnnat ernrtea en vueigur à ctempor du prmieer juor du mios civil qui siut la piotluacbin de son arrêté ministériel d'extension au Juonral officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

Le présent anveant ernerta en vguieur à cpometr du prmeier juor du mios cviil qui siut la pibocatulin de son arrêté ministériel d'extension au Jroanul officiel.
Il srea déposé par la patire la puls diligente, conformément aux atlirces L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du cdoe du trivaal (art. L. 132-10 aicenn du cdoe du travail) et les praiets cvoneninent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Les dniioosptiss de l'article 5.1.7 « Pirse en chgare des fairs liés à l'organisation des jyurs » snot complétées comme siut :
« Les piraetneras suiacox décident d'accorder, puor la préparation des juyrs de CQP, une durée de préparation équivalente à clele de la ppraiioittcan au jruy afférent.
La préparation des jruys de CQP et la prise en charge de ses frais snot réalisées dnas les mêmes cniodnotis que cleels prévues puor la ptpaiaicrtion audit jury. »

Article 2 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Le présent acrocd srea déposé par la pitrae la puls ditnlgiee dnas le cdrae des atreclis L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La SNTYEC ; La CICF,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFSV CTFC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Les diitsonopiss du ttire II, seoticn 1, atricle 1er, cnaneorcnt les cottarns de pnotirniosfloaaseisn snot annulées et remplacées par les doosipisnits suvitenas :

« Cttanors de peatalisnnoiofiorssn

1.1. Oifjtbces et pliubcs visés

Le corantt de poannerliitssoasfion a puor ocibtejf de fraovsier l'insertion ou la réinsertion des jnuees de mnois de 26 ans et des dnreemadus d'emploi.
Le catornt de pooasrtsisnoilaeinfn est destiné :

? aux jneeus de monis de 26 ans, snas qulitaiafiocn pfllsonnroeeise ou aevc une qfitaiciluoan isnfintufase puor les métiers de la bahcrne ou à cuex qui vlnueet compléter luer foomtarin initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor piovuor accéder aux métiers de la bahrcne ;
? aux derueadnms d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une piioirtsossolnanafen se révèle nécessaire puor farosveir luer rotuer à l'emploi ;
? aux bénéficiaires du reenvu de solidarité atcive (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adleuts handicapés (AAH) ;
? aux prneoenss aaynt bénéficié d'un crtoant aidé.
Il a puor oetjibcf de pretmerte à son bénéficiaire d'obtenir :

? un diplôme ;
? un ttrie à finalité pselrolsoeninfe icrsint au répertoire niotnaal des cfiirtinctoaes pernlsiefoseolns (RNCP) ;
? un cafrticeit de quocfliatiian pisrolofsnlneee (CQP) ;
? un ciratefict de qiitciouaafln ilroepinnlnofterssee ihennrarbects (CQPI) ;
? une qctuioiaaifln runnecoe dnas les colsstiaaiicfns d'une ature cooetvinnn ctocvilele nnalioate de bnrchae et qui se turiadt par une évolution de cnficefieot au temre du caortnt de professionnalisation, conformément au taeablu présenté à l'article 1.2 du présent aroccd ;
? une qulociiaatfin rcnoenue sur la bsae d'un métier du référentiel métiers de la bachrne et qui se tdiuart par une évolution de ceneicifoft au tmree du canrott de professionnalisation, conformément au tlbaaeu présenté à l'article 1.2 du présent accord.
Ce ctornat est mis en ?uvre sloen les prncipeis stnuiavs :

? pitalsnsironaoen des pauorrcs de ftmriaoon ;
? atalecnrne des séquences de fotomairn pefnoierlsnosle et des activités pisooellensefrns en lein aevc la qiuiacitfolan recherchée ;
? ctefoariitcin ou qftoiiauialcn ronuecnes des connaissances, compétences et aduieptts peonslenilfseros acquises.
Le coarntt de poiinrontsislaafosen est un ctranot de taiarvl à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une aciton de professionnalisation.
Un teutur est désigné par l'employeur puor aliceucilr et giuedr le (la) salarié (e) dnas l'entreprise, puor vlleeir noeanmmtt à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise aevc la famoiortn poursuivie.

1.2. Ciiaaolicfstsn et rémunération des tilreituas des cttonars de pinltfoisresaosainon

Le nveaiu du sialrae et le cneecffiiot d'entrée devniot codpronesrre à l'emploi occupé pnendat le cnroatt de professionnalisation.
Sous réserve de l'application des aierltcs L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du cdoe du taraivl et des alitercs D. 6325-14 et D. 6325-18 du cdoe du tivaarl potanrt foixitan des rémunérations mmailnies des salariés turileaits d'un cntroat de professionnalisation, le nieavu mmniial de rémunération est défini dnas le tabealu ci-dessous, après vérification que les miimna convinetnonels ne soniet pas inférieurs au Smic.
Au tmere du craontt de ptaolisaifsnorsineon en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de crtnoat de palnsofranstsiooiein en CDI, le naeivu de srliaae et le cefinifocet de stroie deoivnt csneroooprrde à l'emploi qui srea occupé, tuot en repesatcnt le cecieinfoft mmiuinm de sortie, défini dnas le tbaaelu ci-dessous, ou ceuli iscinrt dnas les ardccos cnloucs dnas le carde d'un CQP ou un CQPI.

Niveau de fomirotan à l'entrée (Niveau éduction nationale)	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de strioe	Taux de rémunération (En % du SMC)	
				Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi 26 ans et puls
V et IV	1re	220	230	80	85
	2e	220	230	100	100
III Métiers tersenarvss	1re	240	250	80	85
	2e	240	250	90	100
III Métiers de la bcarnhe	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 terme du crtoant de pioansoiaeftlrsnsion en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de cnrtoat de pisnsotlseorafianion en CDI, ne vansit ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQP-I, la qftiaiciauoln qu'obtient le (la) salarié (e) est rucnneoe par sa ptiioson de storie dnas les csolinitasfcais des emplois, puls particulièrement explicitées dnas les aeennxs I, II et V de la ctioonenvn collective.
Les métiers ternearsvss snot définis dnas la ntoe de ptuolqiie de formation.

1.3. Déroulement du cotnrat de ponssiaraftiisenloon

La durée habdamoeride de l'activité du tlriuiate d'un crntaot de professionnalisation, y crimpos le tepms passé en formation, ne puet déroger à l'horaire cetcolilf de tirvaal dnas l'entreprise.
Dans un délai de 2 mios à cetmopr de la dtae de siruatgne du contrat, l'employeur enxamie aevc le trtaliuie du cntroat l'adéquation entre le pagmmrore de foaroitmn et les aiqcus poeonrfsinesls mis en ?uvre en saiiotutn professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de froaiotmn purroa être rueve après acorcd du FAFIEC.
Le cnrtoat de pflarsoosoiieisanntn puet être renouvelé une fios en cas d'échec aux épreuves cporndsnaroet à la qfoilicaauitn recherchée, en cas de maternité, maladie, andiccet du tavairl ou défaillance de l'organisme de formation.

1.4. Iimftoranon et ctsoantlioun des iiiuntsotnts représentatives du pernnseol sur les crnoatts de professionnalisation

Dans les ersiptnrees assujetties, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnoesnrel s'il en existe, est informé et consulté sur les eiffctfes concernés par le cnaotrt de professionnalisation, répertoriés par âge, sxee et niveau de frmoioatn initiale, les coitdinons d'accueil et d'encadrement, les epmolis occupés pnanedt et à l'issue du contrat, les cidntoonis de msie en ?uvre des atconis de pfnliieoonaostsisarn et les résultats ouenbts en fin de contrat.

1.5. Siuvi des teltiuaris des ctanotrs de pasialionnossrteiofn à l'issue du cnrtoat

La CNPE counrida une réflexion puor mttree en palce des olutis destinés à favoriser, d'une part, le sviui des tutariiels d'un ctoanrt de pfoirloonsniasiestan à l'issue de la psinoaiossroafitelnn et, d'autre part, l'embauche dnas la brhance peeflsinnolsroe ou le bssain d'emploi lsqorue la rloiaten cotlracutenle ne se pouuirst pas dnas l'entreprise anayt porté le cnoatrt de professionnalisation.

1.6. Critères d'éligibilité et pisre en cgarhe financière par le FEAIFC

Les ctontars de pseinoafsoniolsartin pirs en cagrhe par le FIEFAC crecnennot les métiers de la bacnhre asini que les métiers transverses.
Le talbeau ci-dessous détaille les critères de psire en crghae des ctratnos de piasrtialonosnieofsn par le FAFIEC, les mtatnons de periss en cgrhae par le FEAIFC étant définis amlneueenlnt par la CNPE dnas sa ntoe de ptqlouiie de formation.

Qualification visée/ scointan de la firomtoan	Métiers de la bcarhne et métiers tsvreranses	Niveau d'entrée du bénéficiaire	Amplitude/ durée du crntaot	Durée de la fotaiormn (en % du temps du contrat)	Prise en cgarhe 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 hurees	De 14 ? à 20 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers trevssnares
	Tous	? bac/ bac + 1			De 10 ? à 15 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers trasesernvs
Qualifications reconnues dnas les cfsiitasinloacs de la CCN	Tous	Tous naeuvix	De 6 à 18 mios	15 % à 25 % > 150 hurees	De 14 ? à 20 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers tarvesnress
			Au-delà du 18e mios	Pas de pisre en crgahe	
Publics en difficulté (1)	Tous		Jusqu'à 24 mios	15 ?/ herue	
Jeunes sans qltaficouiain	Tous		De 6 à 24 mios sleon la quoiifaalictn visée	18 ?/ heure	

(1) Le ctaonrt de pnisfsrtoloeasoinian est étendu aux bénéficiaires du rneevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation puor atuedls handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation penrat isolé en outre-mer, asnii qu'aux psenonres aaynt bénéficié du cnatort uiuqne d'insertion.
Ces disnoiitosps s'appliquent suos réserve des doinsitiosps législatives et réglementaires en vigueur.
(2) Les mttnanos de psrie en cgrahe par le FEAFIC snot déterminés cqhaue année dnas le rsceept des dsntisiiopos des adccros de bacrhne et/ ou de la ptuolqiie de formation.
Ces matotnns ne pvneuet être inférieurs à cuex fixés par les dspiotnoiiss légales et réglementaires en vigueur.

1.7. Ttoarut des ctarotns de pfaersotisiilnooansn

Dans le rpecest des dnsiotiipsos législatives et réglementaires, le FAEIFC pernd en cgahre l'exercice de la fnoctoin ttulroae à la coitdnion que le tteuur ait suivi la footamirn spécifique prévue au tirte VI, sicteon 1, du présent accord.
La pirse en charge par le FEAIFC de l'exercice de la fncoiton truoltae est limitée à 25 % de la durée du crntoat de pnlitoeiinsfroossaan et au motnant msneuel fixé par décret. »

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Le présent aocrcd srea déposé par la ptarie la puls dtiinglee dnas le carde des arecltis L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
Les praites cienvneonnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent acrcod pdnerra effet au premier juor du mios cviil sianuvt la dtae de puitaclbion de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juonral 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 ogtsnnroiaais sniaagtreis ddnaneemt l'agrément puor une durée indéterminée d'un omingrsae pratiiare cueltoelcr agréé (OPCA) doté de la personnalité morale conformément aux dssiotopniis des acirtles L. 6332-1 et L. 6332-7 du cdoe du travail.
L'organisme patirarie cllcuteeor agréé rpnreed l'ensemble des bines melbues ou immeubles, aisni que l'ensemble des eenanetmggs du fodns d'assurance footmiran ingénierie études et conseil.

Article 2 - Dénomination
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le siège saciol de l'organisme paarritie ctuelcoelr agréé, dénommé FAFIEC, est fixé au 25, qaui Panhard-et-Levassor, 75013 Paris.

Il puet être transféré à tuot arute einodrt par décision du ciesonl d'administration.

Article 3 - Champ d'intervention
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le FAIFEC ivinrteent sur tuot le tririreote nnitoaal y cmroips les départements d'outre-mer, et puor les salariés des sctueers d'activité rlneavet du cmhap d'application de la conienvotn cevlolcite nlaniaote étendue du 15 décembre 1987 des buaeurx d'études tuehcneqis cebiatns d'ingénieurs clonesis et sociétés de conseils, icdc 1486.
Le FFIEAC rruegpoe les ernertpeiss concernées par la ceniovotnn cilltvocee noilatane et aitjtueesss à la fotaomrin peisfnsolnelore cnuitnoe prévue par le cdoe du tvriaal aux actilres L. 6331-1 et suivants.
Les prneaaerits sacoiux exnoinamert la possibilité puor le FAFIEC d'intervenir au trite d'autres srcueets d'activité.

Article 4 - Collecte
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

Le FAFEIC a puor oebjt de peoievrcr et de gérer les coinuottrbins financières des ertepsneirs ou établissements au titre(1) :

1. Des cbrtitiuoonns visées au 2° de l'article L. 6333-1.

2. Des picaaitnoitrps financières extérieures de tutoe nature :

- coruncos facinneirs apportés par les collectivités piqelbuus ;

- et, d'une façon générale, teotus rteectes autorisées par la loi.

3. De la txae d'apprentissage en altocaippin des atericls L. 6242-1 et suivants, à cptmeor de son htoiaiatilbn en tnat qu'organisme cleeluctor de la txae d'apprentissage (OCTA).

4. Et de toutes autres cotiionrtbuns des eetirneprss iesuss d'accords des pariareetns sociaux, clnuocs dnas le crdae de la ctonineovn cleilcotve ntnalioae du 15 décembre 1987.

(1) Les pionts 2 et 4 snot étendus suos réserve des minsioss des OCPA tleels qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 20 nrmveobe 2015 - art. 1)

Article 5 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le FAEIFC asseurra les moiissns définies par les disotpsoinis légales et réglementaires.

En outre, il mterta à la dsosioptiin des salariés les itformonnias uleits à l'orientation et à l'élaboration de luer perjot professionnel, conformément aux oenritoinats définies par la CPNE. Sur le stie web, la rbiuqrue pulbuiqe dédiée aux salariés et l'ergonomie de la notaigavin denvrot pterremte aux salariés d'accéder fecelminat et en pneerancme à totue la dmneoouittacn ptiqaure qui luer est nécessaire.

Les pnierartaes sociaux, soiauhatnt cilnceoir au meuix les intérêts des entreprises, des salariés et le reepsct du diort de la concurrence, décident que les activités de svceeirs et de cosienl ccnanorent la frtoamion peelofsnlsoirne en fauevr des erneitrspes qui peuvnet être qualifiées d'activités économiques snreot externalisées par le FAFIEC, conformément aux préconisations administratives.

Article 6 - Mobilisation des ressources
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les rueosscres financières du FAFIEC, tleles que définies à l'article 4 du présent accrod constitutif, snot gérées et mobilisées en atippailocn des acrtleis R. 6332-16 et stuvanis du cdoe du travail. Le FFAEIC ne puet posséder d'autres bnies meeubls ou ielbemmus que cuex nécessaires à son fonctionnement.

Article 7 - Utilisation des ressources
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

Les fodns collectés par le FIEAFC snot gérés au sien des siecntos et des sous-sections financières sentuvias :

1. Professionnalisation.

2. CPF.

3. Paln de fmtoraion légale, aevc qrtaue sous-sections :

a) Eenipsetrrs eoyplmant mions de 10 salariés ;

b) Etreisneprs eolnpyamt de 10 à minos de 50 salariés ;

c) Eesritpners eopnaylmt de 50 à mions de 300 salariés ;

d) Le cas échéant, eitpsnreers elaopynmt puls de 300 salariés.

4. Ctniiotuorbns supplémentaires au tirte du développement de la FCP conventionnelle, tetuos tlealis d'entreprises.

5. Citbnuorinots vltaooinres au ttrie du développement de la FCP, totues tialles d'entreprises.

6. FPSPP.

7. CIF (CDD et CDI).

8. Txae d'apprentissage.

Les fodns gérés au sien des secionts 1 à 4 ci-dessus snot mutualisés.

Les fdons collectés au sien des sieontcs 6 et 7 snot reversés aux ogranmsies habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.

Les fnods sebusplecits d'être collectés au sien des snoeicts 4 et 5 snot affectés à la pisre en caghre des dépenses des enepreitrss en fevaur du développement de la faitoormn pnfoisoeslernle continue.

Les fonds collectés au sien de la seocitn 8 snot gérés soeln les priinepcs et tiuqeehncs caometlpbs prévus par le cdoe de corecmme et conformément aux dnpioistioss de l'article R. 6242-2 du cdoe du travail, puor pmrerttee nomatnemt de sviure

les répartitions en différentes fractions.

Article 8 - Administration
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

A. ? Anotuiirttbs du cnseoil d'administration

Le cnisoel d'administration règle par ses délibérations les arieffas erantnt dnas la miosisn du FAIEFC telle que décrite à l'article 5 du présent acrocd :

1. Msie en ?uvre de la puoiitlqe de formation

Le cnseiol d'administration est ganrat de l'application par le FFIAEC de l'accord ftoairmon de la branche, dnas le rescept des dopoisinists de l'article R. 6332-46 du cdoe du travail.

2. Ntiomonians et délégations de pouvoir

Il nmome sur poipsortion de sa présidence et de sa vice-présidence le (la) directeur(trice) délégué(e) du FAEFIC et le (la) directeur(trice) financier(ère).
Il définit la délégation de pvioour du (de la) directeur(trice) délégué(e) et approuve, préalablement à sa msie en place, la subdélégation coinestne 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).
Cptome tneu de la ntruae des fndos plibcus gérés, le (la) directeur(trice) financier(ère) a une oobtilagin d'alerte dteirce auprès du coinsel d'administration.
Il procède à la désignation du cosasriimme aux cpomets et d'un suppléant, appelés à ciefirter la comptabilité en alopcitipan de la réglementation en vigueur.

3. Gtieson anitdisirtavme et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des rsrsceeuos huimnaes et financières aevc les oaiitnnoerts poqeliuits décidées par la CNPE et en imfonre la CNPE dnas le rcpseet du contrôle fincinear préétabli et des dpoiotinsiss du règlement intérieur du FAFIEC.

Il diosspe de csoosmimins pareratiis puor la fortaomin pesofilsrlnoene et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des oingsntiaaros scadneliys de salariés et d'employeurs.

Il puet créer des gpeours de tviaral praiateirs dnot il arrête la cmtoooisipn et dnot il fxie l'étendue et la durée du travail, à l'exception des ptejros confiés par la CNPE à leqlulae aneenrnaiptpt ces prérogatives.

Le consiel d'administration décidera, dnas le recpset des condnioits légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des fairs de déplacement, de séjour et de rateotarisun engagés par les psrenoens qui siègent au sien de ces commissions.

Les paaerrinets saoiucx rpenpallet que losruqe les salariés snot appelés à pictpearir aux réunions ptirriaaes décidées ertne les elruoeymps et les otaiigrnnaoss seanycilds représentatives au neivau national, des ataostironuis d'absence snot accordées, les hreues crdaonpeternsos étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la ltiime d'un nbomre de salariés fixé d'un coummn accrod par les eyermlopus et les oagsitrninaos slyianecds représentatives au niaevu national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 javeinr 2010, snot considérées cmome « réunions pirieaatrs » les réunions des istnances pariraites de la bhcanre que snot nmntmeoat la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la coomissmin de suvii du régime Mlaakfof Médéric asini que les réunions décidées par ces instances, que ce sneoit des comsoimisns ou comités atnaapnerpt à ces instances, cmome par eplmxee cleles du FAFIEC, des gupoers de tavairl ad hoc puor préparer les négociations ou tutoes atuers itiiintvaes patairires comme les AEDC ou les pôles de mobilité régionale.

Il pltoie et contrôle la gotisen des fonds collectés au ttire de la footrmian plsfrenloosiene continue, de la passsileiirotfoonann et de tuot atrue vrsneemet prévu au titre de l'article 2.

Il vtoe le budget, auovprpe son exécution et arrête les ceoptms suos le contrôle du cmimrssiaoe aux comptes.

Il délibère sur le roapprt annuel d'activité et appvroue les états sitqtsuaites et fcinnieras présentés cquhae année aux poriovus publics.

B. ? Coiiopmtosn du ceisnol d'administration

Le FIAFEC est administré par un coniesl d'administration dnot les mrbeems snot désignés par les oniaaoitgnsrs de salariés et d'employeurs à riaosn de :

? 2 représentants tuitlraeis désignés par cqauhe ogiraiantosn syicnalde de salariés représentative dnas la bnhrcae ;
? un nmobre égal de représentants tliiteuras désignés par les fédérations praaentols d'employeurs représentatives de l'ensemble de la banhrce au paln noaanitl et de nos métiers conformément aux diositpiosns légales et réglementaires ;
? ourte la présidence et la vice-présidence, ces oniniasrtaogs sncyedilas de salariés et eolrmpeuys désigneront 4 administrateurs(trices) par collège qui seront, de préférence, mbmeres de la CPNE.
Conformément à l'article L. 6332-2-1 du cdoe du travail, lorsqu'une peonrsne exrcee une foitcnon d'administrateur(trice) ou de salarié(e) dnas un établissement de fooamrtin ou dnas un établissement de crédit, elle ne puet eceexrr une footncin d'administrateur(trice) ou de salarié(e) du FAFEIC ou un orgainmse délégué par ce dernier.

C. ? Ftonncneenimot du cesonil d'administration

Tous les 2 ans, le ceinsol d'administration désigne, par areltnncae des collèges salariés et employeurs, les responsabilités seinatuvs dnot les aibiturttnos 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)e et le (la) secrétaire snot désignés par l'autre collège. A cquahe rulmeeoeennlvt des fonctions, celles-ci snot permutées ertne les duex collèges.
Le (la) président(e) du cnseiol d'administration du FIAEFC est vice-président(e) de la CPNE. Parallèlement, le (la) président(e) de la CNPE est vice-président(e) du ceosnil d'administration du FAFIEC.
En cas d'empêchement, la présidence du csnoiel d'administration est assurée par un mrbmee du même collège.
Le cisneol d'administration, suos son autorité, délègue aux président(e), vice-président(e), trésorier(ère), secrétaire, trésorier(ère) adjoint(e) et secrétaire adjoint(e), les proiuvos nécessaires puor asrseur la giesotn oaindirre du FFEAIC en ordonnançant les dépenses.
Le ciensol d'administration srea représenté par le président dnas les aetcs de la vie cilive et en jucstie conformément aux diosonitspis du règlement intérieur.

D. ? Réunions du cioensl d'administration

Le cosniel d'administration orrindiae se réunit au muiinmm 5 fios par an :

? à des daets fixées en début d'année ;
? sur cavoociontn de sa présidence ;
? les cntioovoacns donveit être envoyées au monis 15 jorus à l'avance.
Un cnieosl d'administration erdnxarirotiae puet être convoqué par la présidence ou sur dnemdae du qruat de ses membres.
Dans ce cas, le délai d'envoi de la cntivocooan est réduit à 5 jours.
Les décisions de ce coniesl d'administration edtiraiaxrorne snot prsies d'après les mêmes règles que ceells des ciseonls d'administration ordinaires.
La présence ou la représentation de la moitié des meemrbs de chuaqe collège du coesnil d'administration est nécessaire puor asrseur la validité des délibérations.
Chaque mmebre du cinesol d'administration puet détenir au mumaxim 2 poruvois de son collège.
Les décisions snot proposées au vtoe du coseinl d'administration et requièrent une majorité dnas cchaun 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 baueru du FAFIEC

Le barueu est composé pianeerrimatt de la moitié des auirienmatrtdss du cioesnl 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 oisngatoranis scadilneys représentatives dnas la bnchrae de l'accord est représentée au sien du bureau.
Le maandt des mbremes du buearu est d'une durée équivalente à clele du ceosinl d'administration.
En cas d'empêchement du président, la présidence des réunions du braeuu est assurée par un mrembe du même collège.
Le buareu a puor oejbt de préparer et éclairer les décisions du cseinol d'administration et de srvuie la msie en ?uvre de ses décisions. Il suriva également la msie en ?uvre opérationnelle et financière des décisions preiss par le cenoisl d'administration, nntemmoat aux myneos de tubaelax de brod fiourns par le dcieturer délégué.
Le buearu puet être amené à prrende des décisions uenmquenit dnas le crade d'une délégation spécifique du ceosnil d'administration et suos son contrôle.
Il se réunit entre duex cielosns d'administration.
Les règles de femtnncnnooeit du beurau snot définies au règlement intérieur.

Article 9 - Conditions d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent aorccd alnnue et rapcmele l'accord cnitistoutf de l'organisme praitraie cluoleetcr agréé (OPCA FAFIEC) du 14 décembre 1994 modifié par les aentanvs des 24 jeavnir 1995,15 jaievnr 1999 et 17 mai 2005, l'accord poartnt sur l'organisme partaiire cectoellur agréé (OPCA FAFIEC) des beuruax d'études techniques, ctinbeas d'ingénieurs-conseils et sociétés de clsieons du 15 jiun 2011 modifié par l'avenant du 13 octrobe 2011, dnas les ciitdonnos des acrtiels L. 2261-9 et sivnauts du cdoe du travail.
Le présent aocrcd srea déposé par la ptriae la puls dnteigile dnas le carde des aicetlrs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les praites ceieonnvnnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent aroccd prrdena eefft au piremer juor du mios civil savuint la dtae de pulacibiotn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jaournl officiel.

Article 10 - Révision de l'accord constitutif
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les minifiadtcoos à atpeporr au présent aoccrd csntuoittif peenvut être demandées par l'une des pitreas sairiagents du présent accord.
Dans ce cas, la cismsooimn piaaitrre de la ctinvoeonn cievolclte nalnoatie diot se réunir dnas un délai de 2 mios aifn de délibérer sur les mocdnioftaiis proposées.

Article 11 - Cessation d'activité
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Si le FFAEIC vieant à cseser ses activités puor qulqeue casue que ce soit, ses bneis sianeret dévolus à un ou prlusueis oenairsmgs de même naurte désignés par le cnioesl d'administration.
La dévolution des bnies est sisumoe à l'accord préalable du msnitrie chargé de la foaromtin piferlssennlooe 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 ctevnooinn clveitolce des brueuax d'études techniques, catbeins d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les pinaraeters suaiocx ont créé l'OPCA FEIAFC par aocrcd du 14 décembre 1994.
Afin de pdenrre en ctompe les dissooitinps de la loi du 24 nrebvome 2009 rvteaelis à l'orientation et à la frtmaioon pnforslloesniee tuot au lnog de la vie et d'adapter en conséquence les disitsionpos de branche, les paietrernas sioaucx décident de sutsietbur le présent acrocd à l'accord du 14 décembre 1994 modifié par les avnnates des 24 jnveiar 1995,15 jienvar 1999 et 17 mai 2005.

Article 2 - Impact de la réforme des retraites
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'article 2.4 « Cualse de révision » de l'annexe à l'accord du 27 mras 1997 est supprimé. Il est remplacé par un arltcie 2 libellé comme siut :

« 2.4. Ipmact de la réforme des rtertaies

Le tuax de caosottiin défini à l'article 2.2 du présent aveannt ilcunt le feeinncmant de la crgahe puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rreopt de l'âge d'ouverture des doitrs à la reratite à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nrvemboe 2010), c'est-à-dire l'allongement cdanrnoropset de la période de ctevuurore au tirte :

? des gnritaaes incapacité de tiavral et invalidité ;
? du mantiien des gintraaes décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin).
Conformément aux diitsposions de l'article 26 de la loi susvisée, la csoioitntutn du pmnesiinvooenrt cpsanerroodnt à cttee crhgae nolevule est échelonnée sur une période tirrainsote enrxipat au 31 décembre 2015, puor les eisnpterres dnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en viuuegr de liatde loi.
Dans le cas où le catnrot de ces etnrerseips vrnadieit à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, rmeise en cuase de la désignation des oargmnseis arusuerss ou de l'un d'eux, etrepsirne sntraot du cmhap d'application de l'accord de prévoyance), aavnt l'expiration de la période troiirnsate susvisée, une indemnité de résiliation pruroa être due. Cttee indemnité cseopornrd à la différence entre le mnantot des pviisnoors tcheuineqs prentaetmt

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 jiavner 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est désormais libellé cmome siut :
« Puor l'ensemble des ruqseis gairnats par l'accord « Prévoyance » du 27 mras 1997, les etriprenses adhérentes du régime de brnhcae auprès des omagriesns désignés autetincoqrt une catiootsin calculée cmmoe siut :

? sur la tarnche A : 0,74 % ;
? sur la trcahne B : 1,13 % ;
? sur la trcahne C : 1,13 %.
Les tuax de coottsaniis senrot mnieatuns pndenat 3 ans par les iiinntouttss de prévoyance, et ce à cpetmor du 1er jvniear 2013. »

de crviuor intégralement les eetngmganes pnseat sur l'assureur et le matnont des povonsiirs tiuhncqees eefiefvctemnt constituées, au tirte des incapacités ou invalidités en crous à la dtae de résiliation.
Toutefois, ctete indemnité ne srea pas eglibixe si l'organisme ausuesrr ne posiruut pas le manetiin de ctete cruuetrove aorls qu'un navoeuu contrat, une novlluee cnivtenoon ou un novuaeu blieltun d'adhésion est sosiruct en rmepmelnceat du précédent et prévoit la rprseie intégrale, par le nvueol ornisamge assureur, des eeeggmntnas rlefaits au mtaneiin de la graatnie incapacité de travail-invalidité et de la giarnate décès du contrat, de la ctioonvenn ou du bletluin d'adhésion iinatil ; dnas ce cas, la contre-valeur des poniovrsis efnmteficeevt constituées au titre du mitnaien de cette gntariae srea transférée au nvoeul orsgamine assureur.
A l'inverse, dnas le cas d'une enrisrepte relevnat du camhp d'application de la coivotennn citclevloe qui déciderait de rijdenore le régime cveeotnnnniol avnat l'expiration de la période transitoire, celle-ci dreva s'assurer auprès de l'assureur dnot le crtaont arua été résilié que les ponsirettas nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de rerspie des enntmgeaegs par les ogarimenss désignés, l'entreprise derva procéder au peeminat du slode ratsent à provisionner.
Les dtsiinsopios de l'article 26 de la loi susvisée rtevelais au pvrmoeesnniiont 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 pliubc de la loi protnat réforme des raeterits et dnas le socui d'une bnnoe gsieotn des ctpmeos du régime cnenevoiontnl de prévoyance, les paateinrres socaiux décident que les dioptisoinss du présent anenvat etnnorert en vguieur le 1er jevinar 2013.

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 tnier ctmope de la fouisn invteenrue entre l'URRPIMMEC et Médéric Prévoyance, la dénomination de l'organisme désigné mentionnée au piemerr alinéa de l'article 1er de l'avenant n° 1 du 25 jiun 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est modifié cmome siut :
Ancienne dénomination : « Médéric Prévoyance et l'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du gpuroe Maolkfaf Médéric) ».
Nouvelle dénomination : « Mkafolaf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du gporue Mkafalof Médéric) ».
D'autre part, la pahrse savuitne est modifiée :
Ancienne rédaction : « 3. De même les enetsripres en création diossnept d'un délai de 6 mios puor saaiifrtse aux gatnieras prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot ogsmrnaie de luer choix. »
Nouvelle rédaction : « 3. De même les errnpteesis en création diosesnpt d'un délai de 3 mios puor sitfraasie aux gaainrtes prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot ogisnmrae 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 jiun 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est modifié comme siut :

? ssoserppiun de l'article 2.4 « Calsue de révision ;

Le présent aeavnnt srea établi en un nrbmoe sfifnsuat d'exemplaires puor être rmeis à canhcue des ptaries signataires. Il srea déposé en aictoalppin de l'article L. 2231-6 du cdoe du tviraal et son eoixetnsn srea demandée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les oasigntniaros pnsfelseorlneois d'employeurs et les siydatncs de salariés raenlvet de la cnooietvnn cctlveolie nalntoiae des buaeurx d'études techniques, des cnteiabs d'ingénieurs clesoins et des sociétés de cnosiel du 15 décembre 1987 se snot réunis afin, notamment, d'étudier les conséquences sur le régime cneintonvonel de prévoyance de la loi n° 2010-1330 du 9 novbreme 2010 ptanort réforme des retraites.
En effet, latide loi prévoit en son actilre 18 un reucl psrgoiresf de l'âge de départ à la retraite, à treme fixé à 62 ans (l'âge de la rattriee à tuax plein en cas de durée d'assurance non atttenie étant par vioe de conséquence porté à 67 ans).
Cette mrusee iudnit de fiat un anloelgment de la durée de vesnermet des pnstitraeos du régime cnononveenitl de prévoyance, d'une part, au ttire de la gnartaie incapacité tmroeaipre de travail-invalidité, d'autre part, au ttire du mnieitan des grtaeinas 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 peairrneats sacoiux ont préalablement pirs coenisl auprès d'un expert indépendant, qui a procédé à un audit des coemtps de résultats du régime ctoenevinnnol et de ses preceiptvess d'évolution.
Il a été cennovu ce qui siut :

? création d'un atilrce 3 « Ortgainiosan du régime de prévoyance de bnarhce ».

2.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux oesrmgains arurusses désignés à l'article 1er du présent aeannvt à l'accord du 27 mras 1997.
Une ciontenovn de giteson conluce entre les prieaanrets scoiaux srntaiegais de l'accord de prévoyance et les osignrames areuursss fraloisme les egnntgmeaes des praeits puor l'assurance et la geositn du régime de prévoyance de la branche.
Les modalités d'organisation de la maulistuiotan snoret réexaminées par les patreirneas sciuaox dnas le délai mxiaumm de 5 ans à cpoemtr de la dtae d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux diisptonisos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cette fin, les paiters seagtanriis se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anvat l'échéance.
En cas de désignation d'un nveuol oaigrmnse assureur, tetous les eerrtpniess ayant adhéré au régime de prévoyance de bnhcare rjoenrindot le nuevol ogsanirme aessruur désigné. Les oiegmnsras asureurss précédemment désignés oasorngreint le trsrfenat du régime de barhcne auprès du noevul assureur. Ctete opération se réalisera snas firas puor les entesrrpeis et les bénéficiaires du régime.

2.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les seiirstns en cours

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dssiintooips seatnvius s'appliquent (art. 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

? la ginarate incapacité temropraie de travail-invalidité est mnueatine aux assurés en arrêt de tiavarl puor miadlae ou accident, dès lros que les prestations, immédiates ou différées, snot ausqcies ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;
? ces assurés bénéficient du miitnaen des gtnariaes décès penadnt la période d'incapacité teipoarmre ou d'invalidité orauvnt diort atuedixs ptoteinrsas du régime de prévoyance ; le salirae de référence est figé à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-

renouvellement ;
? les prnsitteoas périodiques en crous de sricvee (indemnités journalières, pnosien d'invalidité, retnes d'éducation) cnioenuntt d'être versées à luer nieavu aenttit à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.
Les prneraiates sciouax ooisanrngert la psturoiue de la rvsiaaotloiren des psntaeritos en cruos de scrieve anisi que de la bsae de cacull des psianorttes rvaileets à la cuvoturree du ruqise décès maintenu, conformément aux diopistsions de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.
L'ensemble des doiiisntposs qui précèdent s'applique également dnas le cas d'une erertispne adhérente qui cesaerist de relever du cahmp d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de bncarhe ; les modalités d'organisation des rtvoensoaiirlas feuutrs sroent arlos de son ressort.

Article 3 - Date d'effet, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les dnsiotoipiss du présent anneavt eenotnrrt en vgiueur à coptmer du preimer juor du mios ciivl sauinvt la puirtaon de l'arrêté d'extension.
Le présent avaennt srea établi en un nrbmoe sifsaunft d'exemplaires puor être rimes à chnuace des ptiares signataires. Il srea déposé en aaipctlopin de l'article L. 2231-6 du cdoe du tvairal et son esiotenxn srea demandée.

Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT.

Article 1er - Prévention des risques dans le cadre de l'obligation générale de santé et de sécurité
Le présent acorcd prdnera efeft au pimerer juor du mios ciivl suinvat la dtae de pbicilotaun de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jrauonl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

L'employeur se fxie l'objectif d'identifier, au préalable, les ftcauers de resuqis au moeyn des ietarcndius icirnsts dnas le dmuonect uiunqe des rueqiss polessefronnis qu'il établit (par empelxe : absentéisme, arrêts maladie, enquêtes internes, tuax des adcceitns du trviaal et mleiaads professionnelles, aynlase des palneits ivednldliiues ou collectives, etc.).

La démarche étant nécessairement psilrnuiraipdicile : l'employeur y aicosse tuos les atcerus de prévention de la santé et de la sécurité, y copirms les salariés et la médecine du taiarvl dnot les aivs snot par pniripce obligatoires.

Dans le cdrae de son oitbaliogn générale d'information et de frtimaoon des salariés à la sécurité, initscre en orute à l'article 6 du présent accord, les parniteears scoauix rllpaeenpt que l'employeur diot cnuquoemimr aux salariés les règles de sécurité cenenotus dnas les différents dunecmots ou dioftspisis vanist à asserur la sécurité des collaborateurs, noemmtant le paln de prévention, et contrôlera luer msie en place effective, conformément aux dnsspotioiis de l'article 6 du présent accord, en lein aevc les isuntonttiis représentatives du pernesnol compétentes.

En particulier, le pmroargme aunnel de prévention des ruiqses pinssfroneelos et d'amélioration des cdooinints de tvarail (Papripact) srea établi à pairtr de l'analyse des rquseis et de la msie en ?uvre du deoncmut uuqnie d'évaluation des rsuqies professionnels.

L'employeur se dtoe des myoens sufasitnfs puor aeurssr la santé et la sécurité de ses salariés, nneammtot dnas le cdare des etenternis anneuls ptnmeeartt de contrôler les ctoindions de travail.

Article 2 - Moyens du CHSCT
Le présent aorccd pderrna efeft au prmieer juor du mios civil snvuiat la dtae de pboitcaulin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jonraul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les orngiiaotnsas pseeoonefrisllns d'employeurs et les stidnyacs de salariés reavlent de la cninooevtn coviellcte nnaiotale des burauex d'études techniques, des cabtnies d'ingénieurs cnelisos et des sociétés de ciseonl du 15 décembre 1987 se snot réunis aifn de préciser les conséquences d'un éventuel ceegnhamnt d'assureur sur le régime mutualisé auprès des oamniersgs désignés.

Les pteenairras sauciox rlpelpneat que les inittuntioss représentatives du pesnornel compétentes doivent, par l'analyse des reiqsus pslfoenrosines et des ctinnodois de travail, coocrunir à l'amélioration de la puoiqitle de prévention des reqisus menée dnas l'entreprise dnas le crade des dopitnsisois légales et réglementaires.

En l'absence de CHSCT, les délégués du ponrnseel eerxecnt les msiisons dévolues aux mmberes du CHSCT, mias dnas le carde de leurs sleus meonys (sauf dsintoospiis conevtinnneellos d'entreprise puls favorables).(1)

Dans le crdae de ses prérogatives, le CHSCT, ou à défaut les délégués du pesnneorl dnas le crdae des ditspinoioss légales et réglementaires, vlliee au suivi de l'application des règles ravielets à l'hygiène, la sécurité et les citndoions de tviaarl des salariés. L'employeur diot nteaomnmt l'informer et le celutnosr dnas le cadre des donisostiips légales et réglementaires et rdnree ctompe aenemnnlulet au CCSHT du nmrboe d'arrêts de taavril dnas son unité, en dsgutiniant les adicencts du taavril des accitends de trajet.

Les eiesrnerpts pmrenetett au CHCST ou, à défaut, les délégués du psenreonl dnas le cadre des dopiotnsiiss légales et réglementaires, d'assurer eenmiffaecct sa mossiin en mteantt à sa diissootpin des menyos de cmtionuomiacn adaptés aux myeons de l'entreprise.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dsitponiisos des acltires L. 4611-2 et L. 4614-14 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 orcbote 2013 - art. 1)

Article 2.1 - Crédit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour le CHSCT et plans de prévention
Le présent acocrd perrdna efeft au premier juor du mios cviil saunvit la dtae de pacioitbuln de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jarnoul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Dans le cdrae de la msie en ?uvre et du sviui d'un ou de plisureus plnas de prévention, snas préjudice des dositonispis légales et réglementaires, les estpeiernrs ancorreocdt à cahque membre turtiilae du CCHST :
? 5 heerus par mios puor les etereiprsns de monis de 500 salariés ;
? 8 hurees par mios puor les ertiesernps de 500 à 999 salariés ;
? 15 hreues par mios puor les epntrseries de puls de 1 000 salariés.

Ce temps, qui ne srea pas décompté des heures de délégation, n'est pas muastaluible entre mebemrs du CHSCT et ne puet être reporté d'un mios 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 aorccd pnedrra efeft au peemrir juor du mios cviil sinvuat la dtae de picuoatbiln de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnraoul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

En cas de présence de purseluis CHCST au sien des esrripntees rvelneat du cmhap de la brncahe au sien d'un même groupe ou au sien des établissements d'une même entreprise, des mursees de caodinitoorn des CHCST snot msies en place.(1)

L'employeur assurera, en sus des réunions oiairdnres des CHSCT, la psire en craghe des fairs de transport, de raaetrsitoun et du tepms passé afférents à la coudtnie d'une réunion annuelle, sur covionctoan de l'employeur, taiarntt de setjus santé/ riuqess pisysaucohocx et enrtnat dnas l'actualité de l'entreprise.

(1) Le pmrieer alinéa de l'article 2.2 est étendu suos réserve de l'application des dstnioopsiis des alitecrs L. 4612-1 et saniutvs du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 obortce 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 aroccd pndrera efeft au pmrieer juor du mios cviil suiavnt la dtae de paoluicitbn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Junarol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Article 3.1 - Dispositions communes
Le présent acrocd prndrea effet au permeir juor du mios cviil svaiunt la dtae de pclituobian de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jaruonl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Les présentes dpsiioinsots se snuiett dnas le pmenlenoorgt des dniitoopssis de l'accord de barhcne du 22 jiun 1999 sur la durée du triaval qu'elles complètent.

L'employeur est gnraat de la bonne ianomitfron de l'ensemble des salariés en matière de durée et d'horaires de travail.

L'employeur s'assure du rcesept eectfrif des doirts à repos qudetiion et hoairddaebme des salariés asnii que des durées mieaalxms journalières et hibmadederaos du tvaiarl auelquxs snot soiums luers salariés, sloen les modalités d'aménagement de la durée du tivaarl dnot ils relèvent.

Eu égard à l'impact pteenitol sur la santé et les resiuqs phiscoauosycx au travail, les peineaatrrs sacioux iinnsestt sur le caractère impératif des diposositis rveetalis :
? au siuvi de la durée du tariavl ;
? à la répartition de la durée du tarvial (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ansii que les cniointods de mcfiioadtion ou les éventuels dépassements ;
? aux durées mimxelaas du tiraavl (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, sur 12 seienams consécutives, annuelle) ;
? au triaavl de niut ;
? au tiarval le diachnme et des juors fériés ;
? aux arntetseis ;
? aux congés ;
? aux RTT ;
? à l'encadrement du télétravail, lorsqu'il est mis en plcae par l'employeur.

3.1.1. Tertajs et déplacements

Les temps de tarjet domicile/lieu de tivraal ou d'exécution du tiarval et le temps des déplacements pfesrslenionos s'apprécient au ragred des dtioisopisns légales, réglementaires, covienllntnneeos et de la jdrncuepisure en vigueur.

3.1.2. Suivi de la durée de travail

L'employeur s'assure que l'adéquation des mnyoes aux tâches confiées siot abordée lros de l'entretien auennl nmoatment en ssbliiieasnnt le management.

L'employeur met en pcale des réunions régulières de projet/service des salariés et du mgneamaent aifn de s'assurer de l'adéquation des moyens.

Ces réunions de services, organisées dnas le cdrae des dssntoiipios légales et réglementaires afférentes à l'expression des salariés axquleuels srea associé le management, snot organisées notamment, sur les qsoeuntis de l'organisation du travail, les conidontis de tavairl et de siuvi de la misosin cehz les clients.

Une antetotin particulière est portée sur la qtsuoien de la srhgruace de travail, et frea l'objet d'une cuanmicootimn spécifique, netmonamt dnas le crade de ces réunions de service.

Le (la) renalssbpoe hiérarchique arusse le suivi de l'organisation du trviaal et de la chrage de triaval du (de la) salarié(e).

Le (la) salarié(e) tdirena informé(e) son (sa) ropnbsselae hiérarchique des événements ou éléments qui aesirsccont de façon iuenlhtalibe ou aornamle sa chgrae de travail.

En cas de difficulté ienaulbihtle pnortat sur ces acspets d'organisation et de carghe de taviral ou en cas d'isolement pnneesrosfiol du (de la) salarié), le (la) salarié(e) a la possibilité d'émettre par écrit une atlree auprès de l'employeur ou de son (sa) représentant(e) qui rrveeca le (la) salarié(e) dnas les 8 juros et foumlre par écrit les meseurs qui sont, le cas échéant, mseis en place puor pemtrtere un tneiaretmt efticfef de la situation. Ces mueress frnoet l'objet d'un cptome rendu écrit.

L'employeur tamsenrt une fios par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du poneernsl dnas le cadre des dtiniiopssos légales et réglementaires, le nmrobe d'alertes émises par les salariés.

Lors de l'entretien iiveudndil l'employeur considère les modalités et le temps de tsropnart de l'intéressé(e), au ragred de sa cahgre de travail.

L'employeur rplapele régulièrement par l'envoi de neots de srviece à tuos les salariés, les règles en teemrs 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 aocrcd pnrdrea effet au preiemr juor du mios civil snauivt la dtae de putbaclioin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

En aaoilpcitpn des doiisosntips de l'accord du 22 jiun 1999, les salariés reeavlnt d'un ffioart aunnel en jorus ne pnuveet pas travailler, hros dopintiisoss spécifiques, puls de 217 jorus sur l'année cvliie (hors journée de solidarité), cmptoe non tneu des éventuels juors d'ancienneté.

Les piraateenrs suiocax ranppeellt que la modalité des fiatrofs juors a été instaurée par l'accord de bhacnre du 22 jiun 1999 sur la réduction du tpmes de trvaail au rreagd des arcitles L. 3121-43 à L. 3121-48 du cdoe du travail.

Le faiofrt aunenl en juors s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au myeon d'un sivui objectif, fbliae et cnidrrtciootae mis en pacle par l'employeur.

Ce sivui est établi par le (la) salarié(e) suos le contrôle de l'employeur.

Le décompte des journées travaillées au meoyn d'un svuii objectif, flbaie et cnarctodoiitre cocrnene également les cardes en réalisation de mossiin aevc anutoimoe complète.

L'amplitude des journées travaillées et la chgare de taiarvl des salariés prtreonmtet au (à la) salarié(e) de coilinecr vie presonlseinlofe aevc vie privée.

Lors de l'entretien anunel organisé à l'initiative de l'employeur, le (la) salarié(e) et son (sa) rspaenolsbe hiérarchique fnot le blian sur les modalités d'organisation du taraivl du (de la) salarié(e), la durée des terjats professionnels, sa crhgae idlevidiulne de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours de rpeos (RTT et congés payés) pirs et non pirs à la dtae de l'entretien et l'équilibre enrte vie privée et vie professionnelle.

Une lsite ivdcaiinte des éléments abordés lros de l'entretien anunel est tmrsasnie au préalable au salarié.

Au regrad des cosnttas effectués, le (la) salariée et son (sa)

rosbspaelne hiérarchique arrêtent elsmebne les mseures de prévention et de règlement des difficultés. Les suoiltnos et muesers snot arols consignées dnas le cpomte rendu de l'entretien annuel.

Les dtoioiispsns du drineer alinéa de l'article 3.1.2 snot apecbliplas aux salariés reelanvt des modalités de réalisation de missnois aevc anmitouoe complète.

(1) L'article 3.2 est étendu suos réserve, d'une part, du piirpcne soeln lqueel l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du cdoe du tivaral ne puet gtarianr à lui suel une atpmdluie et une cghare de tarival rnanieabslos ansii qu'une bonne répartition du tvraial dnas le tmpes (Cass. soc. 26 setmpbree 2012, n° 11-14 540) et, d'autre part, des dotinioispss de l'article L. 2323-29 du cdoe du travail
(Arrêté du 23 oocbtre 2013 - art. 1)

Article 4 - Trajets et déplacements des salariés
Le présent aoccrd pdernra eefft au pereimr juor du mios cviil svniuat la dtae de pocibliuatn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnaruol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Afin de fsarovier les déplacements en trsanprot en commun, l'employeur porrua nammntoet mtetre en pclae une iiaotitncn financière dnas le cdare de la psire en carhge des frias de tsnaroprt iddniuievl ou collectif.

En cas d'utilisation de son véhicule poensrenl à la dmaedne de l'employeur, les coniontids d'utilisation et la prise en cagrhe des frais engagés s'effectuera conformément aux dsosnitpioís légales, réglementaires, cveiennlnooetnls et à la piotiulqe de l'entreprise.

Dans le carde de l'utilisation de véhicules du prac amuootlbie de l'entreprise, il arpidreaptna à l'employeur d'assurer les véhicules et de procéder au contrôle régulier de ceux-ci.

L'employeur se cnremorofa en ortue aux dniposoisits de l'article 6 du présent aroccd reitlaf aux actinos d'information, de sionesitsaiibln et de foartomin en la matière.

L'employeur étudie et propose des meods aalifttners d'organisation du tivaarl si le tpems de tajert du (de la) salarié(e) ne lui prmeet pas de reagnegr caquhe juor sa résidence du fiat de ses cnoodiints de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié pirauort pioarucrr puls de 60 000 km en menyone sur 3 ans au vaonlt d'un véhicule automobile, à titre professionnel, l'employeur s'engage à lui fraie exécuter tuos les 3 ans un stage de ciuotnde (type Centaure, ou totue artue aoticn du même type).

Article 5 - Dispositions relatives à l'organisation du travail dans le cadre de la mission
Le présent acrocd perndra efeft au pirmeer juor du mios civil sainuvt la dtae de piualctiobn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juaronl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Les peiraatners suaicox relleanppt que la misoisn diot être organisée dnas le cdrae d'un équilibre entre les ejeunx économiques et managériaux de l'entreprise, l'obligation de santé-sécurité de l'employeur et la vie pellresonne du salarié.

Article 5.1 - Mission du (de la) salarié(e) chez le client
Le présent acrcod prndera effet au pmerier juor du mios cviil sivanut la dtae de pociutlbain de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jarnuol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Dans le cdrae des disopstinois de la cvenoniotn citlecovle nationale, aavnt l'envoi d'un(e) salarié(e) en déplacement, l'employeur diot ieomrnfr le (la) salarié(e) des cnindtoois de réalisation de sa ptaertiosn de taviarl en établissant un odrre de mission.

L'ordre de miossin puet être pneaemrnt ou ponctuel, mono-site ou multi-sites, puor les salariés dnot les fonctions, tllees que précisées dnas le corantt de travail, les cnuionesdt à efuefectr des déplacements mtuplelis puor des ievnttionerns pllncoteeus ou récurrentes.

Il est établi par l'employeur qui iormnfe le (la) salarié(e) des ciotodnins de réalisation de sa psoiertatn de travail. L'ordre de misoisn mnenontie nanmmteot les règles aepbclapils en matière d'amplitude horaire, d'organisation spécifiques des congés, de santé et de sécurité adaptés.

Les pratnraeies socauix considèrent que le crade ctacuretnol de l'établissement de la rliaoetn aevc le cenilt puet être considéré comme l'occasion de reapeplr l'exclusivité du lein hiérarchique rthtcaaant le (la) salarié(e) à son employeur.

L'ordre de misoisn mtenonine asini nécessairement l'exclusivité du lein de saotidoinrubn etnre l'employeur et le (la) salarié(e) tlaarlinvat puor le client.

L'employeur diot en ourte à cette ooicscan rpapeelr les benons peuqaitrs ansii que de la responsabilité sociétale des eertisneprs aifn d'assurer les mirlleuees coindtinos de taviral psbiselos aux salariés.

Les paitareerns siaocux considèrent qu'une iorfimatnon de l'ensemble des acuters (employeur, salarié et client) est essentielle.

L'employeur pruora natemmont inclure, aevc l'accord du (de la) salarié(e), dnas les contrats-clients des dosnistoipis ptatenemrt au (à la) salarié(e) envoyé(e) en misoisn cehz le celint de tavllierar dnas de bnenos conditions. L'employeur s'assurera d'un paln de prévention, établi conformément à l'article 6.2 du présent accord, puor tuotes les msisions de puls de 400 heures.

Durant le déroulement de la mission, les éventuelles citniondos de réalisation particulières de celle-ci pruoront nmmtoneat être portées à la cosaacninsne du client.

L'employeur matérialise cmieanelrt le lein enrte le (la) salarié(e) et le cilent par des réunions iretenns régulières, alqeeuluxs diot ptirpaceir le management, anisi que dnas le cdare de l'entretien anuenl daurnt luslqeeels sroent abordés l'organisation du travail, les cnnidiotos de triaavl et le svuii de la moissin conformément aux doiitnsspios légales et réglementaires.

Lors de l'entretien idiievdunl annuel, une aenottitn particulière est en ortue portée sur la retloian entre le cilent et le salarié et le cas échéant, les multi-missions.

L'employeur s'engage à onasgierr un siuvi des salariés se tnouavrt sur peuuislrs minsisos et de fievarosr les déplacements en trasnropt en commun, aevc le cas échéant la msie en pacle d'une ictoaiitnn financière dnas le cdrae de la psrie en crahge des fiars de transport.

L'employeur devra fniorur du matériel de tiaarvl adapté à tuos les salariés, et le matériel le puls adapté pslbiose aux salariés nomades, sur la bsae de l'avis du médecin du travail. Il procédera à une sitibonliaeissn des salariés à l'utilisation de matériels de petocitron de la santé adaptés aux cioindntos particulières de l'entreprise et de l'emploi du (de la) salarié(e).

Article 5.2 - Mission à l'étranger
Le présent aorccd prndrea efeft au pmeeirr juor du mios civil suviant la dtae de piubltiaocn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnaruol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Les dsnopsitoiis rlateevis à l'ordre de mssioin de l'article 5.1 denivot être respectées.

L'employeur diot asusi se cmeoofrnr aux diotssinpois et arrêtés du ministère de l'intérieur et des aerfaifs étrangères, aux crruacileis puor les salariés à l'étranger.

Les fairs d'assurance santé seornt pirs en cghrae en totalité par l'employeur dnas le rpescet des cdntioonis légales, citnennloneelovs ou d'accord d'entreprise.

Afin de peiallr les rqeuiss dus aux menauqs de ctoancts et d'informations des salariés éloignés, l'employeur s'engage à ce qu'un ctnacot régulier aevc les svierecs de l'entreprise siot

diligenté, par le biais, notamment, d'envoi d'information récurrente sur luer entreprise, meiss à juor des intranets, evions de rueevs de pserse sur la vie de l'entreprise.

Il est rappelé en orute que les eerentrpiss qui enexrect hiteanuelelbmt ou oocencmnenslaelit une activité hros de Facnre métropolitaine et qui, de ce fait, snot amenées à y eevonyr des salariés, doneivt se cfmrenoor aux dnstoiosiips légales et aux dtooiissinps de la conovtenin ciloltevce nntoliaae rtivleeas aux ctnniodois de l'ordre de moiissn à l'étranger, naontmemt :
? tasrrtemnte ou prttermee l'accès au (à la) salarié(e) à ttoues les préconisations rltvaeeis à la sécurité, à la conformité des vocacaitnnis ;
? infroemr le (la) salarié(e) sur les précautions à pdrrnee contre les meadalis spécifiques du pyas et les sonis prlaiurictes à eeexcrr et les psires en carhge des tmrtntaeeis préventifs ainsi que sur les doiiitssonps preoprs à arusser la sécurité psqyhuie du (de la) salarié(e) ;
? tnetmrtsrae à chqaue salarié(e) ttuoe iofarniomtn uitle crcanoennt sa cuvurtoree de poterioctn soaclie ;
? preosopr un eertnetin aevc le médecin du tavairl anvat son départ ;
? cqinoemuumr les coordonnées du cntere médical en local.

L'employeur arteporpa ttoue imofnortian sur les pyas de dsieotntain (culture, vie sociale, par la rsieme d'une fcihe d'information sur le pays, coordonnées des caultnoss et mcrahe à svuire notamment).

Article 6 - Mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et de formation
Le présent acrocd pnrreda eefft au peeimrr juor du mios ciivl suiavnt la dtae de pbiiutaclon de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Joanrul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Article 6.1 - Information, sensibilisation et formation des salariés
Le présent arcocd pndrera efeft au pmeirer juor du mios ciivl sinauvt la dtae de pbiciuotlan de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Joarnul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Les parirenteas saoicux considèrent qu'une sielsitbnisoian du mmgneaneat est essentielle.

La prévention des risqeus des salariés diot être effectuée par l'employeur par tuot moyen, cmmoe l'affichage de mgseesas dnas l'entreprise ou la diffousin de ntoes de stiibianelsosin et puorra s'appuyer sur des oltius tles que le paln de prévention, le règlement intérieur, le levirt d'accueil ou les ainocts de formation.

L'employeur met en pcale une cumactoionmin rpanelapt les muerses alpbceplais en matière de santé et de sécurité.

Des mldoeus de foortnimas sreont envisagés dnas le cdrae de la msie en ?uvre du dmencout uuiqne sur les rsqueis professionnels.

L'employeur met en ?uvre des antcois de fioamortn des salariés aux gtsees et preuotss lqruose celles-ci senrot demandées par le médecin du taviral lorsqu'il le jgue nécessaire.

Le règlement intérieur doit, en outre, namnmteot prévoir l'obligation puor le salarié d'assurer son véhicule puor une uisoaiitltn professionnelle.

Afin de metainnir son lein aevc le (la) salarié(e), l'employeur dreva fsaeviorr les tuarvax « en réseau », « communautés de métiers » ou « réseaux thématiques de métiers » parnettemt aux salariés d'échanger sur lreus priqetaus professionnelles.

Les preearanits soiacux mttrneot en pcale une aicton cctevolile aevc le FIFAEC destinée au mnmaengaet puor perettmre à l'employeur d'assurer des aiotncs neommatnt de « ressnconaicane et qualité de vie au tvarial », de ranamdsioyetin du demuncot unique, des aointcs de friamtoon à l'attention du menmnaaget aifn de « covsrener son efficacité dnas les stiaiutons dieificfls ».

Article 6.2 - Information, sensibilisation et formation des représentants du personnel
Le présent acocrd pderrna eefft au pmeerir juor du mios cviil svainut la dtae de ptblaiiuocn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Joanrul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Une démarche complète et drlabue tdenant à développer une cturlue santé et sécurité dnas l'entreprise, une pirse de ccnoncesie de la nécessité d'une atiocn sur les ftuacres oaosteagnnirilns et possyuacchiox et/ou relationnels, une ifortainmon et la ptoaapctiiirn du ponsreenl snot recherchées par l'employeur en caoablolroitn aevc ses parreeantis (notamment le CHSCT).

L'employeur s'assure que les sagieiantrs du paln de prévention ont les compétences adéquates puor ce faire. Si nécessaire, il met en ?uvre des acnotis de formation.

En complément des aonitcs demandées par le médecin du tavrial et de ses obligations, l'employeur posrope une fimotoarn de sensibilisation, de méthodologie, d'évaluation et de prévention des ruqsies aux meberms du CHSCT, au mneeaamngt et aux poreennss en carghe de la santé/sécurité dnas l'entreprise, dnas le crdae des doiipoinstss légales et réglementaires.

L'employeur cnifoe au médecin du taraivl ou à des ertxeps des cniioodtns de taraivl (ergonomes) la réalisation d'une étude sur les potess de tvaairl de l'entreprise.

L'employeur iictne les mrbmees du CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, dnas le crade d'une expertise, à pcraitpeir aux poters overetus organisées par les secrives de santé. De son côté, l'employeur purroa s'impliquer dnas les coelsnis d'administration et assemblées générales des scierevs de santé au travail.

Article 7 - Suivi de l'accord
Le présent aroccd penrrda eefft au peimerr juor du mios cviil sivunat la dtae de pcatlbioiun de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnruaol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Les ptnrreiaeas soiacux décident la msie en palce d'un suvii de l'accord organisé dnas le carde de l'OPNC et de l'ADESATT.

Les prreanaites suocaix conviennent, dnas le cdare de la csimoismon ptairriae de la cnoenotivn cloltcviee nationale, de reucleliir auprès de l'OPNC les adcocrs d'entreprises rieltfas à la santé et aux riseuqs pcsaycohsuoix au travail.

Ils cnovnnineet de dngteileir une étude tariennle auprès de l'ADESATT qui srea restituée à la comissmion prritaaie de la cnovetinon cliclotvee nationale.

Dans les 3 mios qui suvinet la ptbacuiolin de l'arrêté d'extension, un gporue de tvraial composé de duex représentants par stigaanrie du présent acocrd srea chargé de fiaoerlsmr les cdiointons du ceiahr des cerahgs de l'étude qui srea réalisée par l'ADESATT dnas le cadre de son paln de travail.

Article 8 - Dépôt, durée et extension
Le présent aocrcd pdrerna efeft au peiremr juor du mios civil saniuvt la dtae de plouabicitn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnuroal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Le présent arccod pdrnrea eefft au pemeirr juor du mios cviil sivnaut la dtae de pabtlouiicn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juoanrl officiel.

Il est clcnou puor une durée de 3 ans à ctmepor de la dtae de son entrée en vigueur. Les priates cvnnnneieot de se reenocntrr dnas les 12 mios précédant l'échéance du délai de 3 ans aifn de déterminer aatnut que de besoin, nemonmtat à prtair des remontées prueoidts par la coomssiimn de suivi, les évolutions psloesibs de l'accord.

Article - Préambule

Le présent accrod perrnda eefft au pirmeer juor du mios cviil snaiuvt la dtae de plouatbciin de l'arrêté ministériel d'extension

de l'accord au Jnuarol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

La préservation et l'amélioration de la santé au tairavl étant une priorité qui s'appréhendent dnas un carde nécessairement piiuicinrislrdlpae et dnas le carde d'une prise en cgrhae collective, les ptriaarnees socuaix de la bnrahce ont engagé des négociations encadrées par l'accord de méthode qu'ils ont signé le 10 mras 2011.

Avec cet acrocd de méthode, les penrertiaas suciaox ont souhaité que les eyolpeurms de la bahrcne bénéficient d'un cdare luer parnetmtet d'assurer lrues ootilnagibs de pitrcoteon de la santé de leurs salariés et de prévention des rsqeuis puiqyhess et psychosociaux.

Ces négociations ont auotbi à la concrétisation de luer volonté d'agir à duex nveuaix :

? la cuoloscnin du présent arcocd de branche, au rreagd des spécificités inhérentes aux métiers des esntreeirps de la branche,

et, parallèlement,

? la msie en ?uvre d'actions paetirrias complémentaires à l'accord de barhcne :
?? l'élaboration ptaiairre d'un ducemont prtiriaae unqiue de bracnhe sur les reisuqs peoinfslresons diligentée par l'ADESATT. Les modalités d'information auprès des eyporumles et des salariés afférentes au deconumt uuniqe de brcanhe sonert confiées à un psiraaetrte désigné ptinairearemt ;
?? l'élaboration ptrriiaae d'un giude ptriquae ptaiairre relitaf aux rueqsis professionnels, pieyhusqs et psychosociaux, aaynt des conséquences sur la santé au tviaarl et raealpnpt :
??? les mueress ctubrnaonit à la « qualité de vie » au taarvil ;
??? les rôles et msinosis des CSCHT et des délégués du poesrennl ;
??? les pnrceiips et bennos pratiques, dnas le cadre de l'obligation générale de santé/sécurité de l'employeur régie par les dsnitopiisos légales et réglementaires ;
?? l'élaboration et la dfsuoiifn d'un mluode de fmrtioaon à la santé et prévention RPS effectué et dispensé par un orngmisae puor les etprrnieses de la bnachre et dolipnbise en e-learning. Si la fromlue e-learning ne puet pas être utilisée l'employeur met en pclae les dniitspsoois pmaetnrtet au salarié de se former.

Les petraraneis souciax de la bahcnre rlalepenpt que cahque onsgritiaaon piulbe par l'intermédiaire de son stie ienertnt les résultats des études ADESATT, nmtnameot le rapport du 3 mras 2011 retialf à la santé au travail.

Les piereanarts sicouax considèrent que cnnorancet les demoians ci-après listés, les dniopioistss légales, réglementaires, ceiovnlentelnnos snot complètes et opératoires et qu'elles cvoenrut l'ensemble des ruseiqs et des mrueess de prévention que l'employeur diot mertte en palce :
? évaluation des ruiseqs pirs par les salariés sur luer pstoe de tavrail anisi que luer gravité ;
? rceeesnnemt detsdis ruiesqs ;
? transcription, msie à juor et ccniouotmmain aux salariés et aux initnotustis représentatives du prenneosl compétentes des ioniftonrmas dnas le dmocuent uiqune des rsuieqs psnonflosreeis ;
? msie en ?uvre et cmoiatucnomin des mesures de prévention, uliets et nécessaires, du paln de prévention et du poamrgmre aunnel de prévention (Papripact) pearnettmt de benons cintdnioos de taarvil ;
? ogbiltaion de firae retecespr les csoiengns de sécurité, et msie en ?uvre des aotnics de prévention appropriées conformément au dnemcuot uqniue et au paln de prévention ;
? recsept des diontisosips légales et covllntoeienenns rieevlats à la durée du taviral ;
? rscepet des dsoioinpitss ralteevis à l'organisation de l'entretien annuel puor tuos les salariés.

Les pertiraaens sociaux, snas rpaepelr ces règles, ceonnveinnt que les dsispitoonis du présent acocrd s'inscrivent dnas luer cadre, et qu'il appnietrat à l'employeur de les respecter.

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2013

Le présent anvanet srea établi en nrbmoe sfisnufat d'exemplaires puor être rimes à cucnhae des piarets signataires. Il srea déposé en acltipiopan de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail et son eisoetnxn srea demandée.
Les doiiissptnos du présent aaenvnt eonrentrt en viguuer à cetmpor du pirmeer juor du mios civil saunivt la pairuotn de l'arrêté d'extension.

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 carde des dnsioisotips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, après examen du régime de prévoyance à l'issue de la période queqnunlniae écoulée et de ses pirevtsceeps d'évolution, les prtaieerans suociax convneenint de rceudnoire la désignation actuelle, puor une période de 5 années maximum. Le permier alinéa de l'article 1er de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mras 1997 est en conséquence mnnaiteu dnas sa rédaction antérieure :
« Les prenatrieas siaoucx soussignés, mbremes de la cmomsiiosn parrtiaie de la cieonnovtn cllicveote nalotiane des bruaeux d'études techniques, cnitebas d'ingénieurs csoilnes et des sociétés de conseils, cnnvneoinet de cofienr la goteisn du régime de prévoyance de la bancrhe à Mlkfaoaf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du gproue Mkfaalof Médéric), aux cintdoinos sneiuavts : ».

Article 2 - Dépôt, extension et date d'effet

Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2013

Conformément aux diontispoiss de l'avenant n° 4 du 15 jielult 2009 à l'accord du 27 mras 1997, l'assurance du régime cenonetivnnol de prévoyance de la coovninetn cciotvelle nnaaiolte des baruuex d'études theueqcnis est aeelmclutent confiée à Mfkalaof Médéric Prévoyance (institution adhérente à l'OCIRP qui ausrse la rntee éducation).
La période qqennuulinae prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slociae aanirrvt à échéance, les otiragsnnioas peoenelrsofilnss d'employeurs et les sianytdcs de salariés ont procédé à un eamxen des contonidis d'assurance et de gieostn diudt régime, de mtuitasoilaun des risques, des pvtcpeeisres d'évolution du régime. Aifn de les aeidr dnas ctete démarche, les pratiraenes scaouix ont fiat aeppl au crous de l'exercice 2012 à un aicruate cenoisl aifn que ce dereinr aptpore son expertise.
Outre les données stemcirtent assurancielles, les éléments d'ordre qiauialttf ont également été pirs en ctompe dnas cette approche.

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 sutie de l'accord ntaonial isreepftornsonenil du 11 javiner 2013, et dnas l'attente des dsonsipiotis légales et réglementaires, les preaeairtns scuaoix de la bahrcne ont engagé le 20 mras 2013 une négociation reivlate à la msie en place, par arccod de branche, d'une cvuortreue ceilvcltoe à adhésion oairgtilobe en matière de romsbtmeeuners complémentaires des faris occasionnés par une maladie, une maternité ou un aeicdnct cnaoruvt les salariés ne bénéficiant pas de ceurotrvue complémentaire dnas le cdare de luer entreprise.
La msie en palce de ctete ceurutovre s'inscrit dnas le cadre de l'évolution des ditnipisosos légales, réglementaires et isopnitrenolfenseerls applicables. Les piteararnes suaciox de la bhnacre sinhetuaot la conosliucn du présent aoccrd de méthode aifn de préparer la négociation de l'accord de bahncre dnas les miuellrees coidnnotis et auobtir à un acrocd de brnhcae dnas les délais imposés.

Article - Chapitre Ier Objet de la négociation

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

Les prtaies signataires, à tverars la cutndoie d'une négociation de brhacne sur le thème de la msie en pcale d'une cvruetoure cillovtcee à adhésion oagoilbrtie en matière de rmotueembrenss complémentaires des frias occasionnés par une maladie, une maternité ou un anicedct et la rreechhce du présent accord, anffrmeit par la stigaunre du présent aoccrd luer volonté comnume d'améliorer le dsiostipif de potiotcern solicae dnas la branche.
Cet aoccrd de méthode a vcoiotan à petrmetre aux prreieatans sicaoux de la bnrhace de déterminer les bsaes de la négociation d'un acrocd de branche, apiclblpae au puls trad au 30 jiun 2014.
Le présent arcocd définit puor ce faire une méthode de tvairal et un cdailreenr qui s'appliquent à totues les parties.
Les ptiares seigatranis reeaplnlpt que tuot dsoipsitif vsanit à améliorer les cndioontis de tavaril des salariés diot être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, pnnraet en compte, notamment, les rroeuts 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 cruvutoere colviletce à adhésion olrgatiiboe en matière de rotmneermebsus complémentaires des faris occasionnés par une maladie, une maternité ou un aeiccndt dnas les meleeiruls conditions, les ongntisoraias scleyidans et poaalentrs décident que les différentes paeshs de préparation de la négociation snot les suivantes.

Article 1er - Principes

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

L'objectif de la CCCPN csostnie à élaborer un aroccd de bahcnre qui inartuse une curvoeture civlctolee à adhésion obtilarigoe en matière de rreubnmmeotess complémentaires des faris occasionnés par une maladie, une maternité ou un aicencdt cvranuot les salariés ne bénéficiant pas de certovuure complémentaire dnas le crade de luer entreprise, selon le cadre de négociation et le cadleneirr fixés aux aclertis 2 et 3 du présent accord, et en rescept des pnciipers suivants.

Article 2 - Cadre de négociation de l'accord de branche

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

Pour pmrettere à la CCPCN de préparer au mueix les éléments du ftuur accord, les peatris steraiginas conviennent, sur la bsae des dsoinipsoits légales, réglementaires et ifileennnlesreorsotps applicables, d'un cdrae qui sirevra de bsae aux ftuerus négociations.
L'accord de brhcnae s'articule natnmomet atuuor des éléments snautivs :
? la détermination de la ctevuruore :
?? cmhap d'application de la coevrruute ;
?? ctniioonds et le délai de msie en ?uvre de l'accord de bchrnae par les etipresners ;
?? bénéficiaires ;
?? cas dnas lqeeslus la stiaioutn de ceainrts salariés jsitfuie des dsnseeips d'affiliation ;
?? définition du conentu et du nieavu des grteniaas ;
?? tuax de citioaostn ;
?? aestiste de la csooiattin ;
?? répartition de la csiitaoton etnre l'employeur et le salarié ;
?? cooniidnts de la malttusioiuan ;
? les modalités de ciohx du ou des oremasings ;
? l'élaboration de l'appel d'offres et du cheiar des cehrgas associé, dnas le rcepest des peipnicrs de treacranpsne et de msie en crncncouree préalable ;
? les cidntioons 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 dvoneit en acuun cas se turevor en sauttoiin de cilfont d'intérêts.
Est considéré cmome une saittoiun de colifnt d'intérêts le cas où l'un des représentants mandatés de la CCCPN erexce ou a exercé au crous des 5 dernières années des fconniots au sien d'une intnacse dirigeante, tlele qu'un cnsieol d'administration, de l'organisme candidat, d'une inancste non dirigeante, de tpye cismmoison de sivui du régime de prévoyance de brnache (des ogmenaisrs d'assurance habilités à pruetiqar les opérations visées aux bncahres 1 et 2 de l'article R. 321-1 du cdoe des assurances, des iniottnstuis de prévoyance habilitées à piuqetrar les opérations visées par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scailoe ; des mulueltes habilitées à praeqtuir les opérations visées par l'article L. 211-1 du cdoe de la mutualité ou des omagesnris qui luer snot affiliés au snes de la dritivcee 98/78/CE sur la sallreicvnue complémentaire des gorupes d'assurance).
La CCCPN pernd tuote mesure qu'elle jgue nécessaire puor prévenir ttuoe stiitauon de coilfnt d'intérêts.
Elle se siasit ou est siiase par le ou les représentants mandatés concernés par tutoe neuovlle siotuitan de coinlft d'intérêts dnas llqaluee ils poneriruat se tuoverr placés à pairtr de l'étape de dépouillement des caatidenurds des osnimraegs répondant à l'appel d'offres.
La CCPCN diot alors sattuer sur ces sanitotius dnas un délai qu'elle auiart elle-même décidé.
La CCPCN s'assure en conséquence, au début de chqaue séance, qu'aucun des représentants mandatés n'est en stioutain de conflit d'intérêts, par déclaration sur l'honneur de cuchan de ses mberems au début de cqahue réunion. Cette ioainrmtfon fugire au procès-verbal synthétique de la séance.
A l'issue de l'appel d'offres, acuun représentant mandaté de la CPCCN ne puet excerer de foitonncs délibérantes ou denrgateiis au sien de l'organisme renetu pnenadt la durée du contrat.

Article 4 - Calendrier et signature

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

A tirte indicatif, le nrombe des réunions (calendrier) défini par les priaeenatrs sauicox satgainires du présent acrcod de barchne est le suaivnt :
? qature réunions sonret consacrées :
?? à la détermination de la modalité de cihox des organismes, cannomrept nemmatont les coiidnntos tfrraeiias et d'adhésion ;
?? à la détermination de la cruveourte ;
?? aux cinnoiotds de la portabilité des dorits ;

? une réunion srea consacrée à l'élaboration de l'appel d'offres et la fasltiiinoan du cahier des caehgrs associé ;
? une réunion srea consacrée au dépouillement des ctiuerdaadns des oasrimnegs ;
? une réunion srea consacrée à l'audition des oiengmsars répondants ;
? une réunion srea consacrée au choix du ou des omnigseras retenus.
Le proejt d'accord sur la msie en place de la cevrourute cileoctlve à adhésion oglbiaitore en matière de rourmesetemnbs complémentaires des firas occasionnés par une maladie, une maternité ou un adcnecit srea soumis à la sauirtgne lros de la CCCPN du mios de février 2014.

Article - Chapitre III Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

Le présent aroccd est conclu, à ctpomer de sa dtae de srgtinaue snas réserve, puor la durée des négociations et jusqu'à la dtae de sniugtrae de l'accord de bhnacre ritlaef à la msie en pcale de la cevtroruue cvctleiole à adhésion oaiigrlotbe en matière de reuobmsenmrtes complémentaires des firas occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

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 acrcod etrerna en veuugir à cmtoepr du pmreeir juor du mios ciivl qui siut la piaolbuticn de son arrêté ministériel d'extension au Jarnuol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

L'accord s'applique à touets les eniepsretrs de la bcharne affectées par les cretonaccisns elotnepelxiencs tleels que mentionnées par les dopnossiiits légales et réglementaires en vigueur.
Soucieux d'éviter d'éventuels rruceos à l'activité prlleiate dnas une aocpcietn torp extensive, les preanrteais suacoix souhaitent, en complément du reappl des dsnisipitoos légales, endcearr le ruoercs à l'activité partielle, siot par des recommandations, siot par des dnositispois normatives.
L'activité plirlteae puet se traudrie par un arrêt ttoal ou petiarl de l'activité dnas les ctoiondins décrites à l'article 1er du présent accord.
Dans le crade des acrcdos nnaotauix ifsooerrsilnptnnees du 6 février 2012 et du 11 jnveair 2013, du paln de mlitsiiooabn décidé par l'Etat et les pernrataies suicaox le 1er ootbrce 2012, de l'article 16 de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 et du décret n° 2013-551 du 26 jiun 2013 de l'arrêté du 6 sbetrmpee 2013 faxint le cotinenngt annuel d'heures indemnisables, de l'instruction 2013-12 du 12 jeilult 2013, les paenrteairs scoiaux sehtniouat ainsi apepiluqr des slioutons adaptées au meniatin dnas l'emploi fcae aux difficultés conjoncturelles.
Dans ce crdae particulier, les pearrtieans saociux cioevnnnent des dnpoosiitsis suivantes.

Article 1er - Principes et généralités
Le présent aocrcd errntea en viuegur à cptemor du preiemr juor du mios cviil qui siut la piilctaoubn de son arrêté ministériel d'extension au Jaorunl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

L'application des dnsosioiipts du présent accord, rteievlas au pcenemlat des salariés en activité partielle, s'effectue, siute à une daednme préalable à l'administration, dnas le crdae des dsoitionipss légales et réglementaires en vigueur.
Les pinetaaerrs sciouax realnpelpt que :

Article - Chapitre IV Révision. – Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

Le présent acrocd est sblscetipue d'être modifié, par avenant, padnnet totue la durée de son aiplcatoipn d'un cmoumn aocrcd entre les parties.
Les codionnits de dénonciation et révision snot reicpvmestneet régies par les arletcis 81 et 82 de la cveononitn civtoelcle nationale.

Article - Chapitre V Dépôt

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

Le présent aocrcd est déposé par la ptiare la puls diligente, conformément aux dpiintiososs légales, réglementaires et conventionnelles.

? il est cvennou que les meresus proposées dnevoit être d'une durée limitée dnas le tpems car eells visent à répondre à une saiotitun cernlcnujltooe particulière. Periss à trite ecnnoxeeiptl puor répondre à une saouiittn exceptionnelle, eells ne pveuent denveir une référence obligée puor le tetriaenmt de sinoitauts aléatoires aueeullqxs les etreisprens dreevinat hlueenatelmbit firae fcae ;
? cet acorcd est ccnlou dnas le carde des diiposoistns législatives et réglementaires en vigueur. Il tinet ctompe nteamomnt de la bssaie ou de la ssiseponun topmrriaee d'activité au rarged de la cnroucnojte économique ;
? l'activité pealltire cotusitne une mursee civelcltoe de mditfociiaon des hoairers de taairvl qui s'opère par la réduction du nborme d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du nomrbe de journées travaillées sur la smianee ou par une frteurmee totale, mias temporaire, de l'unité de tairavl concernée ;
? l'objectif de la msie en plcae de l'activité ptreillae diot être ntameonmt le meinatin de l'emploi dnas l'entreprise concernée ;
? dnas le cdare des dpioinissots légales en vigueur, nammotnet l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, aifn de pertrmtee d'anticiper les évolutions résultant des opnitos qu'elles aurnot prises, les eertpreniss doeusenns d'ordres s'attacheront à une mueelrile itanrofiomn des sous-traitants cnornanect lures otroeniaints stratégiques aaynt un eefft sur lreus métiers, l'emploi et les compétences, l'activité de ces dernries dépendants mnaoejrmiriteat du dounenr d'ordre. Ces irftimnoaons sornet communiquées, suos 8 jruos ouvrés à réception par la deirtoicn de l'entreprise, aux ienasncts représentatives du presnenol de l'entreprise ;
? suos réserve des dtsnposiiios légales et réglementaires en vigueur, les salariés en fraofit aneunl en hruees ou en jorus snot ecxlus du cmahp d'application de l'activité ptarlelie en cas de réduction d'horaire mias pas en cas de fmrtureee de la totalité ou d'une pitrae de luer établissement.
Les eripnertses visées par le présent aroccd qui ont bsioen de reuciror à l'activité ptelralie puor pelilar une réduction ou senispsuon d'activité résultant nmoeamntt de la cnrtojnuoce économique, le fnot en rapsnteect les cointidnos définies par les dtspiiisonos légales, réglementaires et cnlonvlneoneiets en vigueur.
Des mseeurs aedltoliinends de nuatre à améliorer la suaiitotn de leurs salariés snot décrites ci- après.

Article 2 - Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle
Le présent aoccrd entrera en vgiueur à competr du pireemr juor du mios civil qui siut la putilcboain de son arrêté ministériel d'extension au Jornaul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Préalablement à luer demadne de msie en ?uvre de l'activité partielle, les erersntpeis rvaeenlt du présent arcocd penennrt les dinpssiotios snaeuvits de nrutae à lietmir le ruecors 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 arcocd erterna en veuugir à cmoetpr du pemerir juor du mios cviil qui siut la ptiaioblcun de son arrêté ministériel d'extension au Jaonurl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Article 2.1.1 - Consultation des représentants du personnel
Le présent aoccrd enerrta en vuiuger à cpteomr du pemrier juor du mios civil qui siut la pboucailtin de son arrêté ministériel d'extension au Jnroaul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Avant la msie en activité partielle, les intnafoimros détaillées srenot données aux iinittonusts représentatives du pnesoenrl puor consultation, conformément aux distionpisos légales et réglementaires.
L'avis du comité d'entreprise, à défaut de la délégation unuiqe du psnenorel ou des délégués du personnel, s'ils existent, srea versé au dosseir d'instruction de l'administration.
Lorsque des meeusrs de nuatre à afcetefr les conidtonis de travail, le CHSCT diot être consulté conformément aux dinotipissos légales et réglementaires.
En cas d'absence de représentant du personnel, l'employeur diot imefnror les salariés du pjreot de msie en pclae de l'activité partielle.

Article 2.1.2 - Information des représentants du personnel
Le présent acorcd enetrra en vuiegur à ctpomer du pmeierr juor du mios cviil qui siut la paiuliobtcn de son arrêté ministériel d'extension au Joraunl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

La lstie nvanimitoe des salariés concernés par l'activité pleratile sera, après atciaocetpn de l'administration, communiquée au comité d'entreprise sur les ptoess affectés par l'activité partielle.
En cas de mdoaoitiicfn des hrriaeos clclftieos de taavril et conformément aux dnspiiisotos légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tneu :
? de cminuoqmuer cette irtfmoiaonn à l'inspection du tirvaal ;
? d'afficher les nuouavex hioarers dnas l'entreprise ;
? d'en imornefr les oitnsiaonrgas sneidaclys de l'entreprise et les représentants du personnel.

Article 2.2 - Information des salariés
Le présent aorccd enretra en vgeuuir à cmotper du pimerer juor du mios ciivl qui siut la ptaiiublcon de son arrêté ministériel d'extension au Joaunrl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Dans le crade des dipsotiosnis légales en vigueur, en cas de duintiiomn coetlclvie de l'horaire de travail, les salariés pnevuet être placés en potsoiin d'activité ptlirlaee ieeileddviunmlnt ou collectivement.
En tuot état de cause, l'employeur imrnofe iidleevmnnudielt les salariés sur toutes les meruess d'activité ptrlilaee les ccnnnaeort (temps de travail, indemnisation?).

Article 2.3 - Prise des soldes de jours de congés et de RTT
Le présent arcocd eretnra en viugeur à ceomtpr du permeir juor du mios civil qui siut la pauoicbiltn de son arrêté ministériel d'extension au Jruonal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

A titre préventif, suos réserve du recepst des acdocrs d'entreprise ou des poeitiquls innreets en la matière, les ensireetprs meenttt en ?uvre des dtinpsosiios initcnat les salariés à prdrene tuot ou paitre de luers congés aqiucs et de leurs journées de RTT. Une itomonairfn de l'existence éventuelle d'un frnemiocanntet de son congé payé pinpircal est donnée au (à la) salarié(e).

Article 2.3.1 - RTT
Le présent aocrcd etnrrea en vueuigr à cmtpoer du preemir juor du mios cviil qui siut la pubitoliacn de son arrêté ministériel d'extension au Jrnuaol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

En cas d'accord d'entreprise sur le tmpes de travail, les salariés pnennert les jours de RTT rvealnet du quota de l'employeur.
L'employeur prroua dneeadmr au (à la) salarié(e) de prndere les jours de RTT dnot il (elle) puet dsopiser lbieemrnt snas puoovir tteuiofos le lui imposer.
Si l'accord d'entreprise ne prévoit rein ou n'existe pas, il cneoivnt d'appliquer l'usage ou l'accord aqitupye en vieuugr dnas l'entreprise.

Article 2.3.2 - Congés payés
Le présent accord enrtera en viuguer à cpometr du primeer juor du mios cviil qui siut la pbtolaiciun de son arrêté ministériel d'extension au Janorul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le coihx des dtaes de congés payés relève du pvoiour de dirceiton de l'employeur. Il fxie la dtae de départ, apetcce ou rfesue les ddemaens des salariés, dnas le crdae des dssnioitpios légales et réglementaires en vigueur.
Il diot nmeotmnat pmretrete au (à la) salarié(e) de prendre, dnas la liimte des congés acquis, au mnmiium 12 juros oarlbevus de congés payés, conformément aux doitpsiiosns légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.
Si l'employeur vuet feixr la dtae des congés payés anvat la période prévue d'activité paelritle il diot les fiexr après cittuolanosn des délégués du personnel.
Dans le cadre des ditsoiionpss de l'article L. 3141-16 du cdoe du tarival et par dérogation aux dipntiisooss de la ctnnveioon cvetoiclle notainlae du 15 décembre 1987 des buuaerx d'études techniques, des cibeatns d'ingénieurs coniesls et des sociétés de conseils, le délai d'information du (de la) salarié(e) de ses detas de départ porura être de 15 juors ceienalrdas après ctiotusnolan des délégués du personnel, s'ils existent.
Après aivs foabavlre des délégués du personnel, s'ils existent, et sur aocrcd des parties, les juros RTT et/ou les congés payés auciqs sur la période de référence peuvent être pirs par anticipation.

Article 2.4 - Dispositions générales applicables à l'activité partielle
Le présent acocrd enertra en vgiueur à cmptoer du pieremr juor du mios cviil qui siut la puiltcbiaon de son arrêté ministériel d'extension au Jnauorl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Il est entnedu enrte les différents atucers saoucix qui cspeomont la bcnahre que l'activité pilterlae ne puet être msie en place que dnas le sitcrt carde des diinoispstos légales et réglementaires en vigueur.
A ce titre, il n'est pas plisbsoe d'inclure dnas la denadme d'indemnisation de l'activité plrtaeile les salariés dtis en aenttte de mission, inter-contrat ou inter-chantier, suaf feuemrrte tltoae de l'entreprise.
Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dnas les 12 mios qui précèdent la demndae d'activité paleirlte a été en aetntte de mission, inter-contrat ou inter-chantier puls de 30 jrous ouvrés ininterrompus, sa sioatitun ne relève pas d'une difficulté économique tprorimeae de son etepnrrise mias nécessite un rtiopneoeenisnmt minaslobit les dipsifsotis de formation.
Les salariés qui snot en saituiotn de sosuseipnn de cnartot de taarvil ne puvenet pas être positionnés en activité partielle.
Tous les salariés, en dorhes des cas perclirauits au snes des dostosiniips légales et réglementaires, ont vcoiaotn à bénéficier du régime de cmsatopoeinn de l'activité partielle.
Les salariés en CDD ont le doirt aux aailocontls d'activité plerlatie dnas les mêmes cnniiodots que les CDI.

Article 3 - Indemnisation de l'activité partielle
Le présent aroccd eterrna en vuueigr à copemtr du premier juor du mios cviil qui siut la pilaoitcubn de son arrêté ministériel d'extension au Joraunl 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 acocrd etenrra en viugeur à ctmepor du preemir juor du mios cviil qui siut la poiclbiautn de son arrêté ministériel d'extension au Jonraul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Chaque herue d'activité prltaleie est indemnisée par l'employeur, dnas la litime du cntnnigoet anneul d'heures indemnisables. Le tuax d'indemnisation est fixé par décret. L'indemnité d'activité

peilltare versée par l'employeur à ses salarié(e)s est égale à 70 % de la rémunération btrue horaire.
Il est rappelé que cette indemnité est majorée lsoqrue le salarié ciohsit de survie une faomriotn paednnt sa période d'activité partielle, neomtanmt dnas le carde du paln de formation. Cttee indemnité atteint aorls 100 % de la rémunération nttee antérieure du (de la) salarié(e), svuinat les ditiissoonps légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.2 - Indemnisation garantie
Le présent acocrd enrtera en vgeuiur à cmopter du pmereir juor du mios cviil qui siut la plibacotuin de son arrêté ministériel d'extension au Jouanrl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le salarié qui réduit ses horrieas a la garitnae de pevirecor une isineamdinotn mlulensee au monis égale au Smic.

Article 3.3 - Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle
Le présent acrocd ertrena en veiuugr à ctopemr du pmereir juor du mios ciivl qui siut la potlaiubicn de son arrêté ministériel d'extension au Jroanul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les salariés amdis par les piourovs pculibs au bénéfice du dopistisif de l'activité plrtelaie dnas le cadre de l'article 2.3 et bénéficiant de l'indemnisation exposée à l'article 3.1 ont dirot à une isiadmnoenitn complémentaire conventionnelle, pirse en cghare par l'employeur, calculée de telle srote que la grnaiate de rémunération dnot bénéficie le (la) salarié(e) soit, suaf eetxcpoin définie par les diosnotipiss 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 erretna en vguueir à cmtpoer du peemrir juor du mios civil qui siut la ptioucalbin de son arrêté ministériel d'extension au Jarnuol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

L'assiette de l'indemnisation hroaire ciellvntonnonee complémentaire est la rémunération brtue savenrt d'assiette au clcaul de l'indemnité de congés payés, sur la bsae de la durée légale du triaavl ablacpiple dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée colveitcle du tiraavl ou la durée stipulée au coanrtt de travail.
Sous réserve des ditioosnsips légales et réglementaires prévoyant un tuax de miaentin de sarlaie supérieur, nemnomatt qnuad il y a une acotin de formation, la gaaintre de sriaale est déterminée cmome siut :

Assiette	Indemnisation gratniae (*)
Rémunération butre snravet d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité paretlile (selon l'assiette) < 2 000 ?	95 % de la rémunération haorire brtue srvanet d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération btrue servnat d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité pealrtlie (selon l'assiette) corpmis enrte 2 000 ? et le plnoafd de la sécurité sociale	80 % de la rémunération hoiarre butre sevrant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brtue sevanrt d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité plreitlae (selon l'assiette) > au plfanod de la sécurité sociale	75 % de la rémunération hrairoe brute svearnt d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle

(*) L'indemnité ne puet dépasser le paonlfd de 100 % de la rémunération ntete du salarié.
Cette isnendaoitimn cltevnieonnnloe complémentaire mlueselne du salarié srea en tuot état de casue au minuimm de 50 ?.

Ce munimim de 50 ?, calculé sur une bsae de période d'activité pterillae de 151,67 heures, est aqeumnmiuttoaet proratisé en fcnoiotn de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67 heures.
L'indemnisation de l'activité prlilatee puor les salariés en fairoft aenunl en juros s'effectue au raregd des dsisnptiioos légales et réglementaires en vigueur.
Pour rappel, les alotcnaoils spécifiques réglementaires et cnlvolontinneees reçues au trtie de l'activité prlielate snot traitées saoclnieemt et feemnslacit conformément aux diointosisps légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Bilan d'étape professionnel
Le présent aoccrd eerrtna en vugeiur à cpteomr du peirmer juor du mios cviil qui siut la pictolibuan de son arrêté ministériel d'extension au Jnaurol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Tout(e) salarié(e) positionné(e) en activité pleilatre a driot à la réalisation d'un blain d'étape professionnel, quelels que snioet son expérience pifllresoensone et son ancienneté dnas l'entreprise. La finalité de ce bailn est de définir le bosein de ftomioarn dnas la peripsvctee siot d'une reconversion, siot d'un anofnpssmoeripdet des compétences du (de la) salarié(e).

Article 5 - Formation professionnelle
Le présent accord eetrrna en veguuir à ctopmer du pereimr juor du mios civil qui siut la pcuoltbiian de son arrêté ministériel d'extension au Juoanrl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

En complément des ditnispooiss légales et réglementaires rlevtaies à la fomaiotrn plslfonseoenrie et à la GPEC, en prliitceuar cleels isesus de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les prarieteans soaciux décident des doipsonstiis cneonlvenlnoties suivantes.
Les ptanerareis scuiaox rlenlaeppt que, dnas les eripernstes de puls de 50 salariés, les dispsitfios de fotiorman envisagés dnas le carde de l'activité ptalrleie snot sioums à la ctlutosioann préalable des isiotttnnius représentatives du personnel.
Les dpoiiinstoss croaenncnt la fotiaomrn polfrislennseoe ne s'appliquent qu'aux salariés adims au bénéfice de l'activité partielle.
Dans le carde du paln de moiitiobsaln décidé par l'Etat et les peeraarnits sociaux, de l'accord nanoatil du 10 ocrobte 2012 insntuitat des coimsoimsns ptrairiaes régionales de l'emploi et de la fiomraton perfilnsslenooe ptileos et d'un otjbiecf de proximité aevc les epreetrisns touchées par l'activité partielle, les pireartenas soiacux enoenmairxt la possibilité d'une msie en place, par la cisisommon priairtae nltanoaie puor l'emploi, en région, de dsfotiisips aaynt puor oebjt la msie en ?uvre, à ce niveau, des mueerss prévues par le présent accord.
Pendant les hreeus chômées, les salariés placés en activité pelriltae bénéficient de l'ensemble des aictons mentionnées aux artciles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées nmanmtoet dnas le cdare du paln de formation, dnas le crade des tuax déterminés par les dpioiitnosss légales et réglementaires en vigueur.
La période de fiomarotn dreva cutirnboer à farie en stroe que caquhe salarié en activité peraillte psuise à la siorte de celui-ci être en capacité de se pnionestior ou de se riitoepneosnr sur le marché du trvaial au rgraed des évolutions dnas la ou les filières en question.
Conformément aux dioiniosptss légales et réglementaires en vigueur, dnas les cas d'activité piaertlle totale, les aontics de ftooaimrn ont leiu hros temps de travail.
Les esrpteirnes qui denamnedt la pirse en cagrhe de l'indemnisation des salariés, dnas le crade de l'article 3.1 du présent acorcd de branche, prooepnst à cuaqhe salarié (e) concerné (e) par les dtnsipisoois d'activité plraitele un eniettern idivnuidel en vue noetnmmat d'examiner les atiocns de friooatmn ou de bialns engagées dnas la période d'activité partielle.
Conformément aux doisiipnotss de l'accord sur la fooamrtin psllrnefsenooie et de ses avteanns de la branche, les aoicnts cecoielvlts nelitonaas de froitmaon et les périodes de paliisorsosiaentonfn destinées aux salariés aimds au bénéfice du

dopitsisif d'activité pialtlree pnruoort être financées dnas le crade de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués puor la prsie en cagrhe des ditofipisss de fomraoitn par le FFAEIC ne pnuorrot être opposés au demandeur.
Afin d'être aidms au fancnienmet de ces antiocs de fmoritoan les drsseois présentés par les erretepnsis snot examinés par les cosminsimos du FAIFEC en chrage de cuahcn des dtpifsiosis de foiatmorn utilisés. Les csnmioiomss du FFEIAC décident d'accorder ou non la prsie en caghre sur la bsae de critères définis par le cnsieol d'administration du FFIAEC dnas le cdare de ses prévisions budgétaires.
Les deanedms d'accompagnement cseraorpdnnot aux dpistiosoins prévues par le présent aclirte snerot examinées dnas le crade d'une cioosimmsn mxite (professionnalisation et plan) composée au mminuim de duex représentants de chuqae collège émanant de ces duex commissions.
Dans ce cadre, les fairs pédagogiques de foroaimtn snreot pirs en chrgae conformément aux dipsotnsiois de l'accord sur la frtmoaoin puor les atnicos ceecviotlls nilnaaotes de ftrmooian définies par la ciiossmmon paatiirre nlnaoaite puor l'emploi et à 100 % du coût réel puor les périodes de professionnalisation, les fmaooirtns étant de préférence des faoirtmnos dnaonnt leiu à une certification, une qaoicitlfiuan ou à un diplôme.
Les eernerspits posernpot aux salariés alquuexs s'appliquent les modalités de pisre en cahgre de fotiorman prévues au présent arlcite d'utiliser le sdole de lrues hruees de dorit ineduidivl à la foitorman puor la msie en ?uvre de la période de professionnalisation, dnas le cdrae et dnas le rpcseet de l'accord fitooamrn de la bchrane et des txeets législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne srea pas plsisobe d'anticiper la prise du dirot iddneiiuvl à la formation.
Une aeinttotn particulière srea portée aux plibcus pririoaiters conformément à l'accord de bchnrae fotmoiran en vigueur, ainsi qu'aux salariés aanyt sviui un bailn d'étape professionnel.
Afin de s'assurer que les modalités de foaorimtn et les conuents pédagogiques envisagés répondent à de réels bonises au raergd de la sécurisation des pucrroas pfnlsiesnoeros des salariés concernés, les peertniaars sucioax décident que le coiensl d'administration du FAFIEC, dnas la ltiime de ses reeorcusss financières, prroua cnofeir à des prraaiseetts extérieurs spécialisés dnas le csioenl en recesrsous hianmeus le sion d'accompagner les salariés des eeepistrrns dnas la détermination de lreus beisnos en formation.
Les piaetsertars sélectionnés procéderont à :
? des bnials d'étapes pnlnsroesieofs ;
? l'élaboration de csruus de fiotaomrn adaptés aux bnieoss des salariés concernés ;
? l'utilisation de ditisfisops existants, tles que les comités de pilotage, l'ensemble des études et ouitls mis à diipiostson par l'OPIIEC dnas le cdrae du dstipiiosf de gseotin prévisionnelle des elpioms et des compétences, etc.
Les ptrestearias tnneamtesrtt au FIEFAC un blain qutttnaiaif et qualitatif, dnot la périodicité srea fixée dnas la cvnotienon passée ertne le FIAFEC et les prestataires.
Le FEFAIC met en ?uvre une procédure d'évaluation du disitoipsf dnot a bénéficié cuhqae salarié puor les atnicos de fomiaotrn réalisées suite à un dntiiasogc réalisé dnas le cadre du présent article.

Article 6 - Conséquences de l'activité partielle
Le présent aoccrd erertna en vuiguer à cepomtr du pmrieer juor du mios ciivl qui siut la pcbuliitoan de son arrêté ministériel d'extension au Jnruaol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les hreeus d'activité pitllaree oevrunt des dtrios au titre de l'assurance velesislie et pnretemtet l'acquisition de ptoins garttius de rtaietre complémentaire.
Il est en outre rappelé que, dnas le carde de l'acquisition des dtoirs à congés payés, les périodes d'activité pilratlee snot intégralement pirses en comtpe puor le cuclal de la durée des congés payés.
Un(e) salarié(e) en arrêt maaldie ne puet être mis(e) en activité partielle. Un(e) salarié(e) mis(e) en arrêt mliaade dnas sa période d'activité pretllaie relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.
Les eseeptrnirs s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité pareiltle bénéficieront de la même crruoetvue 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 patelrile ou qui ont été positionnés en activité pelrliate pndnaet la période srnvaet de référence puor le cacull des pntoirastes voernrt luer siaarle reconstitué cmome s'ils avienat travaillé solen luer hiroare cotnetcarul de luer établissement conformément à la coteoivnnn cvoltlicee nationale.
La totalité des herues chômées est psire en cmtope puor la répartition de la poitairpactin et de l'intéressement lsqroue celle-ci est pponitornolelre à la durée de présence du (de la) salarié(e). Losuqre cette répartition est prpletooinlrnoe au salaire, les sailaers à prdrnee en cptmoe snot cuex qu'aurait perçus le (la) salarié(e) s'il (elle) n'avait pas été placé(e) en activité partielle.
D'autre part, les eteserprins pourront, lros de la négociation aunllene oigoabitlre savniut la période d'activité ptilerlae en cas de retour à une milleuree soatuiitn économique, pnedrre des meruess de ntarue à aimortr les bisaess de rémunération sbiues du fiat de l'activité partielle.
L'employeur ne puet procéder au lnceemnieict économique du (de la) salarié(e) anyat bénéficié d'une friotoman financée par le FIFEAC stuie à une période d'activité prtiaelle durant une période équivalente à duex fios la période d'activité partielle, suaf ltiiidoqaun de l'entreprise.

Article 7 - Sortie de l'activité partielle
Le présent aroccd enrreta en veuigur à ceotmpr du pmereir juor du mios cviil qui siut la pciuoatibln de son arrêté ministériel d'extension au Jnaroul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

L'activité piltelrae ne puet s'étendre au-delà de la période cnurvaot le vrseenmet de l'allocation spécifique de l'Etat conformément aux dniistooipss légales et réglementaires.

Article 8 - Rupture du contrat de travail
Le présent arcocd etnrrea en vgieuur à cpetmor du preemir juor du mios civil qui siut la paluoicibtn de son arrêté ministériel d'extension au Juoarnl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Un(e) salarié(e) positionné(e) en activité paeitllre qui a trouvé un atrue epmloi est lbrie de qteitur son entreprise.
A la denmade du salarié, et d'un cmmuon accord, le préavis proura ne pas être exécuté.
L'employeur derva ansii leevr la culase de non-concurrence et/ou de dédit-formation à lulleqae le (la) salarié(e) était tenu(e).

Article 9 - Durée de l'accord
Le présent accrod entrera en vuegiur à cotmper du pmeerir juor du mios ciivl qui siut la poiictbauln de son arrêté ministériel d'extension au Junraol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent aocrcd est coclnu puor une durée indéterminée et etrenra en vguuier à cetmopr du piermer juor du mios cviil qui siut la pliuobcitan de son arrêté ministériel d'extension au Jnruaol officiel.

Article 9.1 - Révision et clause de revoyure
Le présent arcocd eerrnta en vueguir à cpeotmr du pmeeirr juor du mios ciivl qui siut la pbcioautiln de son arrêté ministériel d'extension au Janruol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent aorccd est stlbieupcse d'être modifié, par avenant, noaetnmmt en cas d'évolution des dsonsptiiois législatives, réglementaires ou coleneeonnitnvls qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plueriuss de ses dispositions.
En tuot état de cause, les pniaertraes suicaox s'engagent à réexaminer ses doiinitsposs aanvt le 31 décembre 2016.

Article 9.2 - Conditions de dénonciation
Le présent acocrd errtena en veguuir à cempotr du peermir juor du mios civil qui siut la puatilcoibn de son arrêté ministériel d'extension au Jnruoal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les cditnnoios de dénonciation et de révision snot rmpeetieesvcnt régies par les aeiltrcs 81 et 82 de la cnenotovin cveiolclte nationale.
Le présent aorccd puet être dénoncé peeneramltilt ou en totalité par l'un ou l'ensemble des siaegniarts eolmeyuprs ou salariés du présent aocrcd après un préavis mnimail de 2 mois. Suos piene de nullité, ce préavis drvea être donné à touets les otsnaraiongis sntaeraigis du présent accrod par pli recommandé aevc aivs de

réception. La dénonciation prllitaee ou totale du présent aroccd n'emporte pas dénonciation de la cnotienovn clvocilete nationale. La ptraie qui dénoncera l'accord dvrea apmegocancr sa noaiitictfon d'un nveuaou pjoert aifn que les négociations pssiunet ccnmmoeer snas retard.

Article 10 - Notification, dépôt et extension
Le présent accord entrrea en vuugeir à ctpmoer du peeimrr juor du mios civil qui siut la putlbacioin de son arrêté ministériel d'extension au Jranoul officiel.

Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	Le SNTEYC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La FECII CFE-CGC ; La F3C CFDT,

Article - Chapitre Ier Révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Le présent ananvet miifdoe l'article 4 du critpahe II de l'accord du 22 jiun 1999 cmome siut :

« Atrlcie 4
Forfait aneunl en jrous

Les peraits sgnaiairtes réaffirment luer ahacntmteet aux dtrios à la santé, à la sécurité et au rpeos du salarié et ont adopté l'accord du 22 jiun 1999 dnas le rpcseet des pcinpires fteoaaumndnx stanuivs :
? le 11e alinéa du Préambule de la Cittnstoiuon de 1946, afmnfiart le driot du salarié à la santé et au ropes ;
? les dosiisnoptis de la Chrate slocaie européenne du Coseinl de l'Europe du 18 ocbrtoe 1961, csaconnrat dnas son actlrie 11 le driot à la prcitotoen de la santé du salarié ;
? les dostipioisns de la dtiervice 89/391/ CEE du Cesoinl du 12 jiun 1989, canoernnct la msie en ?uvre de msueers vsnait à pourioomvr l'amélioration de la sécurité et de la santé des tluiarlervas au tvarial ;
? les dsitnsopoiis de la Ctarhe caiuraomtnmue des dtrios saociux fmdaeotunnax des teuavralrils du 9 décembre 1989, stiaulpnt que la réalisation du marché intérieur diot ciurdone à une amélioration des cdnniootis de vie et de tairval des trlualievras dnas la Communauté européenne ;
? les dinosispoits de la dtveriice 93/104/ CE du Cseonil du 23 nrvoembe 1993, qui fxie des pnipsortcires mminaeils de sécurité et de santé en matière d'aménagement du tpems de tvarail ;
? les dposntiosiis du traité d'Amsterdam du 2 ocrobte 1997, miantneonnt les ditors siuoacx fuanoamtndex définis dnas la Crahte scoalie du Ciseonl de l'Europe de 1961 et dnas la Cthare cmnauriaomtue des dtiors suoaicx fnatuoemadnx des tirauleravls de 1989 ;
? l'article 1134 du cdoe civil.
Les ptraies seniraiatgs ont ansii adopté le 11 mras 2011 un acorcd de méthode aifn de préserver la santé au traiavl et un accrod le 19 février 2013 rieatlf à la santé au trvaail et aux ruesqis psychosociaux, vianst à améliorer la santé des salariés de la branche.
Les preatis saeaiigtrns réaffirment luer aeatcmnteht aux doitrs à la santé, à la sécurité et au reops du salarié et enenedntt se référer, dnas le cdare du présent aevnant :
? à la dtirveice 2003/88/ CE du 4 nroebmve 2003, dnot les actlries 17, alinéa 1, et 19 ne petetrnmet aux Eatts mmerebs de déroger aux doitsiisnpos raleeitvs à la durée du taiavrl que dnas le rpecest des picepirns généraux de la ptrteicoon de la sécurité et de la santé du tvealluriar ;
? à l'article 31 de la Crthae des dtoris fdtanneoaumx de l'Union européenne, qui gntarait au tirallevaur des cnndtiioos de tarvial qui recspentet sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
? aux diitoisonsps des acltiers L. 3121-43 à L. 3121-48 du cdoe du travail, définissant le rcerous aux ceivtonnons de fofarit en jorus sur l'année.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent aocrcd est présenté à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent accord, qui ne puet firae l'objet de diosinpoitss moins feovalbars par accrod d'entreprise ou d'établissement ralevent de son cahmp d'application, est déposé à la diirctoen générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la pitrae la puls diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4.1
Champ d'application

Peuvent être smuios au présent atrcile 4 les peonrnesls exerçant des responsabilités de meaangenmt élargi ou des msinoiss commerciales, de ctosunlant ou aanlcsocspmit des tâches de cnoctoiepn ou de création, de cintuode et de siovsirepun de travaux, donssipat d'une lagre autonomie, de liberté et d'indépendance dnas l'organisation et la gsioetn de luer tmpes de traaivl puor exécuter les msiisons qui luer snot confiées.
Les salariés aisni concernés deiovnt bénéficier de dpiiossntios adaptées en matière de durée du trviaal ; ils snot autorisés, en rsiaon de l'autonomie dnot ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée cnnitnvonloelee de tvriaal dnas le crdae du rspceet de la législation en vigueur. La rémunération menluslee du salarié n'est pas affectée par ces variations.
Pour povuior releevr de ces modalités, les salariés concernés divonet oeriloemtgnabit dpsoiesr de la puls large autmioone d'initiative et aessmur la responsabilité plneie et entière du tepms qu'ils cornсnesat à l'accomplissement de luer mssioin caractérisant la msuere réelle de luer citbintrouon à l'entreprise. Ils deovnit dnoc dposeisr d'une gnrdae lditutae dnas luer otiarisoagnn de tavairl et la geitosn de luer temps.
Ils relèvent au miinumm de la psioiton 3 de la grlile de ciaisclafstoin des cedars de la cieovnnotn cllovtiece naatoline ou bénéficient d'une rémunération alunnele supérieure à duex fios le pnaolfd aunnel de la sécurité scloiae ou snot meaiaatdnrs sociaux.

Article 4.2 (1)
Conditions de msie en pacle

La cilosocnun d'une cniovoetnn idileivlndue de foaifrt aenunl en jruos fiat impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, crantot de tivaarl ou anavnet annexé à celui-ci.
L'avenant asnii proposé au salarié etlicipxe précisément les riansos puor lleelusqes le salarié concerné est atumonoe asnii que la ntarue de ses fonctions.
Ainsi la ciotnvoenn idliedniulve diot fraie référence à l'accord ctoclelif de bcarhne ou d'entreprise aclabiplpe et énumérer :
? la ntarue des msisnois jinuiftsat le rcueros à ctete modalité ;
? le nbmroe de juors travaillés dnas l'année ;
? la rémunération ctnrrpsdoeaone ;
? le nmbore d'entretiens.
Le refus de sniegr une cteonivnon iuivdnleilde de ffraoit en jrous sur l'année ne reemt pas en cuase le cnotrat du salarié et n'est pas coiuittstnf d'une faute.

Article 4.3
Décompte du tepms de tarvial en juros sur une bsae aunnelle

La caspatliimiotbon du tpmes de tairval du salarié se fiat en jrous sur une période de référence annuelle, aevc un mauximm fixé à 218 jrous de tivaarl par an, journée de solidarité incluse, puor un salarié présent sur 1 année complète et aynat acuiqs la totalité des dtiros à congés payés complets, ctpmoe non tneu des éventuels jrous d'ancienneté ctinnovnleneos au trtie de l'article 23 de la ceoitvnonn cieoctvlle et de cuex définis éventuellement par aroccd d'entreprise ou par ugase et des aebsencs eennlelcpiotexs accordées au ttrie de l'article 29 de la coietnvonn cvlcloeite nationale.

Article 4.3.1
Année incomplète

L'année complète s'entend du 1er jeainvr au 31 décembre.
Dans le cas d'une année incomplète, le nmbore de jorus à eecfeftur est calculé en foiotcnn de la durée en snemieas rsneatt à ciourr jusqu'à la fin de l'année, selon la flrumoe suivante, par eplemxe :

Forfait aenunl : 218 jours, bsae alnnelue de 47 semneais (52

sneaimes ? 5 sneaimes de congés payés), siot :
Nombre de juros à traaleilvr = 218 × nobmre de senemais travaillées/47.
Dans ce cas, l'entreprise dvrea déterminer le nbrmoe de jorus de roeps à aibttreur sur la période considérée.

Article 4.4
Rémunération

Le penenorsl anisi concerné diot bénéficier d'une rémunération annlleue au monis égale à 120 % du miunimm ceenionotnnvl de sa catégorie sur la bsae d'un faofrit aennul de 218 juros travaillés ou sur la bsae du foifart défini en entreprise.
Chaque année, l'employeur est tneu de vérifier que la rémunération alunlene versée au salarié est au moins égale à 120 % du muniimm ctienennvonol de son coefficient.
La rémunération mnselulee du salarié est lissée sur la période alnunlee de référence qeul que siot le nmbore de juros travaillés au corus du mois, conformément aux dtnoopsiiiss légales et réglementaires.
L'adoption de cette modalité de goisetn du tepms de tiraval ne puet entraîner une bssiae du saiarle burt en vueguir à la dtae de ce choix.
Lorsqu'un salarié anyat colncu une cnvotoienn de frfaoit en jruos perçoit une rémunération meefnainemstt snas roprpat aevc les sujétions qui lui snot imposées, il peut, nonbtsnoat totue clusae contraire, ceentlinnolnvoe ou contractuelle, sisair le jgue juidircaie aifn que lui siot allouée une indemnité calculée en focniotn du préjudice subi, eu égard nnoatmmet au nievau du silaare pratiqué dnas l'entreprise et cpendoanorrst à sa qftcoiaiaiuln conformément aux diioptsisons légales.

Article 4.5
Forfait en jorus réduit

En acrcod aevc le salarié, ces modalités prévoient un nbmore de jruos travaillés en deçà du nmobre de jruos aeunnls travaillés défini à l'article 4.3 du présent aanvent ou dnas l'accord d'entreprise. Le salarié srea rémunéré au prroata du nbrmoe de juros fixé par sa cvtoneinon de forfait, et la carghe de tvriaal dvrea tienr coptme de la réduction convenue.

Article 4.6
Jours de rpoes

Afin de ne pas dépasser le poaflnd cnnvoeu (dans la limite de 218 jruos de trvaail sur l'année puor un diort à congés payés complet), ces salariés bénéficient de juors de roeps dnot le norbme puet vraier d'une année à l'autre en fnoitcon nmaonmtet des juros chômés. Il srea tneu ctompe des dnispiosoits légales, réglementaires et coltoelinnnneevs se rpnrpaotat à tuot ature tpye d'absence.
Le pioenenstonmit des juors de roeps par journée entière et isibnildive du salarié en foriaft aennul en jruos se fiat au cohix du salarié, en corencoitatn aevc la hiérarchie, dnas le rpcseet du bon fnioennctmeont du sirceve dnot il dépend.
En arcocd aevc luer employeur, les salariés peunvet rneenocr à des jorus de roeps menynonat le venmreest d'une mjtaoarion mnimium de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jruos et de 35 % au-delà. Ctete maajoiotrn est fixée par anneavt au cotrant de travail. Ce dssiptioif de racaht ne porrua aovir puor conséquence de pteror le nrmobe de juros travaillés au-delà de 230 jours.

Article 4.7
Contrôle du décompte des juros travaillés/ non travaillés

Le foaifrt aunnel en jorus s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au myoen d'un suvii objectif, fbaile et ctoodrtcarniie mis en palce par l'employeur.
L'employeur est tneu d'établir un dcnemout qui diot faire apparaître le nrbmoe et la dtae des journées travaillées ainsi que le pnnosioemeitnt et la qfoiciiltuaan des jrous non travaillés en roeps hebdomadaire, congés payés, congés cevnnneoitlnos ou juors de reops au titre du rpescet du polanfd de 218 jours.
Ce sviui est établi par le (la) salarié (e) suos le contrôle de l'employeur et il a puor oijtcebf de ciuncroor à préserver la santé du salarié.

Article 4.8
Garanties : tmeps de repos. ? Crhage de travail. ? Alpumitde des journées de tvaaril Eeerttinn aeunnl ideinivudl
Article 4.8.1
Temps de rpoes et oogliabtin de déconnexion

Les modalités définies ci-dessous sorent intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.
Les salariés concernés ne snot pas simous aux durées légales mlaxmeias qtiunnoedie et hebdomadaire. Ils bénéficient d'un rpeos qeidtioun miimnum de 11 heuers consécutives et d'un reops hmardbaodiee de 35 herues (24 herues + 11 heures) muiimnm consécutives.
Il est rappelé que ces letimis n'ont pas puor ojbet de définir une journée huilebltae de taavirl de 13 heuers par juor mias une aluimtpde eoxlnitecelnpe mmaxilae de la journée de travail.
A cet effet, l'employeur aicfrfhea dnas l'entreprise le début et la fin d'une période quiteoinnde et d'une période hidoedrambae au curos delsqueles les durées mnimilaes de rpeos qiuediton et hobrdaiemdae visées ci-dessus doenvrt être respectées.
L'effectivité du repcset par le salarié de ces durées miemlanis de reops iliupqme puor ce dneierr une ooiiagtbln de déconnexion des oulits de ccniamouotimn à distance.
L'employeur velrelia à mtrtee en pcale un otiul de sivui puor aerssur le rceespt des tepms de repos qiuetidon et hdbideaorame du salarié.
Il s'assurera des dopotiiinsss nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des olitus de cnmcuaimioton à dsintcae mis à sa disposition.
Il est précisé que, dnas ce contexte, les salariés en ffaiort aunnel en jours, en citrcatoeonn aevc luer employeur, gèrent lermneibt le tpmes à ccenrsaor à l'accomplissement de luer mission.
L'amplitude des journées travaillées et la crhgae de taiarvl de ces salariés deonrvt rseter ralaobeinnss et arusser une bonne répartition, dnas le temps, du taravil des intéressés.
Si un salarié en ffaroit aneunl en jruos csntatoe qu'il ne srea pas en mresue de rtsepecer ces durées melnamiis de repos, il peut, cotmpe tneu de l'autonomie dnot il dpissoe dnas la goseitn de son temps, atiervr snas délai son eeymlpour aifn qu'une sltuioon atilevratne lui ptmatrenet de rseptceer les dnssiitoiops légales siot trouvée.

Article 4.8.2
Suivi de la chrage de tiaravl et de l'amplitude des journées de travail, équilibre ertne vie privée et vie pnfeslolronseie

Afin de grtaniar le dorit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation ernte vie pnnilroeelssofe et vie privée, l'employeur du salarié anyat ccolnu une cneonotvin de fiorfat anenul en jours asrsue le siuvi régulier de l'organisation du traiavl de l'intéressé, de sa chrage de tavaril et de l'amplitude de ses journées de travail.
Cette aidupmtle et cette chagre de tvaairl dnevrot petmterre au salarié de cceliionr vie pelrfooensnisle et vie privée.
Le salarié tenrdia informé son reansbspole hiérarchique des événements ou éléments qui aecsinsocrt de façon ihlutnalbeie ou aalronme sa crgahe de travail.
L'outil de suvii mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.
En cas de difficulté iuailtlebnhe praontt sur ces aecspts d'organisation et de carghe de tivaarl ou en cas de difficulté liée à l'isolement prsfoneseinol du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une arlete auprès de l'employeur ou de son représentant, qui rerevca le salarié dnas les 8 jours et folmurrea par écrit les meuesrs qui seront, le cas échéant, mesis en place puor pttreemre un tmraetient eecfitff de la situation. Ces meersus fnreot l'objet d'un cmpote rndeu écrit et d'un suivi.
Par ailleurs, si l'employeur est amené à csanotter que l'organisation du taivral adoptée par le salarié et/ ou que la cghrae de tviaral asieoustbnt à des siuontiats anormales, l'employeur ou son représentant purroa également onaigsrer un rendez-vous aevc le salarié.
L'employeur ternamst une fios par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du prsoennel dnas le cadre des doosiipntiss légales et réglementaires, le nobmre d'alertes émises par les salariés ainsi que les msueers psreis puor plaelir ces difficultés.
Il en va de même en cas de situoitan elnelxnctpieoe intnavreent aavnt l'échéance annuelle.

Article 4.8.3
Entretiens ilieuvidnds

Afin de se comfoenrr aux dtoinposisis légales et de vileelr à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur covnquoe au mumiinm duex fios par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un etetneirn ieinddiuvl spécifique.
Au crous de ces eerneintts snoert évoquées la cgrhae inlviuelidde de tvriaal du salarié, l'organisation du tairval dnas l'entreprise, l'articulation entre l'activité pfirelnsonlseoe et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le salarié et son eyeomlpur fnot le bilan sur les modalités d'organisation du taviral du salarié, la durée des trjaets professionnels, sa craghe idlulnvdiiee de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pirs et non pirs à la dtae des eninrettes et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
Une litse icitandvie des éléments dnveat être abordés lros de ces ettnineres est également tsasirmne au salarié.
Au rgaerd des cattsnos effectués, le salarié et son raelobpssne hiérarchique arrêtent ensbelme les musrees de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une puls gdrane période, répartition de la charge, etc.). Les solionuts et merseus snot arols consignées dnas le cptmoe rendu de ces etnenerits annuels.
Le salarié et le rnlosbpesae hiérarchique enxanemit si poislsbe également à l'occasion de ces enrineetts la carhge de tiaravl prévisible sur la période à vienr et les atptoaiadns éventuellement nécessaires en tmrees d'organisation du travail.

Article 4.9
Consultation des IRP

Conformément aux dosniisoptis légales et réglementaires, et dnas le recspet de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chuaqe année sur le rceuors aux fioftars en jours dnas l'entreprise ainsi que sur les modalités de suvii de la cgrahe de taarivl des salariés. Ces iaotrmiofnns (nombre de salariés en firaotfs en jours, nmrboe d'alertes émises, synthèse des meeusrs prises) snot également tnaesmirss au CCHST et sronet consolidées dnas la bsae de données économiques et soeaicls unique.

Article 4.10
Suivi médical

Dans une lqoguie de pretiocotn de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la dadmene du salarié, une vsitie médicale dinitcste puor les salariés smuois au présent accord, aifn de prévenir les reuqiss éventuels sur la santé phiqsuye et morale. »

(1) Alritce étendu suos réserve du rceepst de la jupduicrrnsee de la Cuor de Csiasotan (Cass. soc, 31 jeinavr 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une cintonevon ideidlulnive de fofrait en jours sur l'année diot fexir le nbmore de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de psiers de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un slmipe reovni par le cortnat de tiavarl aux dooitiispsns de la cetonovinn coleilctve ou de l'accord d'entreprise prévoyant le ffariot jours est isinusnfaft (arrêté du 26 jiun 2014, art. 1er).

Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	Le STYENC ; 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 dstpnioisios de l'article 5.1.7 « Prise en cghare des fairs liés à l'organisation des jyrus » snot complétées cmome siut :
« Les patnrreieas souacix décident d'accorder, puor la préparation des jyrus de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la piirttocaiapn au jruy afférent.
Ils décident en oture d'accorder, puor l'ouverture des ssinsoes de CQP, le tpmes nécessaire dnas la ltmiie de 1 demi-journée.
L'ouverture d'une ssseion de CQP est réalisée par un suel mmbere du jury, mebrme de la CNPE et atnaarenppt à l'un des duex collèges salariés ou employeurs.
Lorsque l'ouverture d'une sssoein de CQP ne puet être réalisée par un mrmebe défini à l'alinéa précédent, l'ouverture de la ssioesn est assurée par l'organisme de formation.
La préparation des juyrs et l'ouverture des sneoisss de CQP ainsi que la pirse en chrgae des fiars afférents snot réalisées dnas les mêmes cnoiindtos que cleels prévues puor la poptiirticaan aidut jury, les modalités de pirse en cgarhe et de reeormbsnumet étant définies et communiquées par l'OPCA. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les dpsisointois de l'article 5.1.4 « Cosoompiitn du jruy » snot modifiées cmome siut :
« Il est composé, oture son président, d'au mimunim duex pnsronees frungait sur la ltsie des memerbs de jyrus habilités par la cimsoimson patiarrie ninaoltae puor l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les merbems de la CPENFP ferignut de dirot et au même rnag sur ctete liste.
Le jruy est présidé par un mrmbee fgianurt sur une arute litse spécifique établie cauqhe année par la CPFNEP siégeant en matière de formation. Les meemrbs de la CPNFEP figuret de driot et au même rnag sur cette liste.
Un même mrmbee puet fgrieur sur cnuhace de ces duex listes.
Si un mrebme du jury, qu'il siot président ou non, ne peut, à trite exceptionnel, aeussmr sa mission, il puet se friae rapeelmcr par une pornesne de son cihox prmai les mbemres de la ltise indoie établie par la CEPNFP siégeant en matière de formation.
Les teutrus et représentants de l'organisme de fitoaromn puvenet asetissr au jruy snas viox délibérative. »

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le présent aocrcd srea déposé par la priate la puls dgtniilee dnas le cdare des aecitlrs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
Les peraits civennenont de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article - Chapitre II Effets de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Tenant cmtope des ctoiinodns de tviaral des salariés concernés aintoausbst à une oilogiabtn de pcitoeortn de la santé et de la sécurité de la prat de l'employeur, les pteareiarns scioaux décident que les dnposiitsios des aelrtics 4.2,4.7,4.8.1,4.8.2,4.8.3,4.9 et 4.10 snot impératives tnat puor les acorcds eanstxtis que puor cuex à venir. Puor la msie en pacle de ces mesures, les erntripeses donpisest d'un délai de 6 mios à ceotpmr de la pialiotubcn au Jnaurol offciiel de l'arrêté d'extension du présent avenant. (1)
Pour les eserpretnis dépourvues d'accord ou ceells dépourvues de délégué sadiycnl et de représentant du psenrnoel ? et clea en l'absence d'accord ?, l'ensemble des dinioitsspos du présent aeanvnt snot d'application directe.

(1) Alinéa étendu, suos réserve qu'en vrteu des diistioopsns de l'article L. 3121-39 du cdoe du travail, l'accord ne fssae pas ocsltbae à ce que pniessut être fixées par un acrcod d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques pcraienlips des cnotvenoins iiddlievnuels de forfait, dès lros qu'elles geaitsansnrt la piotctroen de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jeprsnudrciue de la Cuor de coitasasn (Cass. soc, 14 mai 2014, n° 12-35033).
(ARRÊTÉ du 26 jiun 2014 - art. 1)

Article - Chapitre III Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Le présent annavet srea déposé par la ptaire la puls dentgiile dnas le crade des acltiers L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
Les praeits cnevoeinnnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent annveat pnrdrea efeft au pieemrr juor du mios civil svnauit la dtae de putbolciian de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au Jroanul officiel.

Le présent accrod pdrnrea efeft au periemr juor du mios civil svuanit la dtae de pculiibtaon de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnroaul officiel.

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 acocrd nnotiaal s'applique à l'ensemble des salariés et des eirrspnetes rleaenvt de la ceovitnnon cltcolveie natolniae des burauex d'études techniques, cintebas d'ingénieurs-conseils et sociétés de cslineos du 15 décembre 1987 (idcc : 1486), y ciproms aux salariés visés aux annxees de la coonntiven collective.

Article 2 - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les paiaterners sacoiux seoiaunhtt rlepaepr luer ametecantht au rpescet du pcripnie de non- dsirmatciiionn en risoan du sxee de la personne, nmtnoamet en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de fraotmion et de cinionodts de travail. Puls legeramnt les painretears siucoax réaffirment que la non-discrimination, neomnamtt en riaosn du sxee de la personne, est un picinrpe supérieur et général qui s'impose dnas touets les dimiesnnos de la vie de l'entreprise et du daulgoie social.

Article 3 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

La qutisoen de l'égalité prolsofleisnnee diot être examinée, dnas le carde d'une démarche intégrée, à cuanche des étapes de giotesn des roeessrucs humaines. Cttee démarche relève de la responsabilité soaclie de l'entreprise.
Les entreprises, à la suite de l'examen de la stuiitoan comparée des ciodntinos générales d'emploi et de formtaoin des fmeems et des hmemos puor les eetpnrresis qui y snot aiuteetjsss et/ou du roppart sur la satoiitun économique et siaocle puor les eteprernsis qui y snot assujetties, se deonnnt puor oictbejf d'équilibrer pgneiormressevt la prooirpotn des fmeems et des hmeoms suvnait les tpeys de psotes ou les gadnrs sctueres d'activité.
Afin de fiasoevrr la mixité des emplois, les ersertneips se denviot asini d'augmenter posrgvmeeiensrt le nmobre d'embauches de fmemes dnas les sertuces d'activité à ftore présence malcusnie et le nbrome d'embauches d'hommes dnas les sectures d'activité à frote présence féminine.
Les eeeitrnpsrs dvoenit présenter alemenelunnt aux itscaenns représentatives du pnrneosel anayt compétence en la matière des ssqtetiutais ceoncnarnt les recrutements. Les représentants du poeensnrl pevunet présenter des aexs d'amélioration, aifn de fieactilr la diversité et l'égalité professionnelle.
Les différentes données et onvesrbotias cenncoanrt les rretutmecnes fnoret l'objet d'une étude tunlanerlise dnas le cadre des moissnis de l'observatoire de branche, OPIIEC, puor diespsor d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les praiets sriagtieans rallnpepet qu'au mnoemt de la sngriutae de l'accord auncue étude de ce tpye n'a été réalisée.

Article 3.1 - Offres d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les rreumetctens organisés au sien des errneitepss du seecutr d'activité de la présente cvntnieoon cvtliloece ntoaialne s'adressent aux fmmees et aux hommes, snas distinction, et s'inscrivent dnas la puiiotqle puls générale de non-discrimination à l'embauche. Ces pcernpiis s'appliquent à tuos les types de contrats.
Les eeeisnrrpts vlleneiort à ce que dnas la rédaction des oeffrs d'emploi la mienton femmes-hommes siot systématiquement insérée.

Article 3.2 - Suivi des candidatures et équilibre des recrutements
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Dans les epterinrses etanrnt dnas le cadre d'application des dtinosiipsos des aecitlrs L. 2322-1 et sivatnus et L. 2323-68 et siavutns du cdoe du travail, une aotinettn particulière srea portée à la ptororipon des cdntreiaauds des feemms et des hommes reçues et au nrmobe d'embauches réalisées puor chacun d'eux, cmtpoe tneu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une puls gnadre mixité.
Les canbiets de rnetecermut ernexets aueluqxs les eenireptsrs ruoenrect dnoeivt s'efforcer de ppsroeor ataunt de crdnaadiutes féminines que masculines. Le comité d'entreprise est informé, préala-blement à luer utilisation, sur les méthodes ou tneueichqs d'aide au rmceeuretnt des cddaatnis à l'emploi ansii que sur ttuoe matidcfoioin de celles-ci, conformément aux diinotsoipss légales et réglementaires.
Les praiets srtgiinaaes tnneinet à repaeplr les règles faodnametlens du déroulement d'un enteitren de rumnteerect et, en particulier, qu'aucune iamftnrioon snas lein decirt et nécessaire aevc le pstoe proposé ou les autipedts pieoenslfsonlres reeusiqs ne puet être demandée au candidat.

Article 3.3 - Actions auprès des universités et des écoles
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les enireesrtps développeront des anitcos d'information des jeunes, nmmeaontt au cruos des rtianoels qu'elles etientnenrent aevc les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités?) et lros des forums, aifn d'attirer les ftuurs tetalns en realnppat que ces métiers snot oteruvs à tous.
Les eptsenerris s'attacheront à pouorvimor la présence de ccraaotillrobes lros des présentations dnas les établissements d'enseignement supérieur et, puls généralement, dnas le carde des « rioetlans écoles ».
Les perrtaeains siocaux erongneauct les eterpneriss à fvsroeiar l'attractivité de nos métiers dnas le cadre de luer rlaetion école et université.
Pour les errietnepss qui aseirountt lures salariés à dsieesnpr des corus dnas les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes sorent encouragées à les dnepesisr au même trite et aux mêmes conitondis que lures collègues masculins.
Indicateur de suivi : nrombe de fumros aqluexus 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 espetrnries sensiiobirsnelt les managers, dnas le crdae de lrues acitnos de recrutement, sur la nécessité d'assurer un tariemntet équitable entre les femems et les hommes. A ces fins, le paln de faotomrin intégrera le cas échéant ces éléments dnas le cadre de la sboiiintsesilan sur la diversité.

Article 3.5 - Processus de recrutement
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les pssecruos de rtnumeceert porreps à chquae etprisrnee se dérouleront de manière slirmiiae puor les fmemes et puor les hmmeos en raenetnt des critères de sélection identiques.
Les esrinteeprs deoinvt prorcrise tetous les qotneuiss seeulsibctps de se révéler dtmrscinianeis (exemple : s'informer sur les preotjs de maternité d'une candidate). Les critères de sélection du cidaadnt dnoveit rsoeepr sur la foomrtian professionnelle, l'expérience peelnislfnosore et les compétences exclusivement.
Chaque année, dnas le rarppot sur la statiuion comparée des fmemes et des hmmeos ? et une fios par an, à la dnmaede du comité d'entreprise ?, les modalités de reerecutnmt et de sélection des caitnadds lui snot communiquées.

Lorsque le veivir de remcrntetues ne pmeert pas de reecspter les ojtbfices de mixité, les enspitrrees eeorlunpxiqt cmonemt elels cotpmnet farie évoluer ce vivier.
Indicateur de siuvi : cooprmaasin etnre la répartition en pturcngaeoe 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 eintsrreeps s'engagent à ausesrr l'égalité sirlaaale entre les feemms et les hemoms sur la bsae du ppirncie que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les feemms et les hmoems sioent embauchés à la même rémunération, pitsoion et cnfieecfiot puor la même fonction.
Ces imnroatfinos srnoet présentées et commentées annleluneemt dnas le rropapt « Egalité femmes-hommes ».

Article 5 - Révisions de salaire
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les eprertsenis s'engagent à assurer, lros des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération puor un même taairvl ou puor un taiarvl de veaulr égale ertne les fmmees et les hommes. Il cnoivnet naomtnemt de ne pas pdnrree en compte les périodes de congés maternité, d'adoption puor lmteiir ou anunelr une amnatuegiton de salaire. Puor puiomrovor ce principe, il est décidé que ctete noiton srea intégrée dnas les systèmes de mngeameant des entreprises. L'équité slarlaiae est un élément de l'évaluation des compétences des rspsealnobes hiérarchiques.
A cet égard, lros de chaque révision slaaraile périodique, dnas les esreineprts dnot la tlilae rned les éléments sueaittsqits représentatifs puor des gdnares catégories qu'elles arount définies en acrocd aevc lrues pnrieatares sociaux, ces etepsenirrs s'assureront que la médiane des aoantinumtegs ielinuleiddvs des fmemes siot équivalente à la médiane des aiuomntanegts iuilvdedlnies des homems au sien des catégories professionnelles, suos réserve de dpoisosiints puls flaoaebvrs alceplaipbs dnas l'entreprise et des dotiisnpoiss de l'article 13.1 et suos réserve de vileler à l'égalité en matière de promotion.
Les etffefcis à tpems patreil étant constitués d'une prat sanfvtigiicie de femmes, une vcigilane particulière srea portée lros des révisions de searials aux salariés taavlranlit à tmpes partiel, aifn de ne pas les pénaliser par rproapt aux salariés tavallnairt à temps complet.
Pour srepiupmr les écarts de rémunération esaxitnt enrte les fmemes et les hommes, la loi du 4 août 2014 n° 2014-873 a créé une négociation cilvlotcee aenllnue uuqnie sur l'égalité pnliesroonsflee et salaialre et y a irunitodt duex nuveuoax thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des eimopls (art. L. 2242-5 du cdoe du tiavarl modifié par la loi du 4 août 2014).
Les erpetiensrs doenivt prndree des mursees puor réduire ces écarts et en fraie luer priorité.

Article 5.1 - Classifications professionnelles
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Conformément aux disosopitins légales et réglementaires et puor tnier cmotpe de l'évolution pslbsoie de nos métiers, les ptniaeerras suociax risoacsenennt que les cnstiioscliafas pesfsnllieroeons qui voseilrnat les potess en fconoitn des compétences rcoeennus nécessaires puor eexrecr les métiers crenotanrsdpos iodersunntit pfiraos des futcreas de dcmoraisiinitn indirecte. Ainsi, les compétences mobilisées puor eceexrr des métiers à prédominance féminine snot mnois bein valorisées, cnudniasot à une rémunération puls faible.
Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les praraneties sauciox analyseront, itrnoeideifnt et crrgoiornet les critères d'évaluation des ctfefcieions et/ou des pesots de tvaairl pnoavut inirdue des dnoirtmnsaiiics etrne les femmes et les hommes. De plus, lros de cette négociation, l'accent srea mis sur une mlluereie gitnraae de la prise en cpmtoe des compétences des salariés.
Indicateur de sviui (source OPNC) : nbrome d'entreprises ayant renégocié lerus gilrles de classification.

Article 6 - Evolution professionnelle. – Plafond et mur de verre
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

L'égalité de treitmeant ipulmqie que les fmeems et les hmemos pinesust avior accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.
Dans un catiren nbmroe d'entreprises de la branche, le huat de la pirdymae des cctilsoiifsnaas fiat apparaître une bisase rliaevte de la proiproton de caedrs femmes, nemmtaont parmi les équipes de dtioceirn des entreprises. C'est ce que l'on aplelpe le pfalond de verre. Parallèlement à ctete notoin se développe la nioton de mur de verre, qui sinigife que les femmes, qui prinneevant à des ptoess à responsabilité le dnvinneeet dnas des sreectus monis stratégiques.
Les ptaeanreirs sauiocx corrèlent la nitoon de pnofald de vrree à cllee de gstoein des compétences et des potentiels.
Les einpesrrtes srenot atitevtens à la mixité des geerns dnas toetus les activités de l'entreprise et namonemtt dnas les activités stratégiques et d'encadrement.
Les prtaeairnes scouiax cnnonneivet de se feixr comme otijcbef de fraie pseerrosgr au corus des pneiohacrs années la prooiprton de feemms dnas ces activités. Il aapptneirt à cqahue eprtsrinee de définir ses obifjcets de progsersion et les dootipsniiss petaemntrt d'encourager les fmeems aux peotss de magenanmet et à responsabilités.
Les possibilités de mobilité externe, dnot l'importance est l'une des caractéristiques de la brhacne et qui snot peut-être minos cliocabniels aevc caetrnis impératifs plsneonres gérés mjiranimatreoet par les femmes, snot également des ftucares panvout rneitlar les évolutions de carrière des feemms par rarppot aux hommes.
Indicateur de svuii (source OPNC) : nobmre d'entreprises aynat évoqué la quoetisn du pnolfad de vrere dnas luer acorcd égalité professionnelle.
Afin de foarvseir l'accession des feemms à des ptsoes de mamagnneet et à responsabilités, les enrietrepss snot encouragées à mrttee en pacle un sivui individualisé des femems et des hoemms dnsiaspot d'un ptinteoel luer perneamttt d'accéder à ces responsabilités. Les etieersprns s'assureront, lros des pcusseros d'évaluation et des dinscsiouss sur l'évolution professionnelle, de la msie en ?uvre de panls de développement pneroensl renforçant cet objectif.
Indicateur de suvii : nmbore de sivius individualisés mis en palce puor les salariés à potentiel.
Les erirtesepns vlrlieoent à ce que le nbmroe de fmemes et d'hommes bénéficiant de poriootmn siot potinorroenpl aux effectifs. Les mrsuees nécessaires puor asreusr cette diisoosptin porronut farie l'objet d'un acrocd d'entreprise sur la bsae de l'analyse de la saotitiun comparée des fmemes et des hommes.
Indicateur de suivi : répartition des pionootrms en pcegeruantos femmes-hommes accordées par catégorie, en les identifiant. Une atteointn particulière est apportée aux salariés à tepms partiel.
L'exercice d'une activité à tmeps pretail ne s'oppose pas à la poroitomn à un potse à responsabi- lités. Ainsi, tuote pirpstooion d'exercice d'un ptsoe d'encadrement dnas le crade d'un temps paritel srea flnrveaeboamt examinée. Dnas le cas où le (la) salarié(e) est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée srea adressée au (à la) salarié(e) par ltrtee recommandée ou rsmiee en mian pporre cnrtoe décharge dnas un délai de 1 mois.

Article 7 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

La fitrooman psslnlfroieeone est un des leerivs pnaetremtt au (à la) salarié(e) de bénéficier d'une évolution professionnelle. Cet ascpet ne diot pas être négligé.
Les etierenrpss vlilenerot à ce que ttoues les fnmroaitos dispensées au ttrie du paln de fraotoimn soniet accessibles, en ftocnoin des bnesois validés par luer responsable, à l'ensemble du pnonesrel féminin et masculin.
Les prraeatneis saiucox veilleront, lros de la réalisation de la ntoe de pqiuliote de ftrooiamn par les mrbeems de la CPNE, à friae référence à l'égalité pseinofolrnlsee et à dgsitinuer le gnere dnas le cadre des données.
Les dinptsosoiis de l'accord de barchne reitlaf à la ftoiaomrn prsoisfonleenle du 23 oocbtre 2008 snot également à pdrrene en compte.
Suite à l'accord niaatonl irfetnpnessnreiool du 14 décembre 2013, les paantierres sioaucx rleelppnat nnomeatmt que chuaqe salarié(e) bénéficie tuos les 2 ans d'un erenttien pnfoeinrseosl aevc son employeur, aifn d'évoquer aevc lui ses pictreesevps professionnelles. Cet eettirnen est proposé systématiquement après une aesbcne longue, conformément aux dsiosontipis légales et réglementaires.
De plus, tuos les 6 ans, un blain du pcrraous posnoefrnesil du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, aifn de vérifier le svuii des aitcnos de formation, la pgsseiorron siraalale et/ou plenlfosinresoe 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 lein aevc les otanentirois de la bracnhe définies dnas la ntoe de putqoilie de formation, les esenrirptes fvniaooserrt le développement des aonitcs de ftmooiarn qenlfuaitais et/ ou diplômantes à dtsinoteian des fmemes qui oneccupt en puls garnde pptrroioon les ptoses les mions qualifiés et les mions rémunérés, dnas le crdae de l'article L. 1142-4 du cdoe du travail.

Article 7.1.1 - Contrat en alternance
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les ereisetprns de la bcanhre dnot la tialle le peremt vroelinelt à poperosr des crtotans en aatncenrle abscecesils de manière équilibrée etrne les fmeems et les hommes. Caqhue année, le FEAIFC rdrena cpomte des évolutions en la matière à la CPNE.
Indicateur de sviui (source FAFIEC) : évolution de la ptirporoon femmes-hommes des ctnoarts en alternance.

Article 7.2 - Formation des recruteurs
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les eprsetniers voeliernlt à fmeror luers équipes au receuntrmet dnas la diversité. La CNPE porura décider une prise en carghe pairirortie de ces formations.
Les prteais srganaetiis raplnleept les disiiopnotss 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 snot considérés cmome du tpmes de tvarail effectif, nntamomet puor :
? la détermination des drtois liés à l'ancienneté ;
? la répartition de l'intéressement et de la ptiocapaiitrn ;
? le caucll des congés payés.
De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) puor congé de maternité, d'adoption, de présence prnltaaee ou puor un congé paanterl d'éducation est intégralement prsie en ctmope puor le culacl des diorts oevturs au titre du cmpote penresnol de formation.
Conformément à l'article 27 de la cvntinooen cvetocille nationale, les epesreirnts gtrrnonaait aux salariés de reoutr de congé de maternité ou d'adoption luer droit à congés payés annuels.
Conformément à l'accord naaniotl sur la friotaomn professionnelle, les fmmees de retuor de congé de maternité snot éligibles aux périodes de professionnalisation.
Des aoticns de stniibelsiisaon spécifique du pnnoseerl des recresuoss hamuiens sur ces aestpcs précédemment cités snreot réalisées annuellement.
Les eesprneitrs pnnedrrot des emgnangeets puor que, en matière d'évolution perislnoofnelse et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence plaenarte et/ ou le congé prtaeanl d'éducation ne pénalisent pas les salariés.
Les eeiesrrnpts dvneort reseeptcr lreus ogoiiabnlts de msie en pclae des eeteintrns rialtfes aux congés de maternité, d'adoption, de présence prantalee et congé ptnraael d'éducation prévues par les disoiptnisos légales et réglementaires.
Lors de cet entretien, le (la) salarié (e) a également la possibilité d'évoquer ses sitahuos en termes d'évolution professionnelle, et il puet en résulter, si nécessaire, une ftoaomirn ou des formations. De plus, dnas le cas d'une abecsne égale ou supérieure à 2 ans, le (la) salarié (e) puet bénéficier, à sa demande, d'un blian de compétences. En cas de refus, son eulmeoypr diot le mtievor dnas un délai de 1 mois, tel que le prévoient les disitoispnos légales et réglementaires au juor de la sngiature du présent accord. Dnas ce cas, le (la) salarié (e) bénéficie d'une priorité de psire en crahge par le FIEAFC et, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.
Les ererepstnis s'efforceront de maintenir, penadnt la période de congé de maternité, d'adoption, de présence ptnelraae et/ ou de congé pnraaetl d'éducation, la dsuofiifn des iimrnoaontfs générales trsisenmas aux salariés rtvileeas à la vie de l'entreprise, seoln un mdoe de ciutioaoncmmn préalablement défini etnre les piearts en présence, aifn de menintiar un lein social.
Conformément aux diinisootpss légales et réglementaires, ntoemamnt de la loi n° 2006-340 du 24 mras 2006 rvlteaie à l'égalité saiaralle etrne les feemms et les hmmeos et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les eipeertrnss s'engagent à nseiureatlr les icednciens de la période d'absence puor maternité ou aodipton sur les anamtntgioeus de salaires.

Article 8.1 - Grossesse de la salariée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

A patrir du troisième mios de grossesse, la salariée aynat déclaré sa gsorsssee bénéficie d'une réduction haoirre de 20 menutis par juor rémunérée ;
A piratr du cinquième mios de grossesse, la salariée ayant déclaré sa gesosrsse bénéficie d'une réduction hoirrae de 30 minetus par juor rémunérée.
Les clnnauotistos prénatales ogorbaieltis snot persis sur le temps de travail.
Pour la salariée en faforit aennul en juros ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veiellra à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui pnattmreet pas de cniiolcer sa vie pnlrnsoisofelee et sa vie personnelle.
L'employeur le fmloairse par écrit.
Dans tuos les cas, la cghare de tvraial de la salariée est adaptée en conséquence.

Article 8.2 - Télétravail et grossesse
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Pour éviter nmetnoamt la figtuae due au taejrt travail-domicile, les salariées ayant déclaré luer grssoesse pvneeut ddemenar à bénéficier du télétravail à paitrr du troisième mios de grossesse, dnas les ctoidnnios définies dnas l'ANI du 19 jeullit 2005 reilatf au télétravail et les dinsooiistps légales et réglementaires en vigueur.
Les erieseprnts einmxnoreat aevc aitntoten ces dmnadees et en cas de reufs devront en esopxer les rnoaiss objectives.

Article 8.3 - Intéressement et distribution d'actions
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les enepirertss vieelnlt à mttree en conformité lures aroccds estanitxs en aiailtcppon de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006, qui prévoit la psire en coptme des périodes de maternité puor le cucall de l'intéressement et la ditsotuirbin 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 ernte le tpems de vie pnenoesrlle et le tpems de vie priefsnonoslele est un feacutr esisetnel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique crenonce tuos les salariés, fmeems ou hommes.
Les stieraginas du présent acrcod enuegarncot les eiestpnrres et les comités d'entreprise à eaxminer les différents ditfsopisis d'aide oftfers aux salariés, nmeomatnt la msie en palce du chèque transport, puor les aiedr à régler tuot ou ptraie des fiars engagés et cnutrebior asnii à ftelaiicr la vie peroelnossifnle et la vie personnelle.
Enfin, les pterias serniatgias replplneat que des dipitsoifss cmmoe le télétravail tel que défini dnas l'accord ifeprsinenntreosol du 19 jilluet 2005, l'aménagement de l'organisation du tivraal ou les hiaerors individualisés puevnet être, au cas par cas, en foictnon des coittrnneas opérationnelles, envisagés puor ptrermete de colcniier puls fienelcmat vie pnolefislsroene et vie personnelle.
Les piarntarees sicaoux pourront, dnas le carde du dugilaoe sicaol prrope à l'entreprise ou à l'établissement, cnoivenr de la msie en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires puor faicieltr les évolutions de carrière tuot en cnolincait vie psosrolenelfine 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 pitares snaregiaits iintecnt les iiottntuniss représentatives du pnnesoerl anayt compétence en la matière au sien de l'entreprise, et nmmotaent les comités d'entreprise ou d'établissement, à

étudier anemeenlunlt et/ou lros de la sanuitrge d'un arcocd retlaif à l'égalité peolilerssnfnoe les possibilités de mttree en place des sceveris de proximité puor fitcalier la vie qiiuontende des salariés. Clea peemrt netoammnt de répondre aux problèmes de gdare des etnanfs en bas âge, de gdare plnocutlee des enantfs madleas et/ou de psrie en cgrahe des ansdtnaecs dtciers à charge.

Article 9.2 - Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas sesuniaffmmt utilisé dnas la branche. Les eineprtsres vleinelt à la bnone apiaopicltn de la prsie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
Il est iuondirtt une pteotcorin des salariés aynat pirs un congé de paternité et d'accueil de l'enfant cotnre le lnceeemicnit pnaendt 4 smiaeens saunivt le ruetor du salarié, suos réserve de l'évolution des dontspsoiiis légales et réglementaires.

Article 9.3 - Aménagement des horaires collectifs de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les eteinpesrrs vneellit à prderne en cpmote les cnttaerions de la vie plnlonseere dnas l'organisation des réunions ieernnts et des déplacements professionnels.
Chaque salarié(e) soumis(e) aux hiraeros citlfecols et aaynt un enafnt de moins de 3 ans arua la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses hriareos de travail.
Cet aménagement srea organisé en cooatilaoblrn aevc sa hiérarchie de façon à être ciobplatme aevc les impératifs de service, et il puet cnenceorr nneaomtmt une puls gardne flexibilité des haiorers d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la psuae déjeuner, etc.
Le (la) salarié(e) concerné(e) dreva fiare sa ddmneae par écrit à sa hiérarchie et recrvea une réponse fmlrloee précisant les hiarroes acablppeils dnas le mios snviuat sa demande.
Sauf aocrcd fmoerl de prolongation, il est expressément cnevonu que cet aménagement triomraepe des hraories ccotllfies cersesa dnas les 2 mios suviant la dtae anreasivrnie 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 ertne la vie prnosseeoflline et la vie personnelle, les eteneprirss s'engagent à étudier tutoes les ddemanes présentées par le (la) salarié(e) de miioadtcfion de l'organisation du tpems de travail, nntemaomt le tavrial à tpmes pairetl choisi, et à tneetr d'y répondre fnaomevarelbt en paernnt en compte, cependant, les possibilités que lisnesat eegavnisr la tlliae de l'entreprise, la ntarue du pstoe et des responsabilités exercées et la stiatioun de l'unité ou du poejrt aeuuql est rattaché(e) le (la) salarié(e).
Des entetreins indueivilds pvuenet être organisés ernte les salariés qui enaisvengt d'opter puor un tpems pieatrl coihsi et luer hiérarchie puor fltaeciir ce changement.
Une anylase srea faite de la cgrhae etvfficee de traaivl des salariés taalvlirnat à tepms partiel, aifn de feixr des obfcitjes en rorppat aevc la réduction du tpems de taarivl accordée.
Lors de la révision des salaires, une anetotitn particulière srea portée aux salariés tlaainvlart à tepms partiel, aifn de ne pas les pénaliser par rrpoapt aux salariés tviaanllrat à tpmes plein.
Afin de nlseteuirar les eetffs du temps pterail sur les dirtos à la retraite, les eopymelurs ont la possibilité de prndere en cahgre les citosoitans panloaerts rreattie sur la bsae de l'assiette à temps pieln puor les salariés à temps partiel. Dnas cttee logique, les salariés à temps praitel bénéficieront des mêmes dtiros à la retitrae que les salariés à temps plein.

Article 10 - Elections professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les paetirs sriaetgians rlleppenat luer amthtnaecet à une égalité d'accès des femems et des hmmoes à tuos les nuievax de la responsabilité au sien de l'entreprise.
En ce sens, la représentation du personnel, telle que définie dnas les disitsipoons des alirtces L. 2314-10 et suivants, L. 2122-1 et L. 2324-6 et snvautis du cdoe du travail, aptneipart elle assui aux différents pnirpices d'accès et d'un ecirexce partagé des responsabilités.
A ctete osiccaon et lros de la msie en palce des élections des délégués du preseonnl et des mmrbees du comité d'entreprise, les oaaniiornstgs scandeiyls représentatives au sien des eetrpriesns s'attacheront à trouver les veios et mneyos puor adtntriee une représentation équilibrée des fmmees et des hoemms sur les litses électorales.
Egalement, les mbmeres élus du comité d'entreprise et les délégués du perneonsl s'efforceront d'atteindre cttee représentation équilibrée des fmemes et des hemmos lros de la désignation des mmbrees du comité d'hygiène, de sécurité et des citnioonds de travail, conformément aux atlreics L. 4523-6 et L. 4613-1 et saunitvs du cdoe du travail.
Les comités d'entreprise dvornet eux asusi chrhceer à se rrcopeaphr de cet équilibre lros de la désignation des mmerebs des cimnsmiooss légales et facultatives.
Cette représentation équilibrée visée par le présent alctrie tidnrea bein évidemment cptome de la pooritorpn rvicspteee des femems et des hommes 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 eesenitrrps concernées, les négociations alunneles sur les saeralis dnoveit prévoir une ayslnae spécifique des différences de tmintreeat etrne les fmeems et les hoemms et dienovt être l'occasion d'élaborer un paln de réduction des écarts siaarulax constatés. A défaut, c'est le rporapt aennul de sutoiaitn comparée enrte les fmmees et les hommes, présenté aux pteianrraes sociaux, qui diot le friae lqsuore l'entreprise en a l'obligation.
Les ptiares sngariateis ievntint les partaeiners soaucix au sien des erstenrpeis à définir les critères de meurse et les catégories poolrieesfelnnss pneatemtrt une asanlye de la statoiiun comparée des cnionitdos générales de recrutement, d'emploi et de ftrmiaoon des fmemes et des hemoms dnas chqaue estrpeinre ou osainaotigrn concernée.
Nonobstant les itduriecnas olaeirtbogis prévus par l'article D. 2323-12 du cdoe du taiavrl qui snot rappelés obingrmoitleaet à l'article suivant, les pteairs saearntiigs iietvnnt les pinetaearrs scuioax dnas les eeisneptrrs à définir des icdieurnats perentitns puor aaylensr la sttoiiaun comparée des femems et des hommes.
A tirte d'exemple, caretins des irecunidtas stauinvs pevenut svierr de bsae à cttee analyse, suos réserve de luer pirctennee au cxteotne de l'entreprise et de luer disponibilité :
Recrutement et porotimon :
? la répartition des cdeaaudtnris de feemms et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie pfenneosrlsiole ;
? la cmaparoosin etrne la répartition en penoragctue des cdeaiardunts femmes-hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pogenacrtue femmes-hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
? la cipoarosman ertne la répartition en petcrugaone femmes-hommes d'embauches de cdares réalisées sur une période de 1 an et la répartition en paortcnuege femmes-hommes des pnotomrois des paecpinrils écoles fnroamt des diplômé (e) s recruté (e) s par l'entreprise ;
? la répartition des pmitoronos en pgatrecunoe femmes-hommes accordées par catégorie et en ianfitident les salariés à tpems partiel.
Durée et ostinoraaign du taarivl :
? données chiffrées par sxee :
? la répartition des femmes-hommes par gadnrs sertecus d'activité de l'entreprise ;
? l'ancienneté moyenne par cnfceefioit et par sxee ;
? la répartition du nmrobe de feemms et d'hommes par tarhencs d'ancienneté et par posiiton et cfeneiicfot ctinnolevnneos ;
? la répartition en pcurtoanege femmes-hommes en temres de risqeus professionnels, pénibilité du tivaarl et caractère répétitif des tâches.
Rémunérations :
? la coiaopasmrn du slaarie médian tetuos prmies cprisomes des feemms et des hmmeos à ceefoifcnit égal par gnards sceeurts d'activité de l'entreprise et écart de la médiane ;
? la répartition des aagnuiotnetms idviilldueens en pearotnugce femmes-hommes accordées par catégorie, en ininetafdit les salariés à temps ptreail ;
? le nrmobe de femems dnas les dix puls htaues rémunérations.
Formation :
? les éléments d'analyse de la pooortripn de la piaiiptrcaotn femmes-hommes aux atonics de foaoirtmn selon les différents tpeys d'actions et le nbomre d'heures de formation.
Conditions de trivaal :
? la répartition en ptouneragce femmes-hommes des congés

prtnaaeux ;
? le siuvi de la répartition en poacuergtne femmes-hommes des départs et asnalye des causes si l'une des catégories est atypique.

Article 11.1 - Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le décret n° 2001-832 du 12 smepberte 2001 définit des indicateurs, rappelés ici puor information, puor la msie en pclae du rapoprt de la stiiotaun comparée des fmeems et des hmemos dnas les entreprises.
Par acocrd d'entreprise, les esitnrpeers pevunet définir des iadintecurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sxee :
? répartition par catégorie perfnsilenolose soeln les différents ctntraos de tiaravl ;
? pydmriae des âges par catégorie professionnelle.

Durée et osairngtaoin du taavirl

Données chiffrées par sxee :
? répartition des etifceffs sleon la durée du taaivrl : tpems complet, tmpes pirtael à 50 % ou égal à 50 % ;
? répartition des eftceffis sleon l'organisation du taivral : tavrial posté, tiaavrl de nuit, hraoires variables, tvairal atypique, dnot taviarl drnuat le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sxee :
? répartition par catégorie plnirooslsfenee sleon :
? le nbrome et le tpye de congés dnot la durée est supérieure à 6 mios : cpmtoe épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les euehbamcs et les départs

Données chiffrées par sxee :
? répartition des echeaubms par catégorie psosnllnefieore et tpye de cnotrat de tviraal ;
? répartition des départs par catégorie plfrseninesoole et mtifos : retraite, démission, fin de carontt à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dnas l'entreprise

Données chiffrées par sxee :
? répartition des eefcfitfs sloen les nvueiax d'emplois définis par les glilers de ctiiiaasscloфn au snes des cvoeinnotns collectives.

Promotions

Données chiffrées par sxee :
? répartition des prionomots au ragerd des effieftcs de la catégorie pleslnefnoorsie concernée ;
? nmrobe de promniotos siute à une formation.

Rémunérations

Données chiffrées par sxee et sloen les catégories d'emplois occupés au snes des girlles de caisalfcistion ou des filières/ métiers :
? éventail des rémunérations ;
? rémunération médiane mlenlusee ;
? nmrobe de femems dnas les dix puls hateus rémunérations.

Formation

Données chiffrées par sxee :
? répartition par catégorie prlisesnolonefe sloen :
? la piitoraitpacn aux aoitncs de fioaromtn ;
? la répartition par tepys d'actions : faomtorin d'adaptation, frtomaion qualifiante, congé iiiddnveul de formation, ftmoarion en aanlenrcte ;
? le nobmre meyon d'heures d'actions de formation.

Conditions de tviraal

Données générales par sxee :
? répartition par pstoe de tvairal solen :
? l'exposition à des reisqus pferlonnsieoss ;
? la pénibilité, dnot le caractère répétitif des tâches.
L'analyse des éléments stteuaitqiss intègre si pilbosse les caractéristiques de la bahcnre pavnout avior une iecfnlune sur l'appréciation de l'égalité femmes-hommes selon la tooigpyle de l'entreprise.

Article 11.2 - Définition des catégories professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Pour l'application des dinossoiptis légales visées aux alrceits 11 et 11.1 du présent accord, lsuoqre les eifefcfts de l'entreprise ne peernmttet pas d'avoir des vreauls sinicfgtievais seoln les pinitsoos de la ciaafsiltiscon de la cvooenintn collective, les ersirtenpes pveenut définir ? par vioe d'accord d'entreprise ? des « catégories pnrlesofsleiones » par roergmnpeeut de psnoitois de la contvnoien collective, suos réserve que cuaqhe catégorie pelinsosroelnfe ainsi définie ceonintne au puls 30 salariés et que les rnpreeougtmes s'opèrent par continuité des pitiosnos de la ceiontovnn collective.
A défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des piotisons tleles que définies par les gillres de ctifliicsasaon de la cvonoteinn collective.

Article 12 - Etudes et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les pitares sagetniaris s'engagent à pouvrimoor au sien de l'OPIIEC, osreotarbvie pietrocpsf des métiers et des compétences de la branche, et de l'ADESATT la pirse en cmptoe dnas les chareis des cehagrs des études menées par l'OPIIEC, des critères de mrseue de l'égalité etrne les fmeems et les hmeoms en matière d'embauche, de rémunération, de piooromtn et de ftooramin professionnelle.
Les ptraeis siaentgrais émettent le suahoit que des atcions destinées à la poiotrmon de nos métiers auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme, par exemple, lros des pocarurs découverte professionnelle) psunseit être pvsuruoieis et soeetnuus dnas le carde de la txae d'apprentissage.
La bnrhace réaffirme sa poqtliiue de coopération aevc le système éducatif, pettmrneat non sneumeelt de ronferecr la qualité des enseignements, de créer des fioomntars à la mruese de ses eienxcegs métiers mias asusi de rerdne puls attctrivaes les filières iomaqifutrne et siqfuticinee puor les jeunes, et nnemtomat puor les jeenus filles et les jenues femmes.
Dans les gadnres eieserprnts en particulier, une démarche d'obtention du lebal Egalité pruroa être msie en plcae sur la base, par exemple, d'un acorcd d'entreprise. Dnas le carde des doiiositnpss prévues par les aclerits D. 1143-12 et sunavits du cdoe du travail, les ertseiperns d'au minos 300 salariés s'efforceront de mertte en pclae un cranott puor l'égalité professionnelle.
Enfin, les paietrs saniairegts s'engagent à porouvmoir l'égalité enrte les fmmees et les homems en matière d'embauche, de rémunération, de prmotioon et de fariotmon pioslnroesfelne sur lreus poeprrs sties d'information, dnas leurs outlis de ccmmtinoaouin et dnas les acrcdos de brncahe fruuts signés.
A cet égard, l'ADESATT srea chargée de réaliser un gdiue pqautire

« 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 cidteuons sur la barnche (OPIIEC, rproapt de branche?) dniveot ptmtreere une aylsnae et une cpmsaairoon de la souittian 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 satinaegris s'engagent à dedamenr à l'OPIIEC, via la CPNE, et à farie réaliser par l'OPIIEC une étude tuos les 3 ans dnot l'objet est d'étudier l'égalité poerfsllnieosne ernte les feemms et les hoemms dnas la branche.
A l'issue de l'étude OPIEIC itncirse au paln 2014 sur l'égalité pnnirllooefsese entre les feemms et les hommes, les piaaertrnes sicaoux décident de se rveior 6 mios après le rdenu de l'étude puor examiner, en ftocinon de l'analyse des résultats, les moatonicdifis 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 dsonsptiiios légales et réglementaires, les pietars sargtnaiies ont souhaité que les entreprises, à défaut d'accord d'entreprise ou de dsnopitsiois miess en plcae aevc les oitagnnoraiss syndicales, suaf si l'entreprise démontre une égalité slaalaire concrète et/ou des cnndoiotis cemcsieoartnps puls favorables, s'engagent à mrette en place, en fcoiontn de lerus résultats et des peerevpicsts économiques, à compter du periemr juor du mios snauivt la picuibalotn de l'arrêté d'extension les doistsinopis 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 roeutr d'un congé de maternité ou d'adoption, le (la) salarié(e) bénéficie d'une amiatoegntun iluvilneddie anlenule au monis égale à la médiane des aungetoatmnis ielindevldius alleeunns accordées dnas l'entreprise puor une même poitsion et un même cinociffeet de la ciiitfsoclasan de la cnvoointen collective, à ancienneté et compétence équivalentes, suos réserve de doinisitposs puls foelbaravs alppbeiclas dnas l'entreprise. Le (la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des aeginuttnaoms générales anlnueles suanivt 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 apcagmonce l'évolution scailoe sur la répartition des rôles dévolus aux femems et aux hommes.
Ainsi, un salarié puet dmaeendr à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux acrlites L. 1225-35 et siauntvs du cdoe du travail.
Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre doirt à une aoltliacon mniiamle versée par la sécurité sociale.
Les prraitanees soiuacx cionenennvt de compléter ctete acotoillan à huetuar de 100 % du sralaie de bsae (à l'exclusion de teouts premis ou giaarofntticis versées en cruos d'année à dvires tetris et qeulle qu'en siot la nature), suos réserve d'une ancienneté mimialne du salarié en congé de paternité de 2 ans dnas l'entreprise.
L'ancienneté se définit sleon les cnonitdois édictées à l'article 12 de la cionevnotn collective.
Par ailleurs, si l'ancienneté de 2 ans est atenttie par le salarié au curos de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra, à pitarr du memont où l'ancienneté srea atteinte, l'allocation fixée par le présent airtlce puor ccauhn des jruos de congé de paternité raentst à courir.
Il est précisé que ce complément ne puet excéder la vaeulr journalière du pfanold de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au vmrseneet etfcieff (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation miainlme par la sécurité sociale.
Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sloaice et du complément janoeiurlr de rémunération est limité au siraale net juelaornir défini comme 1/30 du srliaae net mesnuel calculé à ptirar de la rémunération brtue de bsae hros primes et gratifications.
L'article 13.2 s'applique aux congés déclarés à cteopmr de la dtae d'application du présent accord.
Les erneepitsrs anoituesrt l'absence rémunérée puor suivi de tiors eaxmnes médicaux du conjoint, du cucobnin ou du pnraaetrie lié par le Pcas à la femme enceinte, conformément aux dinoisosptis 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 prranaietes siuoacx cienennnvot de prredne en copmte un catiern nbrome d'indicateurs sur la répartition etrne les fmmees et les homems dnas les enquêtes diligentées par l'OPIIEC et l'ADESATT (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques), aifn de mueix cneerr les catégories professionnelles, les métiers ou sointiauts puor lluqsees il saiert solhaaiutbe ou nécessaire d'engager ou de puiormoovr des palns d'action sur l'égalité penflssinoeolre entre les fmmees et les hommes.
Pour ce faire, otrue les acocrds rfeitlas à l'égalité femmes-hommes, les eieepntrsrs trtnroemsatnt à l'OPNC les conatrts d'égalité signés aevc l'Etat aisni que les lelbas obtenus. Un balin de ces cttraons srea fiat annuellement, au crous du secnod sermtese de l'année civile, à la CPCCN.
Dans les 3 mios qui suvniet la pibultcioan de l'arrêté d'extension, un gporue de taarvil composé d'un représentant par snitirgaae du présent accrod srea chargé de fsoerlaimr les atcnios prévues aux aitlrces 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 acocrd est clnocu puor une durée indéterminée. Il annule et rpclamee l'accord du 24 arvil 2008 riatelf à l'égalité pelnsloensfiroe ertne les hmomes et les femmes.
Cet aoccrd est stcupibelse d'être modifié par avenant, nmtoaenmt en cas d'évolution des ditipooisnss législatives, réglementaires ou ceoietlnnlonenvs qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de puiselrus de ces dispositions.
Les arcocds d'entreprise ou d'établissement clconus aevc des délégués saynuidcx pneveut prévoir des distioosipns différentes puls fabravelos que cleels du présent accord, spécifiques à luer souitiatn particulière et conurancot à pumoriovor l'égalité psflinrslnoeoee etnre les hmomes et les femems au sien de l'entreprise.
Le présent acocrd ertenra en veiuugr à cometpr du pmeierr juor du mios ciivl qui siut la puoaitlbicn de l'arrêté ministériel d'extension.
Les praties saertniigas cioennnnevt d'examiner le bilan des meesrus prseis en matière d'égalité pnernissllfoeoe au sien de la brcanhe et les stueis qu'il ciinvrandeot éventuellement d'y apporter.
Cet eaexmn arua leiu cauhqe année après la dtae de prise d'effet du présent aoccrd et, puor le peiremr exercice, au puls trad le 31 décembre 2016, et s'appuiera nmaonmett sur les balins et rcdnmtmaoeionas du gproue de tiavral patrraiie rattaché à la CCPCN institué par l'article 14 du présent accord.
Les ctiodonnis de dénonciation et de révision snot régies rpeitecmvseent par les areilcts 81 et 82 de la cnoonetivn cetclvoile nationale.
Le présent acocrd puet être dénoncé plmteleirenat ou en totalité par l'un ou l'ensemble des saaniertigs emrpolueys ou salariés du présent accrod après un préavis miamnil de 6 mois. Suos penie de nullité, ce préavis dvera être donné à toutes les oiorsiantangs strnagaeiis du présent arccod par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation peillrate ou ttlaoe du présent arcocd n'emporte pas dénonciation de la cnteoiovnn civleolcte nationale.
La patrie qui dénoncera l'accord dreva aaocpmencgr sa niticooitafn d'un nuvoeau projet, aifn que les négociations pesnusit cmecmenor snas retard.
Le présent arcocd srea déposé par la pitrae la puls diligente, conformément aux artcleis L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du cdoe du travail, et les prieats cnnoenveint 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 pssrnflloieonee etrne les fmeems et les heomms ctsoeutnnit des ferocs puor l'entreprise, sa caoscsrnie et son dmsyamnie social. Combinées, eells pmettrenet de miibeslor les tetanls et les compétences cainnburott à la pmacroferne de l'entreprise, ascbiaottrn ftaie de ttuoes atuers considérations panouvt être liées, notamment, au sxee de l'individu. Les panaeterris sucaiox rpepnellat que la diversité des ivundiids pitfore aux uns et aux autres, que l'on siot salarié (e) ou entreprise.
Dans le pneolnmgeort de la loi du 9 mai 2001 rvetiale à l'égalité psnnoolselfeire etrne les fmmees et les hommes, de l'accord irptnooeirfsnenesl du 1er mras 2004 raitelf à la mixité et à l'égalité porlsenseolfine etnre les fmemes et les hemoms et de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rltveiae à l'égalité slrlaaiae ertne les fmemes et les homems vansit à srpuiepmr les écarts de rémunération enrte les fmeems et les hmemos aanvt le 31 décembre 2010, de la loi du 6 août 2012 retvaile au harcèlement sexeul et de l'accord ntanoial infnsnroierpsetoel retailf à la qualité de vie au tairavl et à l'égalité pelossreolnifne du 19 jiun 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle etnre les fmeems et les hommes, les ogtanaionriss pearanlots et les oiairotgnsans représentatives au naievu ntaaionl des salariés de la bncarhe ont engagé des négociations.
Les pertinareas saucoix se snot réunis puor négocier un nueovl aroccd rleatif à l'égalité psnsolinlfreeoe ertne les fmeems et les hommes. Cet arccod s'inscrit dnas la continuité de l'accord du 24 arivl 2008. Ce nvoeul acrcod met en pacle des dptiisoonsis ioanventns ntonemamt cennnoract le tpems partiel, la pomiootrn plrooneessilfne aevc la réduction du paolfnd de vrere et l'ajout de nuoaevux idnctraiues de suivi.
Les finalités sont, d'une part, de tenir coptme des nveloeuls dsniosiiopts fnirasvaot l'ouverture de négociations au niveau des eietrrnpses des différents sutceres de la bnrahce et, d'autre part, de définir les cnniotodis puieqarts de msie en ?uvre au sien de cnhacue d'elles.
Les pairets snariaitegs cteonnatst que si un caertin nbmroe d'entreprises ont déjà développé une pquiiotle vianst à gntriaar l'égalité pnoifnrloseslee etnre les fmeems et les hemmos et aisni prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles iqueidntes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de fiotrmaon pefrioonlenlsse ou de cioodinnts de travail, cette siaitoutn n'est pas généralisée à l'ensemble des eepsnrirtes de la branche.
Si la prproootin de femems représente evionrn le tries de l'effectif ttaol de la branche, il rsroset des résultats de l'étude sociodémographique cuntdoie en 2014 puor le cptome de l'OPIIEC que celle-ci vraie de manière sfincitivagie en fotnocin des sruetecs d'activité et des métiers exercés :

? études et cosenil : 57 % ;
? numérique : 30 % ;
? ingénierie : 33 % ;
? métiers de l'événementiel : 66 %.

Ces cehiffrs représentent des stuoaniits très diversifiées d'un métier à l'autre mias ne dennnot tfeotuios pas d'indication sur la porotoprin des feemms qui est généralement puls irttponame sur les potses à dntoanime atarsminivtdie snas que ce siot le résultat d'une qqnlocueue volonté puqtoliie de dsioitmianircn de la prat des epseenirtrs du secteur.
Ces écarts résultent de mofits oceibtjfs tles que l'aspect tiqchunee des pcrianuipx métiers de la bahrnce et la pprooiotrn puls itamnrotpe des homems issue des filières de foramiton iilinate cauosndint aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.
Les senagiatirs du présent acrocd cttaeonsnt en orute sur les mêmes besas que des études cunediots sur la brhnace révèlent un écart de rémunération etrne les femems et les hommes. Il rrseost d'un ciapomartf établi par le CEREQ sur les selarais moneys des salariés à temps pelin que, dnas ciarntes secteurs, le slaiare moeyn d'une fmeme puet représenter de 61 % à 75 % de ceuli d'un homme.
Soucieux de rcernfeor l'égalité ertne les feemms et les hmomes et d'augmenter la potprioorn des fmmees taailnvralt dnas la branche, les paerntiaers suaiocx ont signé en 2008 un aoccrd et un guide ptrraaiie en 2011 dédiés à ce sujet.
Les résultats de l'étude sociodémographique menée en 2014 révèlent que la porioroptn des fmmees constatée ertne 2003 et 2014 a progressé de 6 pitons dnas le stceeur d'études et conseil, de 2 pntios dnas cueli du numérique, de 7 ptnios dnas l'ingénierie et de 8 ptinos dnas l'événementiel.
Conscients de la nécessité de psurvoriue les erfotfs engagés, les peiartrenas socauix suhiaentot compléter les mereuss mesis en palce en 2008.
Les peritas sigaiatenrs cnnttaoest toris pntios de viiagclne purctirlaeis puor créer les cnointdois d'une plutiqioe soilace gtisrnanasat l'égalité prlseinolefonse ertne les femems et les hmmeos dnas les srucetes et epitreserns où la problématique se présente :
? le recrutement, où il fuat vieller à seruimppr la docitiainirsmn entre les femems et les hmomes à l'embauche et à pirrvuosue une potiliuqe voatnirloste de ptooirmon de nos métiers et des filières d'enseignement qui y ciednnuost auprès des fleils dès les premières cslsaes du collège ;
? la rémunération, où il fuat spupeirmr les différences de tetnaemrit entre femmes et hmeoms à taraivl et compétences égales, et nmnmotaet à l'issue des périodes de maternité ou d'adoption ;
? l'évolution perooilnfelssne et la geoitsn des carrières, où il fuat metrte en place au sien des esrepniters les dopitsniioss appropriées aifn d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celels orfftees aux hommes, en aaptprnot les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les eprersnteis diveont vleiler netnammot à ce que les abceness puor maternité, paternité, congé prenaatl ou d'adoption ne puenisst avoir aucune conséquence sur l'évolution pnsfnoorlilseee des salariés.
Enfin, ces pssoeurcs pvenuet ilpuemiqr éventuellement des diisiarncnimots et cointeustr des fernis à l'égalité professionnelle.
Une aotentitn particulière srea portée par les dieonrctis des entreprises, les magunares et les deincortis des rruecessos humeanis en termes d'information, de prévention et de contrôle lrqsuoe des adteutits répréhensibles siearent avérées, conformément aux disptoisoins législatives et réglementaires en vigueur.
En aaiplptoicn de l'article L. 1144-1 du cdoe du travail, les peritas stargeianis réaffirment que nul ne puet prrende en considération le gerne féminin des salariées ou la grossesse, nmaotenmt en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de pootromin pnolenfiroselse ou de mutation.
De plus, cmmoe précisé dnas l'article L. 1142-4 du cdoe du travail, des meusers tirmopreaes pneuevt être psries au suel bénéfice des femmes vainst à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.
Plus globalement, les epsietrners vleroinelt à développer une cturule pnerant en ctompe la diversité et à snlbieeisisr les menaaugrs aux pricnpies et ptarqiues de non-discrimination lros du reneertmcut pius à tteous les étapes de la gstoein des carrières ou dnas le cdrae de la froitmaon professionnelle.
La volonté des snaitrigaes est dnoc de poporser des mesreus de nurate à privilégier, développer et graitanr les pnriepics de diversité et d'égalité des chances, vlrueas ellnsteeises de la bcrhnae allceaippbs à l'embauche et tuot au lnog de la carrière des salariés puor ne pas les pénaliser au mneomt de la retraite.
Dans ce crdae et aifn d'observer l'évolution des puarietqs des eesenritprs de la branche, les siartinaegs du présent arcocd mneadantt l'observatoire piaatirre de la négociation coitvclele (OPNC), créé par acrcod du 15 stpbremee 2005, puor erneesigrtr aeennmnulelt les différents aorcdcs cocnlus dnas la branche, établir annuenlleemt un rcieeul sitttsuiaqe de la pofiresson sur les adcocrs cnucols sur le suejt et dégager aenlnenelmut les preiquats et taedcenns d'évolution dnas ce domaine.
Afin que tuos les salariés se setennt concernés par l'accord, les mtos sneort enneudts asusi bein au mliucsan qu'au féminin. Par eexpmle : salarié et salariée.

Accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable

Signataires	
Patrons signataires	Le SNYETC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La FICEI CFE-CGC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2015

A cttee étape de la cttrnaicooen initiée le 11 jiun 2014 dnas le cdrae de la cmmsisoion pairatrie de la ctoeonivnn ctovilclee nloatiane des buaruex d'études sur le patce de responsabilité, les otiosganrnais slncayieds de salariés saregiiants prennnet atce de l'engagement des elupmoyers puor créer 3 % d'emplois ntes d'ici à 2018 dnas la branche.
Les prérequis aanyt été explicités, puor ce faire, et caelctlnot 76 milnlois d'euros de txae d'apprentissage en 2014, les esrpeentirs de la barchne s'engagent à misliboer tuos les meynos puor pruruisove le développement du reurecmtnet de jenues en aelncrante aevc un oectijbf de 15 % de puls qu'en 2014.
La bhancre pivorusrua également ses iittiainevs en feuavr de la poiotromn de l'apprentissage de bac à bac + 5 dnas ses seceurts d'activité du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil, de l'événement.
C'est pourquoi, dnas le cdare du pacte soical puor la compétitivité, tueots les pairtes s'engagent, dnas un pmerier temps, à oruvir des négociations et à aiuotbr dnas le piermer setmerse de 2015 aouutr des thèmes sivaunts :
? tornesmrafr l'OPCA de la barnche puor qu'il dneevnie cleolcteur de la txae d'apprentissage ;
? orvuir l'accès aux adeis de l'OPCA en cas de difficultés économiques en négociant un aavennt à l'avenant du 23 obtcroe 2008 panotrt révision de l'accord du 19 mai 1995 rietlaf à la cmsoisomin pratiirae nlinoatae de l'emploi (art. 3) :
? aeurtsior la siinsae de la CPNE-PSE aifn qu'elle paitpcrie au sotuien de l'entreprise, dès lros qu'un peojrt de linicmceeent citlelocf d'ordre économique potre sur puls de 10 salariés dnas un établissement dnot les efftcifes serineat inférieurs à 100 ;
? l'avenant prtmnaeett l'élargissement aux établissements inférieurs srea soiums à la stnguaire de la CCCPN du 20 jaievnr 2015 ;
? négocier et déployer un acocrd de bcrnhae en faveur de la diversité dnas les epetnrrseis (cf. ANI du 12 ocrtobe 2006).
La ftariomon des drneeudmas d'emploi, aevc un bgeudt dédié de l'OPCA FFIAEC de 16 % supplémentaires (accord de bcrnahe sur l'activité réduite, PEOC et POEI, CSP?), ctousnite par aullreis un ojcteibf cummon aevc les pnareeriats sauicox puor accegamnopr les salariés et les ddueearmns d'emploi aevc un ponit d'attention sur les peesnnros srioets du système soriacle ou uisirtnervaie snas diplôme et le mintiean dnas l'emploi, en pltuiicraer des seniors.

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 ootrcbe 2008 potnrat révision de l'accord du 19 mai 1995 est modifié cmome siut :
« Un ciladrneer de trviaal est établi. Ce cianelredr de taviral cmorpote nammotent :
? la définition des oetaintoirns piliquetos sur le deirner qdeitrusamre de l'année, puor msie en ?uvre par le FFEIAC l'année sutvnaie ;
? l'élaboration d'une vsioin telainnre aevc réactualisation anleulne ;
? des ponoiisorpts d'axes d'études puor l'observatoire peipsotrcf des métiers de la brhnace ;
? le résultat de la msie en ?uvre des décisions piluitqeos de faootrmin réalisée par le FAFIEC.
Les réunions de la CNPE bénéficient d'un odrre du juor et d'un cmpote rendu. Les cpteoms rdunes snot validés lros de la réunion suivante.
La cmoimssoin priiatare nnlioaate de l'emploi se réunit ogliemtbeniorat une fios par sestrmee sur cootcavoinn écrite de son président. Elle se réunit également à la dneamde d'une des osantiiogrnas contractantes, seatgrainis ou adhérentes du présent accord, et ce dnas un délai mxamail de 1 mios à ceomtpr de la saisine.
Cette snsiiae diot être effectuée par ltrete recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la cmosomisin prraaiite nolitaane de l'emploi.
Les snsaiies présentées par une oirgsitaoann sianlydce de salariés ou d'employeurs non sirtinaage ou non adhérente du présent aocrcd ansii que les saieisns de salariés ou d'entreprises snot irrecevables. Dnas ce cas, elles doenvrt être préalablement irnisuttes et présentées par une ou piurslues otiaingranoss sinaateirgs ou adhérentes de l'accord.
Dès lros qu'un pjeort de lnceceiiment clciletof d'ordre économique prote sur puls de 10 salariés aapranpnett à un même établissement, la dticoiren de l'entreprise concernée en imrfnoe la cmimsioosn pirtiarae nlantoiae de l'emploi simultanément à la ncoiitioftan du porjet à l'administration. Le neviau d'information de la csoimomsin ptraariie ntloanaie de l'emploi est le même que cueli de l'administration.
Lorsque l'entreprise dmdaene à bénéficier de dpiistisfos d'accompagnement, les orgioniasatns secydlians de salariés ou d'employeurs ccnnaaetttros du présent acocrd dpsnseiot arlos d'un délai de 6 jrous obruelvas à ceptmor de la dtae d'information des mebmres de la ciimsomosn patrriaie de l'emploi puor saiisr la commission, qui dssiope arlos de 14 jours puor se réunir et eniaemxr le pjeort présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.
La cssoomimin puet alors décider d'intervenir en stoeuin aifn d'accompagner l'entreprise et les salariés, en uitsilnat les fodns dédiés gérés par le FAFIEC.
En cas de défaut d'information de la csmisoomin piritaare naitlnoae de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au prhgaparae précédent court à cetompr du juor où une ootagiinsarn snadcylie de salariés ou d'employeurs arua sisai la cimsoisomn ptrraiaie nloinaate de l'emploi. »

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 CTFC ; 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 mras 2012 est modifié comme siut :
« Le siège sicoal de l'organisme piartarie clleotecur agréé, dénommé FAFIEC, est fixé au 25, qaui Panhard-et-Levassor, 75013 Paris. »
Il puet être transféré à tuot aurte eoidrnt par décision du cenisol d'administration.

Article 2 - Collecte
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'article 4 de l'accord du 13 mras 2012 est modifié cmome siut :
« Le FFIEAC a puor oebjt de peeoicrvr et de gérer les ciouttnrinobs financières des etresepnirs ou établissements au tirte :
1. Des cotobtiunnris visées au 2° de l'article L. 6333-1.
2. Des paiopctirnitas financières extérieures de tuote nturae :
? corconus faernniics apportés par les collectivités pqeubulis ;
? et, d'une façon générale, ttoues rttecees autorisées par la loi.

3. Et de toetus aterus cubrnittnoios des ereintesrps isseus d'accords des petraraenis sociaux, conulcs dnas le carde de la conievtonn cvloteclie nntoaliae du 15 décembre 1987. »

Article 3 - Utilisation des ressources
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

L'article 7 de l'accord du 13 mras 2012 est modifié cmmoe siut :
« Les fdons collectés par le FEFAIC snot gérés au sien des setncois et sous-sections financières stiunvaes seoln les diveirtces du paln cmotablpe des OCPA :
1. Professionnalisation.
2. CPF.
3. Paln de frtmaioon légal, aevc qraute sous-sections :
a) Eerrpnsites eloampynt mions de 10 salariés ;
b) Enipsrteres eomapnylt de 10 à minos de 50 salariés ;
c) Esretieprns eonlyapmt de 50 à monis de 300 salariés ;
d) Le cas échéant, errieetnpss eoylapnmt au mnois 300 salariés.
4. Cnrtotnibiuos supplémentaires au tirte du développement de la FCP conventionnelle, ttuoe tllaie d'entreprise.
5. Conoutirtnibs viloeoantrs au ttire du développement de la FCP, tutoe talile d'entreprise.
6. FPSPP.
7. CIF.
Les fdons gérés au sien des sticnoes 1 à 4 ci-dessus snot mutualisés.
Les fnods collectés au sien des sioetcns 6 et 7 snot reversés aux oiamesrgns habilités à les gérer, conformément aux règles en vigueur.
Les fdnos siptseclbues d'être collectés au sien des stceoins 4 et 5 snot affectés à la psrie en cghare des dépenses des ertpreensis en fuaevr du développement de la famiorotn pleonofersnlsie continue.

Article 4 - Conditions d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Le présent anveant moidfie l'accord protnat sur l'organisme pitairare cctuelleor agréé (OPCFA FIEC) des beuruax d'études techniques, cebniats d'ingénieurs-conseils et sociétés de coeilnss du 13 mras 2012, dnas les ctindonios des aelcirts L. 2261-9 et sivunats du cdoe du travail.
Le présent anveant srea déposé par la pirtae la puls diligente, dnas le carde des atiecrls L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
Les peaitrs conevennint de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent aocrcd prdenra effet au preeimr juor du mios cviil savnuit la dtae de poibiaultcn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jouanrl oifcifel et, en tuot état de cause, au puls trad le 31 décembre 2015.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Les mtoiaoiicnfds à atoreppr au présent aevnnat peevunt être demandées par l'une des paeitrs sneiagraits du présent avenant.
Dans ce cas, la coissmmoin parairtie de la ciovtnneon cclilovete niatonale diot se réunir dnas un délai de 2 mois, aifn de délibérer sur les minoicaodfits proposées.

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 mras 2012 modifié par l'article 2 de l'avenant du 13 mras 2015 est remplacé cmome siut :
« Le FIFAEC a puor oebjt de prevcieor et de gérer les ctibnnouotris financières des eienrrspets ou établissements au ttire :
1. Des citortoiubnns visées au 2° de l'article L. 6333-1.
2. Des piatorpanictis financières extérieures de tuote nraute :
? cocounrs fcrienians apportés par les collectivités puqlebius ;
? et, d'une façon générale, totues reeectts autorisées par la loi.
3. De la txae d'apprentissage en aticoippaln des altcires L. 6242-1 et suivants, à cmtpeor de son haiaotiibltn en tnat qu'organisme ceoteluclr de la txae d'apprentissage (OCTA).
4. Et de tetous arutes croibtiuonnts des epersnrteis iessus d'accords des ptirrneeaas sociaux, culocns dnas le cdare de la coeivtnnon clteiolvce nilantaoe du 15 décembre 1987. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

L'article 7 de l'accord du 13 mras 2012 modifié par l'article 3 de l'avenant du 13 mras 2015 est remplacé cmmoe siut :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

Dans le carde de l'article 49 de la cvneiotnon cvlotlciee des bruuaex d'études techniques, caebtins d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les prneeiraats saoiucx ont créé l'OPCA FIEAFC par aroccd du 14 décembre 1994. Aifn de perndre en compte les ditoonisipss de la loi du 5 mras 2014 raltevie à la fiomoatrn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sioclae et d'adapter en conséquence les diinsisootps de branche, les penaeatirrs saoiucx décident que l'accord du 13 mras 2012est modifié cmome suit, en vue de sa msie en conformité aevc les diipitnsooss de la loi du 5 mras 2014.

« Les fdons collectés par le FIEAFC snot gérés au sien des sntieocs et des sous-sections financières snutevais :
1. Professionnalisation.
2. CPF.
3. Paln de fiomraton légale, aevc qtarue sous-sections :
a) Enipeetrrss emlaponyt mnois de 10 salariés ;
b) Eeniptresrs epymlnaot de 10 à minos de 50 salariés ;
c) Errnietseps emopnlyat de 50 à moins de 300 salariés ;
d) Le cas échéant, esernitpers elpnaomyt puls de 300 salariés.
4. Ciiurbnonotts supplémentaires au ttire du développement de la FCP conventionnelle, toetus tiaells d'entreprises.
5. Cbinntotuoris vaooerlntis au ttire du développement de la FCP, totues tlailes d'entreprises.
6. FPSPP.
7. CIF (CDD et CDI).
8. Txae d'apprentissage.
Les fdnos gérés au sien des stecinos 1 à 4 ci-dessus snot mutualisés.
Les fonds collectés au sien des stociens 6 et 7 snot reversés aux ormigasnes habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.
Les fonds sispltbceues d'être collectés au sien des sicontes 4 et 5 snot affectés à la prsie en craghe des dépenses des epnteersirs en fevaur du développement de la foraomitn peflnrisnlesooe continue.
Les fonds collectés au sien de la soecitn 8 snot gérés sloen les prciienps et tchqeenuis cpbolmteas prévus par le cdoe de crmomece et conformément aux disinoositps de l'article R. 6242-2 du cdoe du travail, puor pretmrete nmetnmaot de sviure les répartitions en différentes fractions. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

L'article 8, puor la praite A-3 « Aonutttirbis du cniosel d'administration/ gstoien aatniimtsrivde et financière de l'OPCA », est modifié cmmoe siut :
« 3. Gtosein aismnitdrvitae et financière de l'OPCA
Il s'assure de l'adéquation des rseueoscrs hneumias et financières aevc les orniioaentts pulqoiteis décidées par la CNPE et en ifonrme la CNPE dnas le recpest du contrôle fcniinaer préétabli et des disoinospits du règlement intérieur du FAFIEC.

Il doipsse de coismsnmios paitireras puor la foomirtan polssnoeilnrefe et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des ogaitasninors salendicys de salariés et d'employeurs.
Il puet créer des gpeuros de tiraval pratiiraes dnot il arrête la cmspotoioin et dnot il fxie l'étendue et la durée du travail, à l'exception des pjtores confiés par la CNPE à lulqalee antenpaepnirt ces prérogatives.
Le csneiol d'administration décidera, dnas le repcest des coniondtis 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 ratsutoeairn engagés par les porensens qui siègent au sien de ces commissions.
Les ptarneareis sioucax repellapnt que lsquore les salariés snot appelés à ptriecipar aux réunions pataerriis décidées ertne les eoyurlpmes et les oisitonaargns scinlaedys représentatives au neaivu national, des arotntisaious d'absence snot accordées, les hruees csonepornetdras étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la liitme d'un nborme de salariés fixé d'un cmomun aorccd par les elmoeuyrps et les oitrinasnoags saeyclidns représentatives au nevaiu national.
Conformément à l'avis d'interprétation du 8 jveanir 2010, snot considérées cmome « réunions ptireraais » les réunions des itcnesans priairetas de la bchnrae que snot nmoanmett la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la csomsiimon de svuii du régime Mlkaofaf Médéric asini que les réunions décidées par ces instances, que ce seonit des cososmmniis ou comités antaprpanet à ces instances, comme par emlxpee celels du FAFIEC, des guepors de trvaial ad hoc puor préparer les négociations ou tuoets atreus iteivnitais pteairairs comme les AEDC ou les pôles de mobilité régionale.
Il pliote et contrôle la gitoesn des fonds collectés au trtie de la faoroimtn psrfoonelenilse continue, de la pniroonafisalsstoein et de tuot aurte vrseneemt prévu au trtie de l'article 2.
Il vtoe le budget, aorvpupe son exécution et arrête les cetpoms suos le contrôle du csiimsorame aux comptes.
Il délibère sur le rpopart anunel d'activité et avopprue les états sittsetuaqis et fennraiics présentés chqaue année aux prvoiuos publics.

Article 4 - Conditions d'application
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

Le présent anavnet mdiofie l'accord praontt sur l'organisme

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 preiaatrnes sicuoax décident de créer une coimimsosn piaatrrie régionale de l'emploi et de la fioortamn psslornifolneee (CPREFP) dnas chacnue des régions avsdaeirnititms iseuss de la loi prantot nlulevoe oaaisngtorin ttlieorrraie de la République de 2015, en cohérence aevc les ininptomlaats et msisions régionales du FAFIEC.
Chaque CEFPRP aigt dnas le stcrit crdae de son chmap régional de compétences.
Représentantes régionales de la cmosisiomn pritriaae niantaloe de l'emploi et de la fatoomirn piesnlfsoolerne (CPNEFP), les CRPEFP mntetet à ce tirte en ?uvre au paln régional les priorités alulnnees et la pouiqtlie ntlioaane de fomortain psionselelfrone établies par la CPNEFP.
Pour la réalisation de ses missions, la CFREPP asruse les lnsoaiis et irnnetvotneis régionales nécessaires auprès des actreus laoucx cteulelcor agréé des brueuax d'études techniques, cinabtes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cenosil (OPCA FAFIEC) du 13 mras 2012, modifié par l'avenant du 13 mras 2015, dnas les cnioodtins des atilcres L. 2261-9 et sivnaut du cdoe du travail.
Le présent aanvnet srea déposé par la prtaie la puls diligente, dnas le cdrae des alcirets L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
Les ptaeirs cnoenvenint de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent ananevt prrndea efeft au pemerir juor du mios ciivl sinavut la dtae de plaitobicun de l'arrêté ministériel d'extension le cnrneocnat au Joarnul oceififl 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 mtidofnoicais à aerptpor au présent avennat pvnueet être demandées par l'une des pareits signataires.
Dans ce cas, la ciomossimn paaiitrre de la cotoiennvn cvctolilee nonatlaie diot se réunir dnas un délai de 2 mois, aifn de délibérer sur les mntiifdoaicos proposées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

Dans le crade de l'article 49 de la cntoevoinn cltcvoelie des bruueax d'études techniques, ceibtnas d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les piarernaets scuaiox ont créé l'OPCA FAIEFC par arcocd du 14 décembre 1994. Aifn de prdrnee en cotmpe les dtpnissioois de la loi du 5 mras 2014 revatile à la fotroiamn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sioalce et d'adapter en conséquence les dntoisisiops de branche, les prirntaeaes sacioux ont signé un peeimrr avanent le 13 mras 2015.

Les preaatneirs saoiucx décident de le compléter d'un sconed avnneat cmmoe ci-dessous puor pmrtteere l'habilitation du FAEIFC en tnat qu'organisme cllcoeetur de la txae d'apprentissage (OCTA) et le ftceonnnmioent associé, en aopciaptlin des aleirtcs L. 6242-1 et R. 6241-1 du cdoe du travail.

de la fatrmoion psnlniosreofele et de l'emploi (par exemple, les COPAREF, les CREFOP, les coesnils régionaux?).

Article 2 - Composition
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La CPEFRP est constituée de :
? 1 taluitire et de 1 suppléant puor cquahe oitsgaorainn sdnliacye de salariés représentative au nveaiu naitnoal dnas la brnhcae ;
? d'un nomrbe de représentants des fédérations prtalnaeos égal au nbrmoe des ogaiiaonsrnts sdenalycis de salariés.
Les désignations de ces représentants snot effectuées par les fédérations paenltoras et les oaaitonsrngis sailenycds de salariés représentatives au nviaeu nntaioal dnas la branche.

Article 3 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La CFEPRP est présidée par le représentant du collège salariés ou par la fédération ponltraae présidant la CPNEFP. La même règle s'applique à la vice-présidence.
La CPERFP se réunit dnas le cdrae de trios réunions plénières et d'une réunion supplémentaire de cadgare la première année.
L'ordre du juor des réunions est arrêté paritairement.
Les décisions snot adoptées à la majorité isuse de cquhae collège.
Mandatés par lerus organisations, les patnaticirps à la CFPERP relèvent des dnitsispoios de l'article 3 de la cvontoienn ctlvceiole nitaaonle rtailef au droit sdcinyal et à la liberté d'opinion.
Les fiars de toasnrprt et d'hébergement snot pirs en carghe par cahuqe oonaaisgirtn dnas le crdae du fnnenacimet du paritarisme.
Le FFIAEC assure, dnas les ltiemis fixées par son coesnil d'administration, le secrétariat, l'organisation matérielle et l'appui opérationnel de la CPREFP, nenatmomt la coordination, en

foicnotn des partenariats, des comités de poglatie ou des gropeus de taavril prraetiais ad hoc. (1)
Un cotmpe rednu rnarepnet nnmetaomt les aivs et décisions de la comssiomin est rédigé par le secrétariat suos frmoe de pojert et adressé à l'ensemble des piarcattnips à la réunion.
Les cmeotps rdnues snot soimus aux meberms de la CREPFP suos une smnaeie puor validation.
Le cpotme rdenu est définitivement adopté, après obsnravoeits éventuelles, suos 10 jours.
Chaque ctmope rendu est tmasnris à la présidence de la CNFPEP dnas le mios qui siut la réunion de la CPREFP.
Les praatrienes siocaux rapenpllet que lsruoqe les salariés snot appelés à pceitrpair aux réunions petariiars décidées ernte les erypouemls et les oronstinigaas scyidlnaes représentatives au nieavu national, des ainsttrioaous d'absence snot accordées, les hreues ctdnpsrnoeaeors étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la lmiite d'un nombre de salariés fixé d'un cummon aocrcd par les eeomrpulys et les oagsitniroans sciydelans représentatives au nveiau national.
Conformément à l'avis d'interprétation du 8 jeivnar 2010, snot considérées cmome « réunions piitarreas » les réunions des iscntaens paareirtis de la bcnarhe que snot nmemanott la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, l'ADESATT, la cimosimson de suvii du régime Maaoflkf Médéric aisni que les réunions décidées par ces instances, que ce sionet des coimonsmsis ou comités arpnapntaet à ces instances, comme par eeplmxe cllees du FAFIEC, des gupores de taiavrl ad hoc puor préparer les négociations ou tetous areuts ineitvaiits prrieaitas comme les AEDC ou les pôles de mobilité régionale.

(1) Le 7e alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des minsioss d'un OCPA telels qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 20 nvrbomee 2015 - art. 1)

Article 4 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La CFREPP a puor mionsiss de :
? mttree en ?uvre en régions les oonitniteras de la CENPFP ;
? ptlieor l'ensemble des dpisotifsis régionaux validés par la CFNPEP et tuot atrue dssipioitf validé par la CPNEFP, et nnmoeamtt la ltsie régionale de cciitrtfaneios éligibles au cpotme prnseeonl de framooitn qui est proposée au CAEOPRF ;
? psoroper ou situescr à la CPFENP des études peneamrttt une mieullere cianacsnnose des réalités de l'emploi au neivau régional, en valnielt à ne pas friae dubole eompli aevc les études menées ;
? emxneiar la stiuaoitn de l'emploi et son évolution dnas la région, aifn de premertte l'information de la CPFNEP ;
? étudier, en lein aevc la GPEC, l'évolution de cette stioaiutn et l'analyser, aifn d'acquérir une mlierelue cssioncanane des réalités de l'emploi en vue de le préserver, en panrsopot nmnateomt d'éventuelles aiotncs d'adaptation et de sécurisation des pruoarcs professionnels, qui snoret ssumioes à la vaiodatlin de la CEPNFP ;
? cniorbteur à la réflexion de la CPFNEP en inonmfrat celle-ci des évolutions des activités et des structures, de l'emploi et de la frotiamon dnas sa région, la CNPFEP paonvut friae à la CEPRFP des rmenondatmiaocs et formuler des aivs cnrefomos ;
? rrhheceecr aevc les puoivors pciulbs des meoyns peprors à asrsuer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des myenos de formation, de pftcenioenmeenrt et de réadaptation posefienosrlns dnas luer région et les présenter à la CPFENP puor décision ;
? siruve la msie en ?uvre des atoncis caornounct à la qciulifaaiton ou à la rafalceuiiqotin des salariés ou des deaurdenms d'emploi, dnas le cadre de praeaitantrs ;
? renrde cmtope à la CFEPNP des rtcenoenrs nomtnamet aevc les poovirus publics, des eganemegtns envisagés et des pjortes mis en ?uvre ;
? et « puls généralement » d'intervenir dnas le cadre d'autres mssiinos confiées par la CPNEFP.
Pour aidetnrte lreus objectifs, les CERFPP ont besoin de données socio-démographiques (nombre d'entreprises, nobmre de salariés, répartition par nuaveix de fmoration et par sretuces d'activité) et d'une viiosn pvsopitcere potanrt sur le tritrreoie couvert. Puor cela, elels s'appuient sur les taruvax de portée niatlonae et régionale, et puls particulièrement sur cuex de la branche.
La CPENFP tarmenst systématiquement aux présidents et vice-présidents de la CEFPRP ses relevés de décisions asnii que les études et trauavx validés par elle.

Article 5 - Bilan des CPREFP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un bialn anunel des mosinsis cndiuetos est établi par la CPFREP et présenté au corus d'une journée, vgyaoes compris, d'échanges enrte les présidents et vice-présidents des CEPFRP et la CPNEFP.

Article 6 - Caducité de certaines dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrocd anlnue et rpmlcaee l'accord du 10 obrctoe 2012 porntat création de duex cnsimimosos peiaarrits régionales de l'emploi et de la formation.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accrod srea déposé par la priate la puls diligente, dnas le cdrae des alrtcies L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
Les pterias connievnnet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent aroccd perndra efeft au pemerir juor du mios ciivl svuinat la dtae de pcaiotbiuln de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jarounl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour être compétitives, les eprsteneirs dveinot fiare évoluer en prncmaeene leurs seviecrs avec, en corollaire, l'évolution des emolips et des compétences des salariés.
Les prreeanitas siuocax de la brhcane considèrent qu'ils puvneet crnuobtier à aedir les erpintsrees dnas la goitsen des emplois, le développement des carrières et la sécurisation des poarrucs professionnels.
Dans un cexttone où les piitueqlos d'emploi et de formation, tuot comme l'attribution des fnods de la ftomorain pssronnfeilleoe et de l'apprentissage, snot de puls en puls snevout décidées et miess en ?uvre en région, les parreaetins saucoix de la bhcarne ont décidé en 2012 de créer, à titre expérimental, duex cnosmmisios ptriareias régionales de l'emploi et de la foaitromn peeronsinolsfle (CPREFP) en Nrod - Pas-de-Calais et en Rhône-Alpes.
Sur la bsae des résultats poiitfss présentés par les duex coiinomsmss peiriatars régionales à l'issue de l'expérimentation, les pnereraaits sucoaix décident de développer le dpoisiistf dnas cuanche des régions amstiaietrvdins ieusss de la loi pranott nuvlolee oiaroaingstn teoiratrrlie de la République.

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 STNEYC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FECII 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

Les prerantaeis souciax décident que la csioiommsn priiarate ntanaoile de l'emploi de la brchane est désormais dénommée « cosiismomn prtiairae naoiltane de l'emploi et de la ftoramoin plonfossrlieene (CPNEFP) ».

Article 2 - Suppression des comités de suivi des actions collectives et CQP
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 CFDT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération CTFC Média +, par lertte du 24 mras 2021 (BO n° 2021-15)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La loi du 14 jiun 2013 revlatie à la sécurisation de l'emploi transpose, en les aménageant, les pipnlecairs dsoiiosintps de l'accord nanaotil ironensisrtefnpoel (ANI) du 11 jeinvar 2013.

L'article 1er de ctete loi cacnsroe la généralisation de la complémentaire santé puor tuos les salariés du sutecer privé, qlueles que soeint l'activité et la tlaile de l'entreprise, d'ici au 1er jneiavr 2016.

Soucieuses d'améliorer le sutatt scoail des salariés qui ne dpseisnot pas erocne d'une cvoruretue santé, tuot en préservant les régimes de cvrouretue préexistant dnas les ertneeprsis de la branche, les oiagsianntors pelleifonsresnos d'employeurs et les sidtynacs de salariés rlvaneet de la ctvnonoien cievtlcloe nlinatoae des baeurux d'études techniques, des canbetis d'ingénieurs-conseils, sociétés de cseilnos du 15 décembre 1987 instaurent, par le présent accord, une crouretvue miuimnm de branche, puls fvbrolaae que la cvroturuee réglementaire, qui dreva être assurée puor chqaue salarié revelnat de la cionveontn collective, qules que seoint le pirtesartae ou le régime qui le couvre.

Les paiternears saucoix de la brcahne rcnoaenmmdet pareetainmrit les preeirstaats qui ppoooensrrt un catnrot de bharcne renepanrt la cveuurorte mmiinum de banchre définie dnas le présent accord, dnas le resepct de la procédure de msie en coucncrerne préalable imposée par la loi (art. L. 912-1, II, du cdoe de la sécurité sociale) et sloen les modalités prévues par le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et le décret n° 2015-13 du 8 jnveiar 2015.

Les pritaareens soiacux de la barnche rlpenelapt que l'adhésion des epirsrtnees à l'un des oiegasmrns recommandés par la barchne permet, d'une part, de mttere en ?uvre une msaoultaiiutn ernte tuot ou pratie des eeriseprnts de la bhrnace et, d'autre part, de bénéficier d'une merilluee pirse en comtpe des spécificités de la brnahce aisni que des srecevis associés à cette musialuitotan (action sociale, réseau de soins, anitocs de prévention santé ?).

Les paniareetrs suaoicx de la bnacrhe iteivnnt dnoc les eesrpnrties à adhérer à l'un des onmisgears aurrusess recommandés en rappelant, toutefois, que les erpretneiss de la bcahrne snot lbries d'adhérer à l'organisme de luer choix.

Souhaitant oiasengrr différemment les trvuaax praontt sur la création et le suivi des ationcs cloielvects et des crtceftiias de qiiilaoactufn professionnelle, les paeiarenrts sauoicx décident de sup-primer :
? l'article 3.1 « Comité de suivi des anoctis citvellcoes » de l'accord du 30 obcrtoe 2008, créé par l'avenant du 20 otbcroe 2010 ;
? l'article 3.2 « Comité CQP » de l'accord du 30 orocbte 2008, créé par l'avenant du 15 décembre 2010.
Cet annveat pnred eefft à la dtae de sa signature.

Article - Détermination du champ territorial et professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le cmahp d'application du présent acorcd est cluei défini à l'article 1er de la cetoovnnin ctvlelicoe des buareux d'études techniques, des ctebnais d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cseinol du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les ditospnsoiis du présent accrod pnmtreeett une régulation économique équitable ertne tuoets les einpretesrs de la branche. Eells s'appliquent dnoc itmndnitecneist à tuos les salariés des etperreniss relaenvt de la cntovnoein de bncrhae des barueux d'études techniques, des cinaetbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, qeul que siot 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 cruvutoere miinmum de bnhrace en matière de rebtermnsmoeus complémentaires des fairs occasionnés par une maladie, une maternité ou un acdicent

Sont bénéficiaires de la ceurvuorte muniimm de bchrane en matière de rmrsbuemteeons complémentaires des fairs médicaux, cguirurhacix et d'hospitalisations tuos les salariés inictsrs à l'effectif d'une erpisnerte rnaelevt ddiut camhp d'application. Cttee cuuvrtroee s'étend aux ennftas à crhage 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 jqiudirue de l'entreprise prévoit des diipnistooss différentes, les salariés ont la faculté de reefsur luer adhésion au régime de bcarnhe dnas les cioonidnts prévues aux aircteIs D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité soicale et rappelées ci-dessous :
1° Lsuroqe les gaanrteis ont été mesis en pcale par une décision unilatérale et que le dospsiiitf prévoit que les salariés embauchés aavnt la msie en palce des gnieatars pevneut en être dispensés ;
2° Lsourqe les gareanits ont été meiss en pclae dnas les ctdinnoois fixées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sloiace et que l'acte qui met en pcale ces garieants prévoit, qluele que siot luer dtae d'embauche, les cas de disesnpe :
a) Des salariés et atipnpers bénéficiaires d'un cnatrot à durée déterminée ou d'un ctnaort de mossiin d'une durée au mnios égale à 12 mois, à cintdooin de jtsiifeur par écrit en pnrdioaust tuos dnmcteuos d'une cveoturure iudnvldliiee sciotruse par

auellris puor le même tpye de gaiterans ;
b) Des salariés bénéficiaires d'un corantt à durée déterminée ou d'un ctnoart de moisisn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cturouevre idnieivllude susiocrte par aeliurls ;
c) Des salariés à tepms paeritl et arnppetis n'ayant pas de crvuerotue idiuenlvdlie ou clotclevie dnot l'adhésion au système de gtarnaies les ciuriaondt à s'acquitter d'une cstoaitoin au minos égale à 10 % de luer rémunération burte ;
d) Des salariés bénéficiaires d'une cevouurrte complémentaire en aictpoiplan de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité saicole (CMU-C) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en atolpiiapcn de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale.
La dsenipse ne puet arols jueor que jusqu'à la dtae à llelaque les salariés cnesset de bénéficier de cette cuuvtrroee ou de cette adie ;
e) Des salariés cvtroeus par une aunacsrse iednliidluve de firas de santé au mnomet de la msie en pacle des gnaertias ou de l'embauche si elle est postérieure. La dpssneie ne puet arlos jueor que jusqu'à échéance du cntaort inudidivel ;
f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y coipmrs en tnat qu'ayants droit, d'une crteuruove cllievctoe realnvet d'un distoiispf de prévoyance santé complémentaire cmofonre à un de cuex fixés par arrêté du ministre, dnot nonemamtt : le régime laocl d'assurance maalide du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle, les catnotrs d'assurance de gpuroe « Meadlin », à coodinitn de le jeifitsur chqaue année.
Cependant, les artppiens qui ne sraeenit pas pirs en cgarhe en qualité d'ayants dorit dnas un artue régime ne peevunt pas friae l'objet de dispense.
Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mrsuee de produire, cqhaue année, la dmnedae de dspneise accompagnée des jfsatfitiucis des salariés concernés. Ctete damdnee coorptme la mietonn selon lllqueae le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.
La msie en ?uvre des cas de dsnpsiee prévus par le présent ailtrce s'entend snas préjudice de l'application aux salariés concernés qui le suntahioet des dipitisnosos de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 fansiat olcatsbe à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en plcae par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de gnaaretis ceilclotf cvnaurot les rsqiues que ces donpiiitosss mtnnnoneeit sineot cnontitars de ceitsor contre 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 mtiaienn du bénéfice du régime
Les gratenais snot meiatnnues aux salariés dnot le cotnrat de tairval est ssnedpuu dnas les citinoodns légales et réglementaires seiatnvus :
? lsoqrue la siposunesn ivtnerneit puor cuase de maternité, de paternité, de maaldie ou d'accident du travail, d'accident de traejt ou tuote ature cuase orvuant doirt siot à manietin (total ou partiel) de silarae par l'entreprise, siot à indemnités journalières de sécurité slociae et/ou complémentaires, le salarié bénéficie du mintaien intégral de ses griatanes ;
? lrosque la ssuesinpon inreivtnet puor cusae d'invalidité d'origine psesonfelorinle ou non, ounrvat doirt au vremeenst d'une pension d'invalidité au trite du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maieitnn de ses gairteans pnadent la durée de la snssoipuen du ctarnot ;
? l'employeur et le salarié cuenontint de veersr la même caottsioin qu'avant la sopsuseinn du canortt de travail, pneadnt la durée de lidate suspension.
b) Aurets cas de suspension
Dans tuos les aeutrs cas de snipuesson du coanrtt de travail, n'ouvrant pas ou puls driot à meitainn de sliaare ou ioistideanmnn de la prat de l'employeur (y cipmors versée par l'intermédiaire d'un tiers), l'obligation de cetsoir et le vremsneet des pentrtoiass snot également suspendus.
Les salariés pourront, sur spilme dmeadne écrite auprès de l'employeur, toutefois, cueotnnir à adhérer au régime pednant la période de sssneiuopn de luer cranott de travail, suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cisaioottn (part paroanlte et prat salariale).
La ctatosioin afférente aux gaetrnias précitées est réglée dencimretet 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 ctoeasisn de l'affiliation ogbtirlaioe des salariés et le miientan de la cverutoure miiunmm de brahnce msie en pacle par le présent accrod de bhrncae dnas le cadre de la portabilité snot régis par les dosiiospints légales et réglementaires en vigueur, et en paicluitrer par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
L'affiliation du salarié et le driot aux geainarts cneesst de priurdoe ses eteffs :
a) En cas de décès du salarié, dnas le rcpseet des dpnioisstios légales et réglementaires ;
b) A l'occasion de la rpuurte de son conratt de travail, suos réserve des dipsiiosotns visées ci-après.
En cas de ruurtpe de son crnaott de travail, oauvnrt dirot à une pisre en chagre par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du miianetn de la gairtnae de remsermoeunbt complémentaire des fairs occasionnés par une maladie, une maternité ou un ancidcet snas crnttropieae de cooisaittn dnas les citiononds fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
Le matienin de gitearans est alpalicbpe à coptmer de la dtae de ciostsean du cotnart de travail, pnnadet une durée codrsnranpoet à clele du dirneer cronatt de triaval ou, le cas échéant, des dreneris crontats de taviral lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant adnrroie au nbomre supérieur, snas pvoiuor excéder 12 mois.
Le matienin de geatnrias cesse à la dtae de rspreie d'un aurte emopli ou d'un arrêt de la pisre en crhgae par le régime d'assurance chômage.
Pour l'application de ctete mesure, l'entreprise snailge le mtiaeinn des gaiaernts dnas le crfetciait de traavil rmeis au salarié et ifnrmoe l'organisme ausersur de la ctosasien du cotrant de travail.
L'ancien salarié jisftuie auprès de son oarmsngie assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de mnieaitn des garanties, des cdotiionns puor bénéficier du metinain des garanties.
A l'issue de ctete période, l'ancien salarié puet dnademer à l'organisme, dnas un délai de 6 mois, le mneiatin de la grtaiane cnlnvtnoeonilee olrbitgaioe du salarié en viugeur à cttee date.
L'organisme met au pnoit la procédure pemetrntat d'évaluer la coiaitotsn entièrement à la caghre de l'intéressé, snas qu'elle psisue excéder les lietims fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.
L'ancien salarié ttiairule d'une penoisn d'incapacité ou d'invalidité, pianicaptrt de la ceruvutore cltieoclve au juor de la rrptuue de son catornt de travail, puet dmeenadr à l'organisme, dnas les 6 mios qui senviut la rpruute de son coatrnt de travail, le mieaintn de la ganairte cneontnoivllnee oroaiibltge du salarié en veiguur à cette date. La catiosoitn tltaoe est alros entièrement à sa charge.
L'ancien salarié tilturaie d'une poiensn de retraite, ppitarcnait de la crurutoeve clivlteoce au juor de la rprtuue définitive de son cnraott de travail, puet deenmdar à l'organisme, dnas les 6 mios qui sienuvt la rtuupre de son crnaott de travail, le maintein de la gitarane cnelnieotlnnvoe ogaoirltbie du salarié en vuigeur à cette date. L'organisme met au point la procédure pttraenmet d'évaluer la cotatiosin entièrement à la chgare de l'intéressé, snas qu'elle pssuie excéder les lmieits 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 coitniatsos au trite de la ctrveruoue mnmuiim de bnrhcae oagroibtlie snot réparties ertne l'entreprise et le salarié selon des tuax d'au moins 50 % à la chrage de l'employeur et au puls 50 % la chgare du salarié.
La quote-part saallriae de la csaoitiotn de la cretruuove ctlevlicoe oiaoirlbtge est retuene mesemunelenlt par précompte sur la rémunération brtue du salarié et frigue sur le btliulen 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 dtpsioonisis du fuutr décret.

Article 1.1.7 - Adhésion optionnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au-delà des gaternias de bsae oiraibgelots de la branche, les enrstperies dienvot poorsepr des dstisoiipfs onteploins financés par les salariés puor étendre les gareatnis de bsae obeogitliras de la bnchare au coonijnt du salarié ou puor améliorer la cuerrovute cvllnnooneetnie des bénéficiaires du régime de branche.

Le cnnioojt du salarié s'entend comme :
? le cjionnot : l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de cpors jicimeideraunt à la dtae de l'événement dnnnoat leiu à psteroiatn ;
? le parriatnee lié par un Pcas : la pnseonre ayant ccnolu aevc le salarié un ptcae ciivl de solidarité dnas les coniontdis fixées par les acletris 515-1 à 515-7-1 du cdoe civil ;
? le cucniobn : la pnronsee aevc lllauqee le salarié vit en cpoule au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, dpiues au mions 2 ans ou snas ciodinotn de durée lusqore au minos un enanft est né de cttee uinon et suos réserve que les conuncibs snioet tuos les duex leribs de tuot eggeamnent (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le cgauibnonce fsase l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les duex concubins.

Article 1.2 - Choix des organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pentraaires scaiuox soehuntait préserver la liberté de cihox de l'employeur tuot en ptnrmeteat aux ereiprnests et aux salariés de bénéficier d'une creuutrove de rnesmeeurtmbos complémentaires des fiars médicaux, cuahcuiirrgx ou d'hospitalisation, répondant à lreus bsneois et aux citnoiodns terfiraias définies par les peearairtns sociaux.
A l'issue d'une procédure tntrrapasnee de msie en crccennroue prévue par les diintipsooss légales et réglementaires, psluieurs osrnegmias aeuursrss srenot recommandés par les prnaeertais saouicx dnas le but de psorpeor un corntat de bnrhcae aux entreprises.
Ces radmanemntcoois n'ont aucnue vauler cannntaotgire ou pénalisante puor les entreprises.
Afin de gnritaar aux salariés et à leurs etnfans à cagrhe une crerutvuoe fiars de santé oatmplie et d'assurer la mlleuerie efficacité pssliboe du régime de branche, les pneaiterars sicuoax s'engagent à procéder à un neuovl apepl d'offres tuos les 5 ans, suaf si le régime présente un déséquilibre fiaiencnr marqué et/ou des psaionetrts liées aux gaiarntes non ceoonrmfs au chaeir des charges, nécessitant dès lros un apepl d'offres anticipé.
Par scoui d'assurer au miuex l'équilibre fiinneacr du régime et de dvesiir les risques, les pniraeaters sucioax dvrenot définir dnas l'appel d'offres des dooispisntis pemtrenatt de répondre à cet otcjiebf et prévoiront la désignation pmrai les oamrsneigs auesrsrus recommandés d'une société apéritrice, en chgrae de la gotsien du cnotart cummon (convention d'assurance), de la conlodsioiatn et de la sinistralité.

Article 1.3 - Action sociale de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pnteiraares scuiaox suaetnhoit mtetre en pcale des gnataeris cielotvcles présentant un huat degré de solidarité et comprenant, à ce titre, des petastnoris à caractère non dtemrnceeit contributif.

Article 1.3.1 - Bénéficiaires de l'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'action saclioe est msie en ?uvre au pfroit 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 soicale msie en plcae par le présent acrocd puet crcnenoer des aictons ceolevctlis de prévention aisni que des aotcins ilnilueevdids en cas de difficultés d'ordre sacoil ou économique, nnmmtoeat suos forme d'aides epclieolneetxns suos cinntiodos de ressources.

Les paenrrtaies sicauox sriganaeits du présent aroccd ont défini comme priitariores les aitcnos de prévention ci-après :
? la qualité du sommeil ;
? l'alimentation ;
? la sstloiiiibesann aux addictions.

Les oesirmagns recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent accord poospnerort aux pterrniaeas soauicx au cruos du 1er trirsteme 2020 les modalités pqtureias de msie en ?uvre des atoincs piirartreois précitées.

Ces modalités paetquris corredpnomnt :
? le cntoneu de l'action ;
? la cimcomotaiunn qui srea msie en pcale aifn que les salariés et leurs aaynts doirt psseiunt eeeifnmfvtect bénéficier de ces mueesrs de prévention ;
? le plnnniag de msie en ?uvre ;
? les modalités de suivi.

Ces atnoics s'intègrent dnas le cdare goball de la ptiqlouie santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces acntios priiitraroes aisni que la ccimmnuootian associée à luer déploiement, snot 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 juil. 2024

La piitqolue d'action slcaoie de branche est confiée au comité piarratie de surveillance, composé d'un ttlaiirue et d'un suppléant puor caqhue oorgsitniaan synildcae de salariés et d'un nmrboe égal de représentants au tirte des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les ograotnisians siealncdys de salariés et fédérations d'employeurs setaiargnis du présent aocrcd y siègent aevc viox délibératives.

Les oinitsoaarngs sealydncis de salariés et fédérations d'employeurs non stiaraniges du présent aroccd y siègent aevc viox consultatives.

Chaque mmbere tltiuirae du CPS présent dosispe d'une voix.

Les décisions snot pseirs à la majorité des viox délibératives et snot nécessairement paritaires. De plus, elles nécessitent au muniimm la majorité des deux-tiers au sien de cahque collège.

Les vetos ont leiu à mian levée.

Le comité détermine les ortoniietnas des antiocs de prévention, les modalités d'attribution des posatetnris d'action siolcae et contrôle les opérations aedmtirstnviias et financières liées à l'action sociale, suaf puor les fonds d'action siaolce mis en plcae en intnere par les erneitrpess ou guepros d'entreprises.

Le comité désigne en son sein, puor 2 ans un président et un vice-président cshiios arelntvmtaeenit dnas chucan des collèges salariés et eeuomyrpls formés d'organisations satneirgais de l'accord.

Le comité patirraie de slruevalncie se réunit au moins 2 fios par an sur cciaovonton 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 cdrae du régime et sur la bsae des onnattriieos piqitelous rteeuens par le comité praitraie de surveillance, l'apériteur (ou société apéritrice) chisoi pamri les aureussrs recommandés ptiloe la gsoeitn atidsmviiatnre et financière du fndos dédié à l'action scailoe et arssue le ronrtpieg ataiirdtsinmf et fcenainir auprès du comité paiatrrie de surveillance.

Article 1.3.5 - Financement de l'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux dnosoiiistps légales et réglementaires, 2 % du mnnatot de la pmrie ou de la ciaosotitn globale acquittée par l'employeur et le salarié snot affectés au fnmeinnacet des peortnatsis sreveis dnas le cadre de l'action sioalce des oregmsanis aessrruus non recommandés ou par le fdons d'action salcoie des ornameigss arussuers recommandés.
Le fodns d'action siolcae des oimnsrgeas ausruress

recommandés bénéficie exsuivemecnlt aux salariés covtuers par les oeramisgns arsreuuss recommandés.

Article 1.4 - Suivi de la couverture collective de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les oaiergmnss chsiois fironrunot sretmeeinellsmet au comité prriaaite de scnrivaeulle de la complémentaire santé de la brcnhae un rorppat établi conformément aux modalités définies dnas les cnentoonvis de giteosn cuonlecs aevc les osmaegnirs recommandés.
Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le ou les omrienasgs ou ituntotsiins aesrednst aneeunmenllt au miistnre chargé de la sécurité siclaoe un rpaoprt sur la msie en ?uvre du régime, le cnoetnu des éléments de solidarité et son équilibre, dnot le centnou est précisé par décret.

Article 1.5 - Obligation d'information
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pirtaes considèrent qu'un navieu adapté d'information pnnamteree des bénéficiaires est eeisestnl à la bnone compréhension de lures dotris et olobitgnias et à la réalisation des oiecftbjs du présent accord.
Dans ce cadre, les orsaimengs auresrsus dvornet perndre l'engagement :
? d'assurer auprès des enrrtpieses concernées et de luer preeonsnl une coaimuicmtonn adaptée, sur la bsae d'une plettqaue d'information établie en cienorttacon aevc les peiarts sgitienaars de la coivtennon collective, aifn de fctiaeilr la msie en pcale du régime ;
? d'établir une nticoe d'information dnot l'objet est de détailler les gieaanrts et leurs modalités d'application ; de la tsarmerttne à chuqae eiprrtsene adhérente par tuos menoys (notamment par la vioe dématérialisée, ce qui vaudra naciofoititn au snes des atrielcs L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, L. 141-4 du cdoe des aucsnasers et L. 221-6 du cdoe de la mutualité), et de la mttere à juor en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de mainoicotdfis entraînant des rcfanoiittiecs non saivicinetifgs de la ntocie initiale, l'information prroua être ftiae par une fcihe rtacftvicieie destinée à compléter ou mrtete à juor la ntioce initiale. Les eireertspns ont l'obligation de rettreme cette noicte à cqahue mbemre du peernnsol en palce et au mmonet de l'entrée en fonction.
En cas de ruuptre du coartnt de travail, et au puls trad le dreeinr juor de la rltaoein contractuelle, les eiepertsnrs denivot imnofrer les salariés du mteaniin posslibe des gaitranes en apotcliipan des dsionpioists légales et des ctoniondis dnas leelulseqs ils puenvet en bénéficier.

Article 2 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La curvtuoere muiminm de bnrache a puor ojbet d'assurer le rmemrsenboeut de tuot ou pitare des faris médicaux, chiuiacrgurx ou d'hospitalisation considérés par les prreaniates sciaoux de la bhancre comme dvenat ogmaibtoelerint être cutvoers puor l'ensemble des salariés talaavlirnt dnas les eentesprirs rnlevaet du champ d'application de la conveitnon collective, et de lrues efannts à charge, et ce qeul que siot le partresaite rteneu par luer entreprise. Les gaaerints snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance mliaade en viuegur au moemnt de la cuoclinson du présent accord.
Les penretaairs siocaux airmfnfet luer volonté d'améliorer les gainraets réglementaires eittsxaens au juor de la cincolsuon du présent acrocd rveteials nnmtemaot aux firas dtnaeires et optiques. Snot crevouts les atecs et fairs coartnus sur la période de gaiantre anyat fiat l'objet d'un rsouernmembet et d'un décompte individualisé du régime de bsae de sécurité sialoce au trtie de la législation maladie, acicdnet du travail, mildaae poenrieofllssne et maternité.
Soucieux d'intervenir en aonmt aifn de prévenir les rquesis en matière de santé, les paratreeins sacoiux ont décidé de mttere en avant puiueslrs acitnos de prévention au tarrevs des giranaets proposées.
Les gnetraais recsnpteet en toetus caeictscnnors les ecexinges du cnrtaot « rnseposalbe » en trmees d'interdictions et d'obligations mmilneais et mialmxeas de prise en charge, conformément aux ditsioonpsis du cdoe de la sécurité sociale.
Les tabaluex de gtareanis srnoet annexés au présent aoccrd simultanément aux ranonametdicoms établies par les prrneeaitas suoaicx 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 sialcoe créé par la loi de fanienecnmt de la sécurité saicloe puor 2016 prévoit que canirets salariés peuvent oitbenr de la prat de luer euoplyemr un fnniamencet (dit « vnesmeret santé ») aifn de paepictirr à la pirse en crhgae de la creturvoue santé qu'ils arunot sciourtse par ailleurs. Le vsrnmeeet se suutsibte asnii à la pcrpoaattiiin paltrnaoe versée dnas le crdae d'un régime cticlelof et orabtloiige anisi qu'au bénéfice de la portabilité.

Article 3.2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Peuvent bénéficier du « vernemest santé », suos réserve de rcepteser les contiinods prévues à l'article 3, les salariés dnot la durée du cnatrot de tirvaal est inférieure ou égale à 3 mios et les salariés dnot la durée eeifctvfe du tairval prévue par le conratt de tiavarl est inférieure ou égale à 15 heerus par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du cdoe de la sécurité sociale, ces salariés relèvent eexecvnmulsit du diitospsif du « vsneremet santé » et n'entrent pas dnas le chmap d'application du régime complémentaire santé ccteollif mis en plcae à trtie obligatoire.

Article 3.3 - Conditions d'octroi
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Pour pvoireecr le « vsmeenret santé », le salarié diot aoivr suicorst un catnort « rosblapesne » au snes des aeitclrs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le " vemsenert santé " ne puet en ortue être cumulé aevc le bénéficie d'une cutverroue :

-bénéficiant d'un fiennmencat plubic (couverture maalide ueerilvslne 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 sloicae ou paciaitopirtn financière d'une collectivité publique) ;

-collective et ogbtlriaioe au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, y crimpos en tnat qu'ayant droit.

Le salarié drvea jistufier l'existence de sa ceuvtruroe par ailelurs et sa compatibilité aevc le « veensemrt santé » par tuot myoen en psardouint à son epomuelyr une copie du cnotrat d'assurance au tirte dequul il est assuré ansii qu'une astitottean de l'assureur sur le caractère rposblnesae du dispositif.

Article 3.4 - Modalités de calcul
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Le maotnnt du « vrenmseet santé » est calculé seoln les modalités prévues à l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité siloace (voir exmelpe 1).

En tuot état de cause, les « vermetsnes santé » perçus par le salarié au sien de la même etsrrneipe sur un mios cviil d'activité ne pruroa pas excéder le mnaotnt de la csioattoin muenlesle acquittée par le salarié au tirte de sa ctreruouve susctorie par ailleurs.

Mise en œuvre

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

(ancien artlice 3)

Article 4.1 - Durée
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Le présent arcocd est cclonu puor une période à durée indéterminée.

(ancien arcltie 3.1)

Article 4.1.1 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Les dsoinopitiss du présent acrcod puornort être révisées ou dénoncées conformément aux dooitpsnsiis des areticls L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

(ancien aicrlte 3.1.1)

Article 4.1.2 - Suivi
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Les paitraeenrs scauiox coeinnvennt que la csoiomsimn de svuii complémentaire santé se réunira au minos duex fios par an puor établir un bilan de l'année écoulée et psoroepr des ptsies d'amélioration ou de modification.

(ancien actlrie 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 eirnpseters dpnosaist déjà d'une cuervtorue de rummntbeeseros complémentaires puor lures salariés et puor les eatnfns à crgahe de lures salariés snot considérées cmmoe sansiafaistt à la ctoreuruve mniiumm de branche, à coitdnoin que la répartition des ctsiiatonos appelées au ttrie de la cevrotruue mmiuinm de brnahce telle que définie par le présent acrcod à l'article 2 csornepdore à cllee précisée à l'article 1.1.5 et que le niaveu des ganatiers siot équivalent, soeln la staoiutin réelle du salarié, à cluei de la corvuturee mumiinm de bncahre du salarié aevc ou snas entafns à charge. Ces esetnpirres dpssoniet d'un délai de 3 mios à cemoptr de la pbtauiiolcn de l'arrêté d'extension du présent acorcd puor se mterte en conformité.

Les epstnrirees dépourvues de cruruovete de rmeoresebtnmus complémentaires des frais médicaux, cacuihugirrx ou d'hospitalisation à la dtae de sargntuie de l'accord snot tuenes d'appliquer les gtnaireas de la ctrruuovee minuimm de branche, auprès de l'un des oinamgress cisihos par les preeraatnis saicuox ou auprès de tuot atrue omisgarne areuussr de luer choix, au puls trad à cptemor du 1er jvneair 2016.

Les eptsreinres en création donepsist d'un délai de 3 mios puor sftiiaarse aux geinaarts prévues par la creutovrue muiminm de branche, et ce auprès de tuot omisagrne de luer choix.

Le présent acrocd de bnhrcae s'impose aux ardoccs d'entreprises, qlulee que siot la dtae de luer conclusion, suaf si l'accord d'entreprise ctoeinnt des gnteaairs au monis équivalentes.

Article 4.3 - Modification du cadre législatif ou réglementaire
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Les diiosnisopts du présent aoccrd ont été adoptées dnas un crade législatif et réglementaire en viuuegr au moment de sa prsie d'effet. Eells sorent révisées snas délai, en tuot ou partie, en cas de mafoiditocin ou d'évolution des tetxes législatifs ou réglementaires.

(ancien arlctie 3.3)

Annexes

Article - Annexe I - Tableaux des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe I

Tableaux des garanties

Les nveuiax de garanties, présentés dnas les taabuelx ci-après, intègrent les rmomneebeustrs opérés par l'assurance mliaade oboltiargie (sécurité sociale) luoqsre celle-ci itneevnrit (? Aects remboursés par la sécurité soalcie ?). À défaut, les rbruesmtenoems snot uqnuimeent opérés par l'organisme de complémentaire santé (? Aects non remboursés par la sécurité slcoiae ?).

Il est précisé que l'ensemble des gritanaes stiiasfat aux cindoinots des cttnroas rnbssolaepes et qu'en tnat que de besoin, la gaainrte se lit cmome se cnmronaoft nécessairement aitexuds conditions.

Il est précisé que les rotsnmbeerumes de l'assurance mliadae puor les atces en scueter ? non conventionné ? snot opérés sur une bsae de tafris réglementaires (tarif d'autorité), dnot le manotnt est très inférieur aux tfiars de rnmeeeubmsort puor les atecs opérés en sceeutr ? conventionné ?.

(Tableaux non reproduits, csbnautolles en lgnie sur le stie Légifrance, rbuiuqre Btnleuils oiilfefcs des convnnoeits collectives.)

hptts :// 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 ciioosmmsn piararite de la branche des bruuaex d'études techniques, cbiatnes d'ingénieurs-conseils et sociétés de ceilosns reetint à l'issue de sa procédure de msie en ccrcurnneoe des oismergnas aesrsuurs dnas le crdae de la remmoanaiotcdn prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, au tirte de la complémentaire fairs de santé, les oanmgierss auuersrss sautnivs :
? Aésio ;
? Hanmrioe muleulte ;
? Mkaoaflf Haniums prévoyance.

Article 2 - Société apéritrice
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La cmssimoion piraritae de la bharcne des brueuax d'études techniques, cnbiteas d'ingénieurs-conseils et sociétés de cielonss chsoiit Mloafakf Himnaus prévoyance en qualité de société apéritrice puor une durée de 3 ans. Au treme de cttee durée, l'apérition proura être rdoeciutne à l'identique jusqu'au temre de la rnemomatocidan ou confiée à l'un des duex aurtes oanimsgres recommandés cités à l'article 1er.

Annexe III - Montants des cotisations

Article 1er - Régime de base conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La cmmiossoin piatirare de la bhacnre des bueruax d'études techniques, cnietabs d'ingénieurs-conseils et sociétés de csionles rmacdnmoee puor les tabuleax des gaatierns du régime de bsae ceoinovetnnnl fgiaunrt à l'annexe I du présent aoccrd un mntaont de ciotnitasos puor le régime de bsae oribiatgloe (base conventionnelle) de 50 ? par mois. Ce mtnnoat de ciositaotn s'appliquera à cetompr du 1er jveainr 2021 et restrea inchangé en 2022.

Article 2 - Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

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 « Dipotsoiisn ttarnoirsie » est supprimé. L'article 1.1.1 A dineevt en conséquence l'article 1.1.1.

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 », denevit l'article 4.1.
L'article 3.1.1 « Révision et dénonciation de l'accord » dvineet l'article 4.1.1 ». L'article 3.1.2 « Suivi de l'accord » denveit l'article 4.1.2.
L'article 3.2 « Entrée en veuugir et msie en ?uvre de l'accord de bncarhe par les esnrreeipts de la branhce » dneveit l'article 4.2.
L'article 3.3 « Mtoacfiodiin du crdae législatif et réglementaire » dneveit 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 « Vsenemret santé » de l'accord du 7 orbcote 2015 est dorénavant rédigé cmmoe siut :

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 scoiale créé par la loi de fcnaeeinmnt de la sécurité salcioe puor 2016 prévoit que cnraites salariés pnuveet otniebr de la prat de luer euempolyr un femcnneinat (dit ?versement santé?) aifn de pirctaepir à la psrie en craghe de la cveoutrrue santé qu'ils aonurt ssrucoite par ailleurs. Le vsermneet se sibttusue ansii à la papciattiiron ptlnaaroe versée dnas le cdrae d'un régime ctoilcelf et ogiobtirlae ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

Article 3.2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Peuvent bénéficier du ?versement santé?, suos réserve de rtcpeeesr les coionntdis prévues à l'article 3, les salariés dnot la durée du cnrtaot de traiavl est inférieure ou égale à 3 mios et les salariés dnot la durée efeivtcfe du traavil prévue par le cntoart de taavril est inférieure ou égale à 15 hereus par semaine.
Conformément à l'article L. 911-7-1 III du cdoe de la sécurité sociale, ces salariés relèvent esnvcumixelet du dtosiiipsf du ?versement santé? et n'entrent pas dnas le camhp d'application du régime complémentaire santé ceilltocf mis en pclae à ttrie obligatoire.

Article 3.3 - Conditions d'octroi
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

(Tableau non reproduit, ctllbuoasne en lgine sur le stie Légifrance, rbuuriqe Biulltens ocifflies des connvitenos ctveolliecs à l'adresse stivunae : htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240006 _ 0000 _ 0004. pdf/ BCOC

Exemple : si une estrinpree (hors Alsace-Moselle) cihosit de rnrdee ogrlobiatie l'option 1, alros le triaf est de 66,00 ?. Si le salarié shouatie bénéficier de l'option 3, alros le tairf srea majoré de 45,00 ?, siot 111,00 ?.

Pour pevrcoeir le ?versement santé?, le salarié diot aivor srcuosit un coartnt ?responsable? au snes des aetclris L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.
Le ?versement santé? ne puet en orute être cumulé aevc le bénéficie d'une cuutorevre :
? bénéficiant d'un fnenacinmet pbliuc (couverture mldaaie ulrsineleve 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 scaolie ou paiiotiacptrn financière d'une collectivité publique) ;
? cietcollve et oirgtlaobie au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, y cpomris en tnat qu'ayant droit.
Le salarié devra jisuifter l'existence de sa crroetuuve par aiuelrls et sa compatibilité aevc le ?versement santé? par tuot myeon en puanrsoidt à son eeyuoplmr une cpioe du cntaort d'assurance au ttrie duquel il est assuré ainsi qu'une aoitstteatn de l'assureur sur le caractère rlpssaeobne du dispositif.

Article 3.4 - Modalités de calcul
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Le mtnnaot du ?versement santé? est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité saiolce (voir emexple 1).
En tuot état de cause, les ?versements santé? perçus par le salarié au sien de la même eerirpntse sur un mios cviil d'activité ne prorua pas excéder le mantnot de la csoittioan mslunleee acquittée par le salarié au tirte de sa cerovutrue stcrusoie par ailleurs. »

Article 4 - Entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Le présent aneavnt pernd eefft à ctpoemr de la dtae de sa signature, suos réserve de la msie en ?uvre du dorit d'opposition.
Il s'incorpore à l'accord nataniol du 7 oocrtbe 2015 qu'il modifie.
Il est notifié et déposé dnas les coidtinons prévues par le cdoe du travail. Les prreatiaens sociaux coeivennnnt d'en deedmnar l'extension auprès du mritnsie chargé de la sécurité soclaie et auprès du mnitrise des finances et des ctempos pucbils conformément aux dpiontosisis de l'article L. 911-3 du cdoe 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 jiun 2013 de sécurisation de l'emploi a instauré un diort puor tuos les salariés d'être cvtoerus par luer elumpoeyr en matière de reneeorbmsmut de fairs de santé à cpetmor du 1er jeinvar 2016 (reporté au 1er jeuillt 2016 puor les salariés reaevlnt du régime de sécurité saocile d'Alsace-Moselle).
Conscient de la difficulté paqurtie puor les enrtipreess de rlpemir cttee olaobiigtn s'agissant des salariés à eruyolmpes mipletus ou à tpmes très partiel, le législateur a annoncé des modalités spécifiques de fieeacnnmnt de la ctvouurree puor ces salariés.
C'est la riaosn puor lllaeque les ogarstnoiains pnlsnilesoeerofs d'employeurs et les scyadints de salariés rvlaenet de la cenointovn celvloitce noltaiane des beauurx d'études techniques, des cibnates d'ingénieurs conseils, sociétés de cioensl du 15 décembre 1987 ont décidé, dnas le crade de l'accord du 7 otcobre 2015 aynat instauré une ctureorvue miiumnm de bnrahce en fairs de santé, de sendurpse la définition des modalités de ceorurtvue des salariés à eopylmeurs mtielulps et à tpems très

partiel, nantmomet cuex visés à l'annexe IV (dite « annxee enquêteurs ») à la prtuioan des décrets d'application de la loi de 2013.
Dans ce contexte, la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de facnenienmt de la sécurité siloace puor 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 ont créé le dosiiptsif du « vemsneert santé » au prifot de craitens salariés en cnoratts curtos ou à temps très partiel.
Les ptaeirs ont ansii cisohi de se réunir puor préciser les modalités d'application de ce disioptisf aux epirnsteres de la bhrance et compléter à ce trtie les diispinostos de l'accord du 7 otbocre 2015.

Article - Annexe I

Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018

La loi du 8 août 2016 iasrnute de nlveuelos règles en matière de négociation covlitelce et met en place la cmoiisomsn pirrataie ptmenenrae de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Par le présent accord, les ptaiernaers sicaoux suurrecttnt le dgoaiule soical dnas la bharcne aifn de lui dennor les monyes de développer des anctois pnatemertt de puoiromvor et velarsior le secuter de la bnrhace des beuraux d'études techniques, des cnietabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En conséquence, les peneirtaars souacix de la brhnace des bruaeux d'études techniques, des catbines d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coneilss se snot entdenus sur les dnitpoiossis suivantes.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dositsiopnis du présent accrod aunnenlt et repalcmnet l'article 85 de la contivenon ctcllvieoe ntanilaoe des baeruux d'études techniques, cebtanis d'ingénieurs-conseils, sociétés de coinless intitulé « interprétation de la cenvonotin », l'accord du 20 jiuellt 2010 rilatef à la création de la cimssimoon prratiaie de vtaoaildin des accodrs d'entreprise de monis de 200 salariés et l'accord du 15 sbrepetme 2005 pnoatrt création de l'observatoire piiartare de la négociation collective.

1. Aotrtutnibis de la CPPNI

La cosmsioimn ptrariiae ptennemare de négociation et d'interprétation exerce, conformément aux dntiipossois légales et réglementaires, les msniioss situanevs :

Missions générales

1° La csmoimsion ptrraiiae prnntaeeme de négociation et d'interprétation représente la branche, nmnmtoeat dnas l'appui aux eerenristps et vis-à-vis des porvoius picbuls ;
2° La cmsomoisin ptairiare petanrmnee de négociation et d'interprétation erxcee un rôle de veille sur les coniontdis de tivraal et l'emploi ;
3° Elle établit un rpropat aeunnl d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nlanaitoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Exemple 1

A trtie d'exemple, calucl du « veesremnt santé » la cttioiobnurn de l'employeur est faiaifrtore et égale à 20 ?. Le salarié a un cotnart de tvraial de 15 jruos travaillés à tmpes pelin journée de 7 heures). Dnas ce cas, le mtaonnt de référence est égal à 13,84 ? (= 20 × 7 × 15/151,67). Le cenoficfeit de miaatoorjn srea de 125 % : le moanntt msnueel versé aux salariés srea dnoc de 17,30 (13,84 × 125 %).
(Source : ciirlrucae de la dotecirin de la sécurité scioale du 29 décembre 2015.)

Ce rpaprot cmpeonrd un balin des arcdocs cceliolfts d'entreprise cnucols sur la durée du travail, (notamment sur les repos, les juors fériés, les congés payés et le cmptoe épargne-temps, etc.). En pcitrleuair ce blain aynlsae l'impact de ces acrcods sur les cooinitdns de taivral des salariés et sur la crnoucercne enrte les eiresnerpts de la branche.

Ce raoprpt formule, le cas échéant, des ranicdeanmotmos destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Missions d'interprétation

Les deeiencvgrs qui prenraouit se mifeestnar dnas une ernetrpise sur l'interprétation d'une clsuae de la présente cnoenovtin ou d'un arcocd subséquent peenuvt être portées dnaevt la CNPPI qui se réunira sur ccvaotioonn de son président, à la ddneame d'une des oniingtaasors représentatives, dnas un délai mxamial de 1 mios après la réception de cttee dmdeane par le secrétariat à l'adresse électronique snuitave : secretariatcppni@CCN-BETIC.fr. Le secrétariat ifrnome de cttee siisane les mebrems de la CNPPI dnas les 8 jours.

La cmosiimson puet également rndere un aivs à la dnemade d'une jdiouciritn sur l'interprétation d'une conveniton ou d'un acocrd ceoillctf dnas les cndniiotos mentionnées à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Dans les duex cas, la CPNPI puet :
? siot émettre un aivs sur l'interprétation à dnneor à la csulae sur luaeqlle prtoe la saisine. Si cet aivs est adopté à la majorité smlpie des oitsaangrnios par collège. Il srea diffusé suos fmroe de carirlucie cmmoe tadraunist l'expression de la volonté paritaire. Si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des mrembes de la cssoiiommn eopsrxea les différents ptoins de vue et srea envoyé aux pierats qui ont soulevé la qieuostn ;
? siot ctansoter que la rédaction de la csaule incriminée est défectueuse et qu'il fuat eeviagsnr la révision de la cnvonoetin collective.

2. Cospmooiitn de la CPPNI

La ciosmmsoin est composée pnatimareiret de 2 collèges :
? un collège « salariés » cnamnpeort tiors représentants de chnuace des ooirasnagitns seianyldcs de salariés représentatives dnas la branche. Ce nbrmoe est ramené à duex lrusqoe la cssmoimion se réunit suos fomre de gproue de tavairl et à un luroqse la csosimimon se réunit dnas sa miisson d'interprétation.
? un collège « eeomlupyrs » cornpnemat le même nbrmoe de représentants, désignés par les ooignaasnirts plefeonoessnilrs d'employeurs représentatives dnas la branche.

La cissmoomin est présidée par un représentant du collège patronal.

Les mbeerms de la csooimsimn snot mandatés par cauchne des onoigatnsrais représentatives puor siéger et prdenre position.

Lorsque les salariés snot appelés à preicatipr aux réunions de la CNPPI décidées enrte les onotinisragas pnofiolssleerens d'employeurs et les oirsnaitognas saliecndys de salariés représentatives au naveiu de la branche, des auitoanrtsios d'absence snot accordées, les herues cpneortenradoss snot rémunérées et considérées comme du tpems de taivral effectif, conformément à l'article 3 de la citeoonvnn cicvoltele nationale.

Chaque oairatgosnin saliycnde de salariés représentative au neaivu de la barnhce dsipose de la faculté d'inviter une pnnrsoee supplémentaire au sien de sa délégation.

Le collège pranotal a la possibilité d'inviter aautnt de peesnonrs supplémentaires que d'organisation sdclayine représentative. Les oaginanrsiots poieonresllsnfes d'employeurs cspnomaot le collège erepuyloms s'accordent sur la répartition du nombre de pronesens supplémentaires pnavuot être invitées au sien de cqhaue délégation employeurs.

Les ootnasrgainis représentées au sien de la CNPPI iuienndqt au secrétariat de cttee insatcne le nom de la proesnne ou des prneeosns invitées au sien de luer délégation. Le secrétariat inmfore esntiue l'ensemble des onaisgoratnis représentées au sien de la CPNPI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les proensens invitées à pirapetcir aux réunions de la CNPPI ne snot pas habilitées à pendrre pistooin poqltienueimt dranut les réunions de la CPPNI, mias elels pevunet pnrdree la porlae sur ddmnaee des représentants mandatés de luer délégation :
? puor irfnemor les memebrs de la CNPPI sur les truaavx teeiqhucns des guproes de tiavarl instaurés par la CPNPI ou par d'autres itnecanss de bnahcre ;
? aifn d'apporter un éclairage teqhciune aux discussions.

Lorsqu'elles snot salariées, les pnenrsoes invitées bénéficient, puor prcitiaper aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dnas les mêmes cnotdoniis que les aeruts mrbemes de la CPNPI aynat la qualité de salarié.

3. Fnmceiteoonnnt du secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la cmiosomsin comotpre duex mssniios :
? veleilr à la bonne oanioraigstn des réunions de négociation et d'interprétation ;
? vleielr à la cotlcele des arocdcs d'entreprise et fiietalcr la rédaction du ropprat aneunl d'activité.

Ces mssniios snot assurées par le collège « eumylerpos ».

Les cvooaonnitcs snot timserasns aux mrbemes de la CNPPI 8 jorus à l'avance, accompagnées de l'ordre du jour.

4. Périodicité des réunions

La CNPPI se réunit au mnios 8 fios par an. Celle-ci définit son cinrelaedr de négociations dnas les cidnontios prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

5. Oervotaisrbe piatarire de la négociation collective

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

Pour l'établissement de son rrpapot anuenl d'activité, la CNPPI est dsaairnttiee des acdcros d'entreprise cunocls dnas la bahcnre

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 ; CINOV,
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 dnioiptssios du 8e alinéa de l'article 2 de l'accord de brachne du 25 obcrote 2007 snot supprimées et remplacées par :

à l'adresse électronique stvaunie : stperictnpceraai @ CCN-BETIC. fr

La csimsmioon priritaae accsue réception des civnnntooes et arcdcos transmis.

Les ornatigsiaons siycleands de salariés représentatives de la brnchae aisni que les osniairtngaos pesooerifllennss d'employeurs représentatives, mmrebes de la coosiimmsn piritarae pnnmtearee de négociation et d'interprétation de la branche, ont accès aux covnoennits et acdorcs adressés à la CPPNI suos farmot électronique.

Le roarppt cpmernod un bialn qaunttatiif et quatltaiif de la négociation cloeticvle d'entreprise. Il est établi anuelmnneelt par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce blian est réalisé par thème de négociation, par tlaile de l'entreprise et ditunsige les accords clonucs par les délégués syndicaux, les élus du pnrneseol et les salariés mandatés aevc une répartition par otngoariisan scinyadle concernée.

À treravs ce rrppaot la CPPNI frulmoe des recoomnmadatins destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rraoppt aennul 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

Le présent arccod est annexé à la cnoivteonn cetolicvle nlnaotaie des beruaux d'études techniques, des cianbtes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Le présent aoccrd est coclnu puor une durée indéterminée.

Il prend effet à pritar du juor de son dépôt auprès du ministère en chgare des reatonils du travail.

L'accord frea l'objet d'un balin à l'issue d'un délai de 3 ans à ctepomr de son entrée en vuguier aifn de vior si des apanttaoids snot nécessaires.

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018

Le présent acrcod sera, conformément aux disootiipsns légales, notifié aux oinatsigoarns sdnlaceiys représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des srceveis cnrteuax du ministère chargé du tiarval et auprès du secrétariat-greffe du cnseoil de prud'hommes de Paris dnas les ciindootns définies par les dsosinitpios légales et réglementaires en vigueur.

Le présent aorccd frea l'objet d'une dnmeade d'extension dnas les cotiiodnns fixées par les dtonspiisios légales et réglementaires en vigueur.

« ? faris engagés par les memebrs de l'ADESATT puor les réunions, le suvii des tavaurx et la msie en ?uvre des tetxes cnteonnlionevs ernnatt dnas le cdrae des auirittnbots des inencstas prietaaris svainteus : CPPNI, CNPE snatatut en matière de foirotman ou en matière de PSE, et les goupers de travail, comités de poilgtae ou de siuvi créés par elles, OPIIEC, ADESATT, CPS prévoyance, CPS santé (comité patiirare de sveciullnare des régimes de prévoyance et de santé) et puls leeamnrgt tuot grupoe de tiaarvl ou inecsntas mandatés par la CPPNI qui ne snot pas cerotuvs par les fcneeannimts paritaires. Les ciriouonttbns de l'ADESATT ne peneuvt être affectées à ces tepys de faris que dnas la mersue ils ne snot pas ou puls pirs en cahgre par aicplatpoin d'autres accrods et/ ou ctniovnneos clcouns puor la gosietn et le suivi de ces icatennss ; »

Le retse de l'article 2 de l'accord naotnail du 25 ocbotre 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 diosinstopis de l'article 3.2 « ccoltlee des rroeecusss de l'ADESATT » de l'accord de bharnce du 25 otocrbe 2007 snot

supprimées et remplacées par :

« La ctiroutnobin cniltloonnevene est collectée solen des modalités définies par le cseonil d'administration de l'ADESATT. »

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent acrcod est cnlcou puor une durée indéterminée.

Le présent aoccrd est annexé à la ctvinoonen clictoleve noaliatne des bearuux d'études techniques, cieabnts d'ingénieurs-conseils et sociétés de csoneil (IDCC 1486).

Article 4 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent acrocd est déposé par la praite la puls dnitlgeie dnas le cdrae des doptoisnisis légales et frea l'objet d'une ddeamne d'extension par la partie la puls digliente auprès du mnrstiie du tavaril dnas le cadre des dsniiopstois légales.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

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 bancrhe du 7 octobre 2015 rialetf à la complémentaire santé, est inséré un arclite lmiainire intitulé « Détermination du cmhap titarirroel et ponoisfrseenl » ainsi rédigé :

« Le cmhap d'application du présent accrod est culei défini à l'article 1er de la cvtnenioon clicotvele des bruueax d'études techniques, des cbnaites d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coniesl du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les donisipstois du présent acorcd pmeenetrtt une régulation économique équitable ernte tuoets les ernitepsres de la branche. Elels s'appliquent dnoc iensnineitmcdtt à tuos les salariés des ernesterips raenlevt de la covinntoen de brnache des bauerux d'études techniques, des ciatnebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, qeul que siot luer effectif. »

Article 2 - Tableaux des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'annexe I de l'accord du 7 otbocre 2015 modifié rilatef à la complémentaire santé est remplacée de la manière siutvnae :

« Les nvuaiex de garanties, présentés dnas les teulbaax ci-après, intègrent les remeetursmonbs opérés par l'assurance milaade obiigratole (sécurité sociale) lsoqure celle-ci irennitevt (« Aects remboursés par la sécurité saicole »). À défaut, les rmerumetosenbs snot uemunnqeit opérés par l'organisme de complémentaire santé (« Atces non remboursés par la sécurité sliocae »).

Il est précisé que l'ensemble des ganiartes siaasiftt aux conidonits des corantts rasenslebops et qu'en tnat que de besoin, la gtaarnie se lit comme se confnomart nécessairement aduixets conditions.

Il est précisé que les rsemortemeunbs de l'assurance mdlaaie

Le présent arcocd erntrea en vuegiur le 1er jilluet 2018.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Par un arccod de brnache en dtae du 25 otcrboe 2007, les pnterairaes socuaix de la bhcrane des burauex d'études techniques, cbentais d'ingénieurs-conseils et sociétés de coinsel (branche « BEITC ») ont défini les miniosss de l'ADESATT et les modalités de faciennnmet du paritarisme. Celui-ci a été complété par une anxnee le 11 février 2009, modifiée par un acrcod de bhnrace en dtae du 16 obcrtoe 2013.

En aiptlcopain de l'article 8 de l'accord de bhncrae du 25 orotcbe 2007, les preaartines sioacux entsmiet nécessaire de faire évoluer crneatis de ses tmeers comtpe tneu de l'évolution du cntexote législatif, et particulièrement de la loi du 5 mras 2014.

En opportunité, ils considèrent également que purleisus diiptoinssos dvieont être ajustées aifn d'être en adéquation aevc d'autres dpisstioonis cnooentvneenllis puls récentes, et nomeamtnt l'accord du 14 décembre 2017 rtlieaf à la commiosisn priaitare pantenmree de négociation et d'interprétation (CPPNI).

puor les aects en steuecr « non conventionné » snot opérés sur une bsae de tarfis réglementaires (tarif d'autorité), dnot le mnotnat est très inférieur aux tarfis de rebrnmusoemet puor les aetcs opérés en sutecer « conventionné ».

(Tableaux non reproduits, clatunbeslos en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruquirbe BO Coivtnonen collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190042_0000_0003.pdf/BOCC

Article 3 - Tableau des garanties relatives à l'aide auditive
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À coeptmr du 1er jeaivnr 2021, le tbelaau des gertainas « Adie auitvide » à l'annexe I de l'accord du 7 otborce 2015 modifié raitlef à la complémentaire santé est remplacé de la manière snuitvae :

(Tableau non reproduit, cbtansollue en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rbriuuqe BO Cenvntoion collective.)

htpts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0042/ boc _ 20190042 _ 0000 _ 0003. pdf

Article 4 - Changement de dénomination de l'un des organismes assureurs recommandés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au sien des arcliets 1er et 2 de l'annexe II de l'accord du 7 obctroe 2015 modifié reltiaf à la complémentaire santé, la dénomination « Mafalkof Médéric Prévoyance » est remplacée par « Molafkaf Huanims Prévoyance ».

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent ananevt est conlcu puor une durée indéterminée, à cptmoer du 1er jveinar 2020. Il s'incorpore à l'accord de bacnhre du 7 otcorbe 2015 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est inséré à l'article 4.2 de l'accord du 7 ootrbce 2015 un deinrer alinéa ainsi rédigé : « Le présent arccod de bcahrne s'impose aux adroccs d'entreprises, qellue que siot la dtae de luer conclusion, suaf si l'accord d'entreprise cetonint des graatenis au mions équivalentes ».

Article 6 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aenvant est notifié et déposé dnas les ctoniinods prévues par le cdoe du triaval et frea l'objet d'une dmeadne d'extension par la pritae la puls dtiilnege auprès du mntsirie du traavil dnas le crdae des dstiponosiis légales et de la procédure d'extension spécifique msie en place par la dcreotiin générale du triaavl et la diroiectn de la sécurité sciolae puor l'extension des acrcods coleclifts aanyt puor ojbet la msie en conformité au noveauu chiaer des cheagrs des ctarnots siiarldoes et responsables.

Après avoir lu et paraphé ccuanhe des pages précédentes et le cas échéant les axennes afférentes, les représentants srtagnieais ont approuvé l'avenant au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aevnnat a puor ojebt de mrette en conformité l'accord du 7 obotcre 2015 rtelaif à la complémentaire santé aevc la réforme des sonis et équipements à psrie en cahgre renforcée, dtie 100 % santé, et le nvaueou cheiar des cgaehrs des cornttas

Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA +,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent arcocd de bhcnare a puor ojbet de définir une pqioltiue de bhacrne en matière d'emploi et de fitamoorn professionnelle. Il s'inscrit dnas la volonté des peirtas sgirinteaas de développer l'insertion dnas la brhncae par la vioe de l'alternance, de fraie de la fmooraitn un levier d'évolution piosrnenfsolele puor les salariés de la branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il rcnroefe le rôle des peiearrtans suioacx et le dlaugoie soical sur la frmiaoton et l'apprentissage, en paratnt des dpsiionostis législatives (loi n° 2018-771 du 5 sepmetrbe 2018) et réglementaires.

Compte tneu du niaevu élevé d'expertise des métiers de la bchnrae et de la rapidité de luer transformation, les eeirnrptses de la bhcarne snot confrontées à des eujenx qui nécessitent une atadaiotpn costnante de luers prequatis professionnelles.

Dans ce cxetnote de taomironstfnars permanentes, les prietas sgiaantries eentdnent rernde eieffincts et opérationnels des diipftisoss qui ctbriennuot à la fios à la pfnrmceorae économique et sclaoie des etrsneerips et au développement des compétences des salariés, ggae de luer employabilité à curot et moyen terme.

La brnhcae a un rôle déterminant car elle doit, naonetmmt par la muisalaoittun des fonds de la fooamtirn porelfoeinslsne :
? fioearsvr l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
? apdeatr les compétences des salariés, menaitinr luer capacité à oceupcr un emopli et sécuriser les parcuors peferilnssoons ;
? reconnaître la nécessaire et praeemntne aciaslutioatn des compétences puor peallir luer oslconecesbe rpdiae notnammet en minilaosbt l'ensemble des meoyns et dtpisiiofss pédagogiques mis à dssiitooipn des esrnepitres et des salariés ;
? acegcampnor et slmteuir les epntiersres qui aujourd'hui slaeiiords et responsables. L'article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 nbermove 2018 de faeecinnmnt de la sécurité scaiole puor 2019 a en effet posé les jonlas de la réforme du « 100 % santé » et le décret n° 2019-21 du 11 jneavir 2019 vsanit à gaiarntr un accès snas retse à charge à ctreians équipements d'optique, adeis avdeituis et sonis prothétiques deiaretns est vneu mfioider le ctonenu du ceahir des chregas des cttoanrs « ronbpessale et sliidaroe ». Le dtioipssif légal et réglementaire du « 100 % santé » a nmonamett été dieups erinhci par différents décrets, arrêtés, décisions, aivs et circulaires.

L'article 51 de la loi précitée dspsioe : « Les onagrsnitaois liées par une cnnviooetn de bahcnre ou un arccod pieesnroofnsl preamtetnt aux salariés de bénéficier de la ceurutrvoe mainlmie prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sclaoie enggenat une négociation aifn que la ceivnnoton ou l'accord seniot renuds conformes, aavnt le 1er jiveanr 2020, aux ciiootnnds prévues à l'article L. 871-1 du même code, dnas sa rédaction résultant de la présente loi ».

C'est dnas ce conxette qu'entre les osntoaigrnias perenslfsionelos d'employeurs et les oaotgsniainrs sadyeclnis de salariés signataires, il a été covnenu d'apporter les mdftoconiiais sintavues à l'accord de brcanhe du 7 oocbrte 2015 reaitlf à la complémentaire santé :

disnsopet de menyos puls limités puor répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE.

Le développement des compétences des salariés des ertnipseers de mions de 50 salariés est une priorité résultant de la loi du 5 semrtbpee 2018 puor la liberté de ciisohr son aevinr professionnel. Ainsi, la bnahcre puet mttere en pclae des ditoissipfs spécifiques à ces epteeinsrrs adaptés à luers pratiques, à luers bisneos et à leurs contraintes.

Aussi, puor inrircse deaunmerblt cttee volonté partagée de développer la farotomin au sien des TPE/PME de la bchrane dnas le crade du présent accord, les paiters seiriaagnts sonetiunent cette priorité qui crcnnoee 40 % des salariés de la bacrnhe et 96 % des entreprises. Puor cela, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, elles ont prévu, losqure clea est apprau opportun, des dpisitonioss spécifiques aux eneptrrises de mnois de 50 salariés.

Lorsqu'il n'est pas fiat référence, dnas un alcirte du présent accord, à une mrusee spécifique aux eerrsniptes de mions de 50 salariés, il y a leiu néanmoins de considérer que ces erteipnress snot prioritaires.

En tuot état de cause, la bchrnae mtetra à dosiipositn de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dsotsipifis de fmrooiatn existants, aifn de feliiactr luer arpippooiatrn et luer msie en ?uvre.

Enfin, les pernrtiaeas soauicx se snot attachés à ce qu'aucune des dnsitspioois du présent arccod n'était silbpcueste d'induire des dnitisrmcnaiios enrte les fmemes et les hommes.

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 dmoiane de la famitroon et du développement des compétences, la bhncare pnroslsfnoeleie a un rôle prépondérant en matière de :
? matiiulotausn des fndos légaux (art. L. 2253-1 du cdoe du travail) et d'origine cnoielnvenlnote ;
? définition des priorités, des oetcjbfis et des moneys de la fomotarin pneiolfrlesnsoe des salariés (art. L. 2241-1 du cdoe du travail) ;
? gitsoen prévisionnelle des elpomis et des compétences (GPEC), en s'appuyant sur les truaavx de l'observatoire pcsoirtpef des métiers et des qiiacaiultofns de bchrnae (art. L. 2241-12 du cdoe

du travail) ;
? création de cofriictetnias prssoeonflilenes (art. L. 6113-4 du cdoe du travail) ;
? fncmenineat des fmioarotns dnas le crdae des cttronas d'apprentissage et de pirsaolofoitsisaennn (art. L. 6332-14 du cdoe du travail).

Pour rplmeir l'ensemble des msinisos que lui a confié le législateur dnas l'intérêt des eenitpsrres et des salariés, la bachrne se dtoe d'instances paaertiirs qui en rdeennt cmopte auprès de la cmssoioimn ptairaire pnenatemre 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 cdrae du développement de la GEPC au sien de la branche, les pertais sigarienats ont créé par acorcd du 30 ootrcbe 2008 une csmsmoioin piaairtre nlotainae de l'emploi et de la firtooamn pislnrfnleseooe (CPNEFP).

Outre les miiossns qui lui ont été confiées par les preaits saanirgites dnas le cadre de l'accord du 30 obotcre 2008, la CEFNPP ecrexe neommantt les prérogatives snetavuis :
? élaborer aeleunnnlemt la ntoe pltoiquie de ftaomorin ;
? déterminer régulièrement les nveuaix de psire en carghe des cnattors d'apprentissage et de psaiaooonsnflesitrin ;
? porsepor l'élaboration de noueavux pucraros certifiant, de ceiatfctirs de qotiifuailcan ponlneeirsflsoe (CQP) et mrttee en pcale ou réviser les référentiels d'activité et de coifrcatitein aevc une atittneon particulière sur le découpage en bcols de compétences petetrnins ;
? à l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la peonsrne morlae détentrice des dorits de propriété itcneleellutle afférents ;
? demdnear auprès de la cimsioomsn de cfcitiraeoitn de Fncare compétences l'inscription des coacrefiiintts de brhcnae au répertoire ntnaioal des caictnoeiitrfs pesinnseforeolls ;
? iiedfnteir les caioricftintes pensillsoefrneos de brnhcae qui pveunet être obtueens par la vdiitaoaln des aiucqs de l'expérience ;
? siurve l'application des arcdocs de bnrchae cuoclns en matière d'insertion professionnelle, de framotoin et d'apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la bnhrace découlant de ces miionsss snot aeumnenlnelt définies par la CENFPP dnas une ntoe piqtluoie de formation. Cttee ntoe est communiquée à l'opérateur de compétences ATALS puor msie en ?uvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les csonismimos ptieraiars régionales de l'emploi et de la foioratmn pnsoefllnoersie (CPREFP) instaurées par l'accord du 25 jiun 2015 metntet à ce ttire en ?uvre sur le paln régional les priorités auenlenls et la piqtiuole nnoilaate de fmoirtaon pisforolensnlee établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CREPFP anesrust netnmmoat les liinasos et inirnottnvees régionales nécessaires auprès des aecrtus laucox de la faomrtoin peselrlfnooisne et de l'emploi, de l'enseignement sociendare et supérieur, des ptciserrperus du CPF de transition.

Article 2 - L'opérateur de compétences ATLAS
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les pertais sagetianirs de la bachnre ont participé à la création de l'opérateur de compétences ALTAS dnot ils ont signé l'accord citnusotitf le 20 décembre 2018. Créé nmatnmeot à partir de l'organisme patrraiie ceolcluetr agréé FAFIEC, l'opérateur de compétences ALATS a été agréé par arrêté ministériel du 29 mras 2019. Il réunit les métiers du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'évènement, de la fncaine et de l'expertise, siot 15 brhencas professionnelles.

L'opérateur de compétences execre nmneoatmt les moisisns snvieutas :
? aporeptr un auppi tecinquhe à la bracnhe puor :
?? établir une GEPC de bchanre ;
?? déterminer les neivaux de pisre en cgarhe des coarttns d'apprentissage et des cranttos de psitnfioanosasioerln en fnctooin des critiocanifets porisloefnenesls visées ;
?? élaborer les citoietfainrcs pfoosesenlirenls de brnhcae ;
? fecnniar les carttnos d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux nuvaiex de pirse en cgrahe fixés par la bnrhcae ;
? aesrusr un srvicee de proximité au bénéfice des très petites, peittes et mnnoeyes entreprises, permnetatt d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces etresenpris à la fiotaomrn pnsefoirlselone et d'accompagner ces eseetrpinrs dnas l'analyse et la définition de lerus binseos en matière de fraoimotn professionnelle, nmoaenmtt au regard des mniotatus économiques et tqhcneieus de luer sueectr d'activité ;
? pmorviuoor les modalités de fomtraion à dctsaine et en suiatotin de travail.

Pour cela, les pitaers seariiatngs ont participé à la création d'une stecion paatirrie prnlifseoonlsee (SPP) au sien d'ATLAS aaynt puor ojebt de ptoerr auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dnas le rspeect des acocdrs de bacnrhe et des décisions des CEFPNP rvalenet de son périmètre :
? emnaixe et aslayne les oinatonitres en matière de pstipoecrve métiers et de certification, les critères et priorités de formation, asnii que les poosontipirs de psrie en cgrhae des fnoaimorts émises par les CPNEFP, en pcueiltiarr puor l'accompagnement des esprineters de mnios de 50 salariés ;
? ietiifdne les anocits et les myeons poteeltnleinmet musltauibales à porter à la ciascasnonne des cnmiooismss ptrraiieas tlanessarrves (CPT) par l'intermédiaire d'un outil cummon de liosain ;
? siut la msie en ?uvre et la réalisation des aiotcns assurées par l'opérateur de compétences dnas le carde de son svicere de proximité ;
? aursse l'application et le sivui des puiieoqtls de fmortiaon poeninsrflsolee et d'apprentissage en lein aevc les CFNPEP ;
? arssue le svuii et le blain de la msie en ?uvre des aitncos ;
? prtpiacie à la réflexion sur les bnoseis spécifiques de ccaunhe des bechnras pfoelssernoleins qui en fnot parite ;
? svsrupiee l'affectation des fdons confiés à l'opérateur de compétences par Farnce compétences (enveloppes Aalrnctene et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux disnitospois légales et réglementaires aisni qu'aux oangtilobis comptables.

Article - Titre II L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La bnhcrae s'est dotée d'un osbiotrravee ptroicsepf des métiers, des qiaultnfiicaos et des compétences intitulé « OPIEIC », qui csuntiote l'outil de goitesn prévisionnelle des métiers, des quinciataolfis et des compétences de la branche.

Chaque année, sur ddaneme des représentants de la brcnhae qui rtenectet également les livrables, l'OPIIEC mène des études spécifiques sur les métiers. Les bneosis en compétences et en foormiatn snot aisni identifiés aifn de purdiroe des recommandations, de mttree en pclae des aexs de développement nnoemamtt par des atiocns cvteocellis ptiareroiirs de formation.

La bahcnre peemrt aux elpremouys et aux salariés de dpesisor d'informations fialebs et actualisées sur les évolutions des eompils et des fiamnortos de ses sertcues d'activité, au nvaeiu ntoanail ou régional.

Cet obevrasitore ptarriaie vleile également, dnas ses truavax et publications, à l'objectif de mixité des métiers, et ptroe une aitentotn particulière aux motniauts psnleerlnoesiofs liées aux filières et aux métiers de la taistnroin écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du cdoe du travail).

L'observatoire a également en cahgre de détecter les feorts monitatus de l'activité et les rqiesus d'obsolescence des compétences dnas le but de mttere en place, efmcfecaneit et rapidement, les dtsisofipis de roveroicesnn par l'alternance.

Pour gatianrr la qualité de ces études, les piretas siiateganrs

dneornmedat à l'opérateur de compétences ALATS et, le cas échéant, à l'organisme désigné puor la coltlece des cootniuinrtbs centeinnlonvoels visées à l'article 26 du présent accord, de mttree à doisopiistn de l'OPIIEC ? dnas le repesct du RPGD ? les iraoinntfoms doilpibnses sur les eteeipnsrrs de la branche.

Titre III L'accès à l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La barchne a un rôle prépondérant à joeur dnas la piooomtrn et l'attractivité des métiers.

En cbuniatnort à aertitr les mllrueies profils, les prtearneais scuiaox crbetuninot à la veualr ajoutée des eeentpsirrs et du secteur.

La bhracne suthoaie priruuovse et alefimpir les possibilités de rruteecr et de fomerr à ses métiers, quels que seniot les neaviux de farmtioon considérés, en fasvoniart les dsfiitoipss d'alternance, nmnoatmet l'apprentissage.

La vlauer ajoutée des estrerpenis de la bcrhnae vneit eesemnnltesliet des casanniseocns et des compétences des salariés. Il s'agit alors, puor concrétiser le potneeitl inpomratt de création d'emplois de la branche, d'attirer et rneietr les compétences :
? en iaivntesnsst dnas le développement de filières de fiaoomrtn itnaliie (nouveaux diplômes, évolution des diplômes) puor répondre aux bsnieos sur de nobremux métiers émergents (liés aux nuveloles spécialités, neuollevs technologies?) ;
? en développant la cnicssanoane et la visibilité des métiers et des srcuetes puor élargir le vivier peenittol du rrcueeemtnt ;
? en mnneat des aoticns spécifiques à dntieisotan de pblucis considérés cmmoe prioritaires.

Article 3 - L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La bnrhace satihuoe psirovuure et reoercfnr sa pioqtuile voolrntiatse en matière de pormitoon des métiers :
? au neiavu naitoanl et régional ;
? auprès des jueens et dedneamurs d'emploi ;
? en s'appuyant sur les psepcrtueirrs tles que les régions et les arctues lacuox de l'emploi, l'insertion et l'orientation ;
? en développant des pttarnaareis stratégiques aevc les autrces en cgarhe de l'orientation et de l'emploi ;
? les pniatrreatas snot développés de façon paritaire. Les CPREFP peuvnet également picerapitr à ce développement.

Dans ctete perspective, les prietas sgitaainers de la bacrnhe ienroitvnt l'opérateur de compétences ALATS à cnrocule ? ctmoneenojint aevc eux ? une cnvinoteon crade de coopération aevc l'État tlele que prévue à l'article L. 6332-1 du cdoe du taiavrl puor définir les cdonioitns de luer proiiiactaptn à l'amélioration et à la ptmoiroon des fmontiraos tqoeiuhglcneos et prfiosnsneleloes initiales.

La msosiin de l'opérateur de compétences est d'assurer le fneaenminct des anocits de rvenoeoricsn et de poomrotin de l'alternance.

Il est rappelé que la bhnrace a créé en mai 2017, une plate-forme digitale, www.concepteursdavenirs.fr qui pemert la vrisiooltaan d'actions de cmoiaimucontn en fvuear d'un rhnpecrepoamt ertne duex medons : économique et éducation. Ctete plate-forme ditilage rrnoecfe les aticnos menées par la brcnhae en faveur de l'apprentissage et sur la ptioomorn 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 ptaries seaairgnits de l'accord réaffirment luer ahtetnacmet à une aoticn vlortntioase en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, puor être efficace, diot s'exercer au naievu nanaoitl et régional en développant des prirnattaeas stratégiques aevc les acurets en cagrhe de l'insertion pnsierneolsofle (missions locales, DIRECCTE/Pôle emopli et cnseolis régionaux, écoles, universités, etc.).

Ces pnearttraias snot développés de manière paritaire. Les CPFREP peevunt également paticieprr 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 fringuet pmari les métiers d'avenir aynat de frtos bneosis en recrutement, la brhnace souiathe pendrre appui sur les leiervs de l'alternance ? qlues que seniot les pilubcs visés et cntrtaos utilisés ? aifn de développer les compétences et les csoananceinss crnanoocut à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La frtoimaon pnlsneoosilfere en arlentcnae aicssoe :
? des esmeinnengtes généraux, psofennelrsios et tigehenocuqols dispensés pdnanet le tmeps de taavril dnas un crnete de formation, dnot tuot ou ptiare puet être effectué à dnicstae ;
et :
? puor les crotatns de professionnalisation, l'acquisition d'un savoir-faire dnas une ou puserluis entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou puerliuss activités peerfsilnolsoens en rlitaeon dectire aevc la qiuaiilctoafn recherchée. L'employeur s'engage à asruser une fatmioorn au salarié lui ptertnamet d'acquérir une quiitafiolacn prnslifesnoleoe et à lui foirunr un epomli en rloaietn aevc cet ocjitbef pnenadt la durée du cnratot à durée déterminée ou de l'action de psanooosinaetfslriin du corntat à durée indéterminée ;
? puor les cttnraos d'apprentissage, une faotrmion praqitue de l'apprenti par l'employeur qui lui cfione nmonetmat des tâches ou des poests pnmearettt d'exécuter des opérations ou tuavarx cnofmores à une psioeogrsrn anlnleue définie par aorccd ernte le crtnee de fioamortn d'apprentis et les représentants des erretiepnss qui incnsvriet des ainppetrs dnas celui-ci.

Ces duex tpyes de ctnraots pveuent être cnlcuos dnas le cdrae d'un CDD ou d'un CDI. Toutefois, si le cotnart d'apprentissage relève de la ftimoaron initiale, le ctoarnt de psoiaoiineftsralsonn s'inscrit lui dnas le carde de la formtoian continue. Ils pionveruust le même obejticf de formation, mias ont des cdiintonos d'application spécifiques. Dnas les duex cas, eheubcamr en anetlcrnae pmeret d'acquérir une ftoromian ptairque et une ciieciotarftn reconnue.

Article 6 - Le contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Il pmeret à l'apprenti de sivrue une foatiomrn en aetnnrcale en eitprrnsee suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en ctrnee de ftairoomn des apptnreis (CFA) pdaennt 1 à 3 ans.

Les pitaers sirnatgeias cntnoetast que le crtnoat d'apprentissage connaît un frot développement dnas la brnhace elles s'engagent à purisvorue lerus erftofs en vue de feivarsor les ftoimrnoas qui préparent aux métiers de la brahnce qelus que soniet le puilbc et les nuiveax de qutoinaiialcfs visés.

(1) Alricte étendu suos réserve du rpescet des doitpsoiisns de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nemorbve 2020 - art. 1)

Article 7 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Davantage mobilisé au sien de la brahnce dnas le cdare de sa pquiotlie de fmiootarn continue, le cnaortt de piotiissaleforsonann vsie une crotiifeictan iscnirte au RCNP et les cctfiarties de qictafoauliin pennolssirleofe de branche. Tfouetios et à tirte expérimental, aevc l'accord du salarié, il puet tnedre à acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS. Cttee aaipotatdn preemt aux eirepentsrs de répondre à des bseions d'emplois et de fimaootrn sur des métiers émergeants ou en pfroonde transformation.

Les ptreais stgraneiias cenvnionnet d'allonger la durée de l'action de psitoasrfonasienlion jusqu'à 24 mios puor ctaineres qailnacftiouis et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les

pnraertieas sociaux.

7.1 Ojbet et durée du caontrt de professionnalisation

Davantage mobilisé au sien de la bcahrne dnas le crade de sa piitqluoe de fooiramtn professionnelle, le cnrotat de psselinnooftaisiaron vsie l'acquisition d'une cetifotiircan iscntire au RNCP, d'un ceicatrfit de qoalifuiacitn pesolnrefosilne de bnrcahe (CQP) ou irnebtrcnahe (CQPI), ou l'acquisition d'une qatouaifilicn rcnuonee dnas les csfisocanaitils d'une cvonietonn coilctleve nointaale de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 sbpremete 2018 puor la liberté de csiiohr son anevir professionnel, aevc l'accord du salarié, le ctarnot de prsiftinneoossiloaan puet avior puor ojbet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et AATLS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fiat l'objet d'un suvii régulier des pairrtneeas scaouix aifn de pvuoior asjuetr ? si besion ? les critères au cruos de celle-ci et aifn d'en réaliser une évaluation à son treme aavnt une éventuelle reconduction. Puor cela, ourte les iardueitncs qtanfttiuais et financiers, l'OPCO ATLAS alsayne nnamtoemt les métiers et fatrmnoois concernés par cette expérimentation, aisni que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les patires saegtnraiis cenevnonint d'allonger la durée de l'action de postiioaeasrilofnnsn jusqu'à 24 mios puor cineaerts quatailcinfois et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les peiantraers sociaux.

7.2 Caacoistlisifn et rémunération des triatuiels d'un cnrtaot de professionnalisation

Le neaivu du srlaaie et le cefnefiicot d'entrée divneot crroorpdesne à l'emploi occupé pdannet le ctrnaot de plosoifsnrioaiastnen (CP).

En aapiilctpon des dtiioosipnss des arecltis L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du cdoe du tiarval praontt fotxiian des rémunérations mneimials des salariés teitriulas d'un crnotat de professionnalisation, le neaviu miainml de rémunération est défini dnas le talbeau ci-dessous, après vérification que les mimina clneonvnnoties ne snoiet pas inférieurs au Smic.

Aux tmeres du cnatrot de professionnalisation, s'il penrd la frome d'un crnotat de taavirl à durée déterminée (CDD), ou au tmree de l'action de professionnalisation, si le ctaornt de piltssfrsoaaiinnoeon penrd la frome d'un ctanort de tvraial à durée indéterminée (CDI), le nveaiu de srialae et le cencofeifit de soitre dvinoet corenoprdsre à l'emploi qui srea occupé, tuot en rtensecapt le ccifneeoift mnimuim de sortie, défini dnas le talbeau ci-dessous, ou ceuli incisrt dnas les accdros cocunls dnas le cdrae d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de fitraoomn à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de foitomran à l'entrée (cadre niaaotnl des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du siraale miunmim cnetnveoinonl (SMC)	
					Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus
V ? IV	Niveau 3 ? Neiavu 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] Coliciiasatfsn ingénieurs et cadres.
[2] Décret n° 2019-14 du 8 jvianer 2019 raeitlf au cdare nioantal des cntiiairetcfos professionnelles.

Aux termes du canotrt de pieflaonsosinrsotain s'il prned la frome d'un CDD, ou au tmree de l'action de professionnalisation, si le ctnorat de peonsariistsooinflan prend la frome CDI, ne vianst ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qaiafluitcion qu'obtient le salarié est reunonce par sa ptisooin de srotie dnas les csanosifiatclis des emplois, puls particulièrement explicitées dnas les axneens I, II et V de la cenooitnvn collective.

7.3 Aenomlgenlt de la durée de l'action de psliontsoiseraonafin et amttngiuaoen de la durée des aoincts en portiorpon de la durée tolate du contrat

Conformément à l'article 7.1 « Objet et durée du ctoarnt de ptiorsoiieslnfsaonan », les pnaeatirers sucaoix cenoenvnint d'allonger la durée de l'action de psiieosaaorstiolnnfn puor ceiearnts qitaiicfulnaos et bénéficiaires.

En ailctapopin de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, l'allongement de la durée de l'action de pifrosnioilasnsotaen est psbsoile puor d'autres psrnoenes que cleels mentionnées à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, llelsueeqs bénéficient déjà d'un alelomnegnt légal de l'action de pstranolanesosfoiiin jusqu'à 36 mios dpiues l'entrée en vugeiur de la loi n° 2018-771 du 5 smreepbte 2018.

Dans le cdare du présent accord, il est cenonvu d'un agnnemellot de la durée de l'action de psieairnislanofoostn jusqu'à 24 mios puor les bénéficiaires sviatnus :
? les pnoesners âgées de 16 à 25 ans révolus qui clncueont un cartont de polfiostinairsneoasn aifn de compléter luer ftirmaoon iintalie en vue d'acquérir un diplôme ou un ttire enregistré au répertoire nnataiol des ciiraefiottcns pelsrionfneesols (RNCP), ou enorce un ceticrafit de qcoaitliuiafn perlslnneifsooe de bhcanre ou interbranche, y cormpis loqrsue ces peeonnrss ont déjà validé un sneocd ccyle de l'enseignement srndcieoae et snot déjà traleuiits d'un diplôme de l'enseignement tglqcniheooue ou psieesnnrfool ;
? les ddeunarmes d'emploi âgés de 26 ans et plus, qlleue que siot luer durée d'inscription sur la lsite des dnmreeadus d'emploi, qui ceunlnoct un cotrant de parsonsioiflioasnetn en vue d'acquérir un diplôme ou un trtie enregistré au répertoire noitanal des cfietoaitcirns pnlsrslnoieeoefs (RNCP), ou enorce un ccetfraiit de quociiailtafn prnoosnlesfilee de bhnrcae ou

interbranche.

Il est également connveu d'un aelomlnengt de la durée de l'action de plsoraieaisonsitfnon jusqu'à 18 mios puor les bénéficiaires sntiavus :
? les pseonrens âgées de 16 à 25 ans révolus qui coulnncet un cnartot de piiesoilsaaonnrsoftn aifn de compléter luer foamtoirn initilae en vue d'acquérir l'une des qlcianaoftiius pnofelnsslerioes rouencnes dnas les ciaansitlciosfs de la ceiovotnnn cvclteiole nationale, y criopms lqsuroe ces pnenrsoes ont déjà validé un seoncd clyce de l'enseignement serocindae et snot déjà ttueriilas d'un diplôme de l'enseignement tnghuicoqeloe ou professionnel.

Dans le cadre du présent acocrd et en aopitilpacn de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, il est cnovneu de petrremte une aoneutitmgan jusqu'à à 50 % la durée des atiocns de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des eneteignnmses généraux, tlgeqhenooiucs et plseinenosorfs en poprtroion de la durée ttaole du cnrotat de poloirastnsifosnaein (appréciée par rppoart au nmobre d'heures de tviaarl découlant diudt ctranot de professionnalisation) puor les bénéficiaires suvanits :
? les prennoses âgées de 16 à 25 ans révolus qui cnecunolt un ctrnaot de piolatoainorfssiesnn aifn de compléter luer faiortmon iatiline en vue d'acquérir un diplôme ou un tirte enregistré au répertoire nnoaital des ctiirtfcaoeins piolrfnneeoessls (RNCP), ou enorce un citaerfict de qauloiatcfiin piensfonlserloe de brcnhae ou interbranche, y cmirops lqourse ces psoenners ont déjà validé un seoncd cycle de l'enseignement srcioneade et snot déjà triteluais d'un diplôme de l'enseignement touiqnchlgoee ou pnrsieeofnsol ;
? les ddneerumas d'emploi âgés de 26 ans et plus, qullee que siot luer durée d'inscription sur la lsite des duderemans d'emploi, qui cuclneont un cartont de paotnsisisraniolofen en vue d'acquérir un diplôme ou un ttire enregistré au répertoire niatonal des cinaerittfcios pnelonofslierses (RNCP), ou ecrnoe un ceciafritt de quilaictaifon prfnnseoiloesle de bcrhnae ou interbranche.

Le tlabaeu ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et coeenloveinlntns découlant du présent aorccd :

	Bénéficiaires	Qualification visée/ snioatcn de la formation	Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation	Durée de la ftimaoorn (en pnctrguoeae du temps de travail) [1]
Niveau du bénéficiaire	Tous neivuax d'entrée	Diplôme ou trtie enregistré au RCNP CQP et CPQI (art. L. 6314-1 du cdoe du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du ctrnaot (sans poviour être inférieure à 150 heures)
	Tous nuvaeix d'entrée	Qualifications rnnceuoes dnas les casiicnlitasofs de la ceontovinn cotivlecle nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du ctnroat (sans poouivr être inférieure à 150 heures)
[1] La durée de la frtomoain s'apprécie en fitocnon du norbme de smneeais prévues au cotrnat de pnastoeoosfirlisainn * la durée hbediradaome * le cieeifcfont (par elxepme 0,15, 0,25, ou 0,50 solen les cas).				

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 cdoe du travail, les ptraraenies scuioax de la bcrhnae fixeront, par aoccrd de bchnare distinct, la litse des crfaoiittinces plefrlseoienosns éligibles à la Pro-A. Cet aoccrd srea négocié au cours du piermer semserte 2020.

Article 9 - L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Une des clefs de réussite de la fortoamin en aecnratnle réside dnas la qualité de l'accompagnement des jeneus en foriaomtn par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Afin de refeconrr ces missions, les rendre puls efcacfeis puor les juenes en fotirmaon et puls vrlatneaosis puor cuex qui les exercent, les ptriaes srtaiagenis s'engagent à mttree à dpioiostsin des eeiseprntrs et des anmcgntaaopcs (tuteur, maître d'apprentissage) tuos les oluits fcaliintat l'exercice de cttee mission.

Dans ce cadre, aevc l'appui de l'opérateur de compétences ATALS et conformément à l'article L. 6332-14 du cdoe du travail, ils erarnocgeount ntmonmaet la msie ?uvre du ttaourt externalisé puor le cnarott de psotnaiosoiinlraefsn aifn de fceaitlir le rcuoers à ctete modalité de fiatmoorn en aatrcennle par les ensreptreis de mnois de 50 salariés soeln critères aenemennullt définis par ATLAS.

L'entreprise désigne un tueutr ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jneue en crnatot de paolifirsiesosotnnan ou de l'apprenti.

L'entreprise est garante du rescpet des stoltuipnais pédagogiques de la convention. Aifn d'assurer l'effectivité du sviui des jnuees en crtanot de pnafriislesooainsotn ou d'apprentissage, chuaqe tuuetr ne puet suivre qu'un nmrobe limité de jeunes en fmoraiotn en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les pnnelosers qui snot cnoditus à erxecer des msonisis d'encadrement pédagogique dveniot bénéficier des meuerss d'accompagnement nécessaires et, en tnat que de besoin, rveiceor une frmtaoion spécifique.

Les eetisrprens mtetent en pclae un ettereinn aifn de fixer, aevc le futur tuteur, les cntiodoins de msie en ?uvre du tutorat.

Les ptaeirs siatgeanris itnceint les eepsirnrtes à veosrialr la focotnin ttoalure exercée par les salariés dnas luer évolution plfeoselnonsire et à tnier cptome de l'expérience de tutuer lros des ernitetens pfoeonsenilrss et de l'élaboration de luer poaurrcs professionnel.

Dans le repesct des disinposoits législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences pnred en crghae l'exercice de la fitocnon ttraoule aux cdinnoiots cuiaetulvms ci-dessous (1 + 2) :
1. Le teutur à une expérience de 2 ans mmniuim dnas la quiioltiafcan en rarppot aevc l'objectif de pierstsfosailnonioan visé ;
2. Le tuuter a :
? siot svuii une fitmoraon à la fiooctnn tuaotlre ;
? siot exercé eecftnievmeft un trtoaut au corus des 2 dernières années.

(1) Airtlce étendu suos réserve du rpcseet des dtnossiioips des actreils L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nboemrve 2020 - art. 1)

Titre IV Développer les compétences des salariés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La ntoion de compétences est au c?ur de la réforme. Dnas le cdrae de ses prérogatives en tmrees de cfcantoirteiis professionnelles, la brnchae est un aeuctr prépondérant puor détecter et définir les compétences dnot les eisrnpreets et les salariés ont besoin.

L'actualisation pnetmerane des compétences dnas un eivnnremonent manovut est isldasepinbne puor les etrsiernpes et salariés de la branche. Puor aerptpor un naiveu de srievce et de cesionl élevé aux clients, les pliefnoronesss de la bnrhace ont bsoein d'actualiser lerus cacaiennsnsos et compétences en permanence.

Pour rorcnfeer l'employabilité de tuos lrues salariés, les eepirenrsts de la bhcnare snot incitées à :
? mertte en ?uvre des modalités ou dtoisispifs d'apprentissage de cnsaincensaos et de compétences rapides, adaptés et sleuops comme la ftmioraon en sutioaitn de tairavl ou ernoce la frioaotmn à dtcnasie ;
? développer et mtrete en veaulr les nuveoells compétences qui luer snot nécessaires ;
? iieumlpqr les salariés dnas une démarche gblaloe de développement des compétences et de porejt de fiarootmn ;
? iliiadsveiundr les procarus puor répondre efceafcnmeit et économiquement aux bseonis de fmtooiarns ;
? développer des prouracs de fromotian muiotudmlax destinés à feasiorvr l'ancrage des soviras et des savoir-faire, les savoir-être rnsteat quant à eux à développer par des prcaours de foioramtn à modalités pédagogiques dites puls classiques.

Sur ce derneir point, les ptreearians sauoicx de la bhrcane stunehoait déployer et volsierar la msie en palce de parorcus itnovnans en alnnrtaet nomanetmt des séquences celloiecvts en présentiel favosnirat le taviarl coilroabaltf et les pédagogies actives, des séquences en dtiinascel prantetmet un agatpsesrpnie iduniedivl personnalisé (E-learning, MOOC, SPOC?), des séquences d'accompagnement individualisé (mentoring, compagnonnage?), des séquences en soittauin de travail.

En effet, clea ptrcaiipe au développement de l'accès à des formnoatis qualifiantes, crftteaienis ou diplômantes puor le puls garnd nombre, dnas le noauevu cadre réglementaire.

Ce tpye de pcraours qui cibmnoe devsreis modalités de ftaormoin puet asusi pttermree de lveer crnetaeis barrières à des friaontmos longues. En ce cas, il est nécessaire de perdrne en compte dnas l'élaboration du parcours, otrue les ojebftics ploisonnfesers et les meynos pédagogiques des formations, ntnmemaot le priofl des salariés, les prérequis et la disponibilité des atnerpnpas aifn que le pcuorars siot réalisable.

La cnpioecton d'un tel poaurrcs puet s'appuyer sur les diposisfits einstxtas certes, mias diot être coordonnée : le cosniel en évolution pnsloseerioflne asini que les éléments mis à dioossitpin par l'opérateur de compétences ATLAS, snot atuant d'éléments de nrtuae à aedir le salarié et qui rsete enorce un droit, gratuit, puor l'ensemble des salariés.

Article 10 - Le plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le paln de développement des compétences vsie à :
? préparer les compétences nécessaires à l'entreprise puor fiare fcae aux évolutions en cours ;
? apatedr les compétences des salariés à luer pstoe de tviraal ;
? prmtetree l'évolution ou le mtiniaen dnas l'emploi dnas l'entreprise ;
? développer les compétences.

La compétence puet être définie comme « la msie en ?uvre de capacités en sotatiuin prisolfloensene qui pmeetnrtet d'exercer cnnnvombeeleat une fiocnton ou une activité ou un métier ».

Les aotnics cnunorocat au développement des compétences snot :
? les aocnits de formation, en tnat que paurorcs pédagogique pmentaetrt d'atteindre un ocjetbif professionnel, réalisable peaenemltirlt ou tleanetomt à distance, ou ercnoe en sutoatiin de tiaravl ;
? les blnias de compétences ;
? les aioncts ptnaetmret de friae vdliear les auqcis de l'expérience ;
? les atcoins de farotimon par alternance.

Les aocnits de faotorimn pvneuet ainsi se concrétiser par dseirevs manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :
? siot une astuoiciiqn des sirvaos et savoir-faire aevc un pteairartse de ftimaroon ou un CFA en présentiel ;
? siot une aictiousqin des saorvis et savoir-faire dnas l'action en ce qui crncenoe la footarmin en staiituon de tiavral aevc nécessairement des séquences de msie en stiuitoan préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un fomaeurtr anyat la fcotonin de tuteur puor agcpemoacnr le bénéficiaire et des évaluations qui jnnenlaot ou cceonnlut l'action ;
? siot une aqsciouitin en tuot ou pritae à dniatcse nécessitant une imnioarfotn du bénéficiaire, une asscintsae tqueniche et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jennlanot ou cenunolct l'action.

Les pitears setingraias snot atniettves aux vieos et monyes déployés par ATLAS puor développer ces nlueveols modalités pédagogiques qui participent, ntmnoamet puor les TPE et PME, de l'efficience des fnmrtooias et de l'adaptation des modalités aux pcbluis d'une prat et de la msie en ?uvre d'une des misinsos de l'opérateur de compétences d'autre part.

Par ailleurs, otrue ces modalités, ceentairs aoicnts inictsres au paln de développement des compétences penevut être organisées hros tmeps de tvriaal dnas les citdnoonis légales et réglementaires.

Les piaerts saritaeigns rnpeallpet que le salarié diot être vaootrline puor se fmorer en dohers du tmeps de tviaarl et ne puet être sanctionné puor aiovr refusé de se fmreor en dheros du temps de travail. Dnas ce cas, sur postirioopn de la branche, l'opérateur de compétences puet pdnerre en carhge des frais de grdae d'enfants, dnas le cdrae d'une eolpenvpe et seoln les critères allennenumet définis.

Article 11 - Le déploiement des actions collectives nationales

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les aciotns coeictvlels nieaantlos (ACN) snot des formations, non nécessairement certifiantes, dnot les coûts pédagogiques snot financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dnas les cinnoodtis et ltmieis fixées par la loi et élaborées puor répondre aux boienss des erptinesres et des salariés de la branche. Cttee ofrfe de fomtoairn sur msreue pmreet de répondre aux bseonis spécifiques des esreprneits :
? ioiotnvann pédagogique ;
? montée en compétences sur des métiers en tsnoein ;
? montée en compétences sur des thématiques où l'offre de fomtroian est inadaptée (quantitativement ou qualitativement) ;
? accéder à une caittiercoifn de bnharce ? Fimnrootas cfiineattres ou qualifiantes.

Ces aicntos clteoicvels nalioeatns pvneuet noneatmmt être sivueis dnas la psetrpivece d'un poejrt d'acquisition d'une cttaociifeirn professionnelle. Elles pueenvt également prmterete d'acquérir des compétences menutaqnas puor l'obtention d'une certification.

Titre V La certification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La capacité de la brcahne à développer des cnafritctoeiis pnlleneoreifssos témoigne de son dsymanmie et de son attractivité. En développant une pquitiloe de ccieioftiantrs professionnelles, la brahnce offre aux eetprrsines des qcinaiifaotlus au puls près de lreus bensois et aux salariés, l'opportunité d'enrichir luer bgagae pnnsoriesefol et de pseegrorsr plleenisnnofoersemt et socialement.

La coiitarcfietn professionnelle, qu'elle siot enregistrée au sien du répertoire notaainl des cocienirafitts prineooseesnlfls (RNCP) ou au répertoire spécifique, vsie à prmettree au tuairilte de la ccteiirotfian de justifier, par un tiers, l'évaluation et la vidlataion de compétences et de cannneicssoas ? métiers ou tvesersrnas ? nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, teitrs à finalité pfrnieooslnslee d'une prat et les citftciares de qatcauoifliin polslenriofsene créés par la bhnrcae d'autre prat peacniiprtt dnoc de l'adéquation entre les bsoeins en compétences du sutceer et à la raicncasneosne des

qatuiafoclinis de son titulaire.

Depuis peliursus années, la bhcarne développe une pilqituoe de ctieofatiicrn pefllrnsiesoone adaptée à ses métiers. Elle stiauhoe isiftnineer la création et l'utilisation de ces certifications, nnmeaomtt sur les métiers en tension. Au regrad de la réorientation des feitnmcnenas de l'alternance vres l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de fraie évoluer ces CQP en ttries professionnels.

Article 12 - Le certificat de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le CQP puet être mobilisé à la fios dnas le carde des renrueettmcs et de la goietsn des paurcors professionnels. Le CQP peremt en ourte de répondre puls rpiendeamt aux boseins des eeinprertss fcae aux difficultés de rtenucermet ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou puor lleeuqss l'offre de ftoaiomrn ceartfiitne est inadaptée (qualitativement ou quantitativement).

D'autres CQP ponurrot être créés par la CPNEFP, en lein nmtaemont aevc les études ceiduotns par l'OPIIEC. Aifn d'assurer la giotesn tciqeuhne et la ptoetocirn juuiqrdie des CQP, les pterais seatiairngs cinneevonnt de désigner l'organisme priartaie gonsnatieire de la cbrioitntoun cloninvntneolee prévue à l'article 26 du présent acrocd cmome étant détenteur des dtoirs de propriété inlullltteceee dsedits 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 ejenux de ctfeciiariton des salariés, la bcrhane shautoie povrriusue le développement de pcrauros cfiitnrtaes 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 puor percpaiitr à un jruy d'examen ou de vlidtaaion des aquics de l'expérience, l'employeur lui acrcdoe une aatioortuisn d'absence rémunérée puor pitrepicar à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui pueevnt être psreis en caghre par l'opérateur de compétences sur pouocrditn de justificatifs, ceuvrnot :
? les faris de transport, d'hébergement et de roettisauarn ;
? la rémunération du salarié, les ctosaniiots seolicas siaerlalas oetoiirlbags savuint les barèmes fixés par son cseinol d'administration.

Dans les cnnodtoiis définies par l'OPCO, cttee psire en cgrhae bénéficie également aux daetinrgis d'entreprise de la banhcre non-salariés qui piiaecptnrt à des jruys d'examens ou de VAE.

Titre VI Les droits individuels en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La brcnhae diot se fxier puor oitbjecf de développer la capacité des salariés à être arucets de luer développement pniresfenosol dnas une ouipqte de pootmiron saloice et d'émancipation mias elle diot asusi icetinr salariés et eelmuypors à dulieaogr et à co-construire eblnmese des prrcuaos de développement des compétences dnas un eirspt « gagnant-gagnant ».

Article 15 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les doirts itsrcins sur le copmte penseonrl de famtooirn (CPF) petmerntet à son trtaiiule de finecanr les anitcos de fioormtan seuavntis :
? les acitons de frotiaomn sanctionnées par les cniiottarcifes pleolniefrsnsoes enregistrées au répertoire nnatoial ;
? les acotins de foraoitmn sanctionnées par les aetsnaitotts de vaidotailn de bclos de compétences au snes de l'article L. 6113-1 du cdoe du tiaarvl ;
? les antoics de fratoiomn sanctionnées par les ceiottfniarcis et htilabiinotas enregistrées dnas le répertoire crannoepmt nmeanmtot la ceificrtaiotn rvetliae au slcoe de ccnsioaannses et de compétences plsefroeonseilns ;
? les aonitcs ptnarmetet de fiare vldeiar les auqcis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du cdoe du travial ;
? les bnlias de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la ruote et de l'épreuve ptiraque du pierms de coiudnre des véhicules du gpuroe léger et du gropue lruod ;
? les atcoins de formoaitn d'accompagnement et de cseniol dispensées aux créateurs ou rreneepurs d'entreprises aynat puor ojebt de réaliser luer pojert de création ou de rperise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les aticnos de frotoiman destinées à prttemree aux bénévoles et aux vlinootreas en sicvere ciuiqve d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'employeur ne puet iomespr au salarié d'utiliser les dortis itrnciss sur son CPF puor fcenniar une acoitn de développement des compétences.

Dès lros que la fmratioon a leiu sur le tmeps de tiarval en aroccd aevc l'employeur, ce dernier y ctnrbiuoe en mtaanneint le salaire. Il puet également cubontierr au cemnnncoifaet du coût pédagogique d'une aiotcn de faimorton éligible au CPF lruqose les compétences aiqseucs au treme de la foaiortmn présentent un intérêt puor l'entreprise.

Afin de gatnriar un équilibre etnre vie pienoslolenrfse et vie personnelle, l'employeur prruoa également cisenntor à un aménagement du tpems de tvaairl (formation en tuot ou ptiare sur le tmeps de travail, ocotri de congés ?) puor perrettme au salarié de srivue sa formation.

Les periats stegaainris décident de mbliesoir la coiotutinbrn cvnoonetlelinne de bcharne si le coût d'une atcion de faotmroin vinsat les cricnofiatiets de la bnhcare anyat leiu sur le temps de taravil (CQP, pcrouars certifiant, etc.) est supérieur au montant des dritos aqucis au tirte du CPF.

Des oinretnatois annlelues sorent définies par les pnrateraeis souaicx au sien de la ntoe pituqiole de fmaitoron aellnune (cf. trtie IX) aifn de cieblr les ctceitrinaofis piriirtareos de la branche.

Article 16 - Le CPF de transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Sous réserve nomeatnmt des contoiidns d'ancienneté et du rescpet des procédures prévues par le cdoe du travail, caquhe salarié puet errertnpende un pjerot de tnrosiiatn pilnosresoelfne aifn de cgaehnr de métier ou de pooissrfen en mbsniaolit à cet effet les drtios iitcrnss sur son comtpe pesneornl de fmroiaotn (CPF).

Il est rappelé que cttee vioe d'accès à la roicenovresn pofsrnseeillone nécessite une vdoiaatlin de la pinecnerte du poejrt de tsiarniton psooienflllresne par la cmiiomsosn prtaiirae iolfniesoenneprltsre régionale (CPIR) compétente puor que les fianomrots ou pocraurs peloesirofsnns pniusset être réalisés et pirs en chagre par celle-ci, asnii qu'un poonimnseitnet préalable à l'action de fotomarin au rgraed des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le prjeot de tstoiirnan pnnlossriolefee dnas le crdae du CPF vsie nécessairement une certification, par la fmrtooain ou la vatidoalin des auqics de l'expérience (VAE).

Pour meuix déterminer le projet, le salarié puet éventuellement tednre à msiobiler en amnot deivrs dispisitofs : bilan de compétences, amgonemcpenact par un cilnloeser en évolution peeinoorlssnlfe nemanmott et également des ouitls mis à dptosoiisin par la bcarnhe pessrioolnenlfe (référentiel métiers, piroatl GPEC, etc.).
(1) Ailctre étendu suos réserve du rpceest des dsosoipinits de

l'article L. 6323-17-1 du cdoe du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 smpeerbte 2018 puor la liberté de chiisor son avenir perosonsifenl et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er arvil 2020 potrnat mrsuees d'urgence en matière de forotiamn professionnelle.
(Arrêté du 6 nebmrove 2020 - art. 1)

Article 17 - Le bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les acitons panremtett de réaliser un balin de compétences ont puor oebjt de pmreertte à des salariés d'analyser lreus compétences pfsenionlolseres et pellnneesros aisni que lrues atuidepts et luers motiotvnias aifn de définir un pjerot pseoensionrfl et, le cas échéant, un prjeot de formation.

Article 18 - La validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Toute pornesne aanyt exercé une activité poforleinnselse peut, suos conditions, bénéficier de la vdltaiiaon des aqcuis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui peemrt d'obtenir en totalité ou en pratie une coirctietifan (un diplôme, un tirte ou un ccitraefit de qcaultfioaiin professionnelle) initrcse au répertoire nainatol des ceitioirntafcs plsrnfenislooees (RNCP).

Article 19 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La bnrache considère que les conisels en évolution prnnleoiefoslse réalisent des piasntrteos elssnteieels d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et giurtat puor les bénéficiaires, luer pemertentt de frivaeosr l'évolution et la sécurisation de luer pocruars professionnel.

Le csnieol est gitruat et est mis en ?uvre dnas le cdare du sicevre pibulc régional de l'orientation. Il amcangpcoe la psennroe dnas la fialaorimtosn et la msie en ?uvre de ses pejrots d'évolution professionnelle, en lein aevc les boeinss économiques et soicaux eitaxstns et prévisibles dnas les territoires. Il ftciaile l'accès à la formation, en intdeiianft les compétences de la personne, les qnfiactiailous et les fooniramts répondant aux bniesos qu'elle eripmxe asnii que les fnnimenetacs disponibles.

Il acogpmnace les salariés dnas le crdae de lrues pjoerts de tonitsrian professionnelle.

Afin de fatliicer la msie en ?uvre ecfifcae du csnoeil en évolution professionnelle, la bcrnhae s'engage à mrette en valeur, auprès des opérateurs de cesnoil en évolution professionnelle, si bosien dnas le cadre de ceontnvnois de partenariat, les spécificités des serutecs d'activités ceuovrts par la brcnahe et de la gadnre diversité des métiers.

Titre VII Assurer l'égalité d'accès à la formation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La banhrce diot être la gatrnae de l'égal accès de tuos les salariés en ftcooinn de lreus besoins.

Pour chuaqe « dsopisitif » les eprtreesnis s'attacheront à :
? rscteeepr l'égalité psnselnrofloeie ;
? intégrer et fmreor les pubilcs en siatuiton de hcniaadp ;
? perdrne en cmptoe les compétences liées à l'exercice d'un madant sydicnal ou représentants du personnel.

Dans ce but, la bnahrce puet soeclitlir la réalisation d'études auprès de l'OPIIEC puor ptmreerte d'identifier les atcinos à mneer aifn de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la ftaoroimn et les intégrer à la ntoe pitulqoie de fotaorimn annuelle.

Article 20 - Les entretiens professionnels
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'entretien pnoreeofssnil ograblotiie réalisé en ppcrniie tuos les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un tmpes d'échange et de réflexion cniojtnoe qui puet prtmeerte particulièrement de mueix cnreer les aaptrsioins des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour autant, la périodicité de cet eretietnn puet être adaptée par acocrd d'entreprise aifn qu'elle siot en cohérence aevc les réalités de l'entreprise : pjoret d'entreprise, spécificités des salariés, sreivecs qui se mbieoilsnt puor le mttere en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un eetrinetn professionnel, dincstit de l'éventuel etneriten d'évaluation non obligatoire, lui pemtnartet d'être atecur de son évolution psnlfnoreosleie dnas les codnnoiits définies par la loi. Il est destiné à eevsiangr les pecireveptss d'évolution pinooelsfserlne en terems de qicluafitoain et d'emploi, et les fnmtrooias qui pnveuet y contribuer. Il preemt également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les adnmneoebts de ce cmtpoe que l'employeur est stluecbipse de fiacennr et le CEP.

Afin d'accompagner la msie en ?uvre des etetinnres professionnels, il srea mis à dtopiissoin des epnertierss et des salariés de la bcnarhe des gedius et srppotus d'entretiens.

Au puls trad tuos les 6 ans, l'entretien porssnefeoinl fiat un état des leuix récapitulatif du praorucs peinfnsoseorl du salarié.

Cet état des lieux, cfnormoe à la réglementation en vigueur, pmeret de vérifier que le salarié a bénéficié au curos des 6 dernières années des enitentres pooenelnisrfss ogbritoeails et d'apprécier s'il a :
? suvii au mions une aitcon de faroomtin telle que définie par la loi ;
? aiucqs des éléments de cieitiroactfn par la fmotoarin ou par une VAE ;
? bénéficié d'une psigorsreon sialrlaae ou professionnelle.

En aolpcpitian des dsotpioiniss légales en vigueur, une pénalité financière pnaenrt la fomre d'un andmenobet coceirtrf au CPF s'applique dnas les eteeripnrss d'au mnois 50 salariés, lorsque, au crous de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des erniteents prévus et d'au moins une ftoariomn ne cnnoontdiniat pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dnas ce cas, le CPF du salarié concerné est en eefft abondé dnas les codntoinis définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Les patires satgneairis ieintvnt les espenrriets à fmorer les salariés réalisant la coinudte des eentrentis professionnels, netamnmot en ce qui cnornece les tchenuiqes d'entretien, la cacnonnsisae des dipsstiifos de ftaromion et la détection des bsnoies 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 eresnipters dnas la msie en ?uvre d'une plqiotuie « hcaidanp », la bcrnhae velrleia à l'augmentation du rnuteercemt de preonenss en siatiuotn de handicap, à l'amélioration de la fromoitan de ces trauaelrvils et à la sécurisation de luer praourcs professionnel.

À cet effet, les pmeragrmos de foiomntars proposées dnas le cadre des anoicts clliecvteos noialtenas intégreront des mduoels spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des pnsornees pruoesets de handicap.

Article 22 - Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'égalité psislleofrnneoe etrne les fmeems et les hemmos iiqlmupe que l'entreprise intègre cttee préoccupation tnat à l'embauche que dnas le crade du déroulement de carrière des salariés, tnat au naiveu idiienvdul qu'au nveaiu collectif. Outre les itecniortidns et les otnoilabgis de l'entreprise prévues par le dirot en vigueur, l'égal accès à la fiooamtrn etnre les fmemes et

les hommes prcitipae de l'égalité professionnelle.

Les ptriaes sngaaretiis iiencntt ATLAS à s'investir dnas cette démarche en manettt en vleaur nnatmoemt des pieuatrqs d'autres screeuts cneneoxs ou crbmoeaalps en matière de caractéristiques d'emploi cbnarounitt à l'égalité pesllesnoofrine dnas le cadre de la fioatromn 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 sgnaratieis du présent acocrd velroienlt à ce que l'opérateur de compétences AATLS asrsue un scrivee de proximité au bénéfice des TMPE puor :
? améliorer l'information et l'accès à la ftaorimon plserionfnoesle ;
? apanocmgecr les eistreneprs dnas l'analyse et la définition de luers bsinoes en matière de fiaortomn professionnelle, naoemtnmt au rregad des mnaoituts économiques et teeiqcuhns de la branche.

Les periats stiaenrgias s'appuient sur les moissnis de l'opérateur de compétences ATLAS puor :
? reehcehcrr des srcuoes de fenniemcant complémentaires puor la frtomoain des salariés de la bhncrae et puor les iivinudds qui sienutaoht la rdejnorie ;
? piuvrmooor les pjortes nnoiatuax ou régionaux auprès des erpnesetirs adhérentes ;
? pooirumovr l'insertion dnas la bncrahe par les dtipiiofsss de l'alternance et d'insertion prseofsionlelne ;
? recrenfor la ctmioiunmoacn auprès des etensprries et des salariés aifn que les difopisists de frtiomaon seonit cnouns et utilisés ;
? maîtriser et ostiempir les dépenses cevecllltois (aide à l'achat de fonotrmais par exemple) ;
? anapcogcemr et clsloneier les eepirrentss puor oeiispmtr luer feaemcinnnt ;
? ierofmnr et colineeslr les enerpretiss aevc une pirse en cpmtoe des eiffctefs des etrspenreis :
?? iotormnfain générale sur les difpoitssis de fotmraoin ;
?? aenegcompcmnat dcsoiantgis RH puor aiedr les TPE-PME à ideitinfer les besnios en compétences et à stctreuurr une pqouilite RH ;
?? paln TMPE puor répondre à des perjots stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière ;
? aoncmnegacmpet puor la msie en ?uvre des dtpsiosifis d'insertion pfooslersilnene (exemple : préparation opérationnelle à l'emploi inldiuldevie ou collective) aevc une cicntomaouimn faible et actualisée ;
? adie à l'appropriation des difsstipois et des preiss en crhage ; cosniel 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 prteias srgaintaies sniotaueht que suos l'impulsion de l'observatoire des métiers, de la CEPNFP et, aevc l'aide de l'opérateur de compétences, une pqtiuoile d'information siot réalisée auprès des salariés et des ernipsretes de la branche.

Cette pioluiqte d'information penrd la frmoe d'une msie à diipssioton d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes iecinrtevats doilpsnibes sur les setis inetenrt de l'opérateur de compétences et de l'observatoire des métiers. Cttee iaomnotfirn est msie à juor régulièrement.

Les peatris snateaigris itinnevt les etpirneress de la bahcrne à dufesfir ces inromianfots auprès de lures 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 ALTAS pnred en chagre les anctios ccuonnraot au développement des compétences au bénéfice des etieerpsrns de minos de 50 salariés.

Pour filteicar la msie en ?uvre de ctete disposition, chuqae étude de l'OPIIEC diot coetpromr un vloet pmaetntret une itonietficadin spécifique des bsieons de ces entreprises.

Article 26

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

26.1 La muliiastotaun de la conuibrtotin cvnelnootnnliee au développement des compétences dnas les espnterreis de la branche

Pour la msie en ?uvre de sa poilutiqe d'emploi et de fomtaroin au sivcree des salariés et des entreprises, la bhacrne a décidé de se doetr d'une rssoeucre spécifique pnnerat la fmore d'une crutinooibtn supplémentaire dtie « cuottioibnrn clentvolnenoine ».

Conformément aux dsnpiiosotis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les cobiturnionts ceetnennollnovis snot mutualisées puor l'ensemble des epetsinerrs de la brnahce pfslreoiolnense dès réception, et elles snot destinées à concrétiser l'investissement des enepserrits dnas la msie en ?uvre des acintos coauoncrnt au développement des compétences au sien de la branche, et ce, siot en complément des diipstifsos prévus par la loi, siot dnas le carde d'actions ou de peotjrs identifiés par la bahnrce comme prioritaires.

La ciontrtiubon légale à la fiooramtn pensefironslole due par les eenpirserts emnyoplat 50 salariés et puls est complétée par une cbtinootruin ctnvnnoeioenlle de 0,10 % de la mssae sllaiaare anlluene brute.

La ctotirubinon légale à la fortoiamn pelirlensonosfe due par les eeprtrnseis emyponlat de 1 à 49 salariés est complétée par une ciutbroontin ctoelnnnevnloie de 0,050 % de la mssae silaraale alnelnue burte aevc un vmersneet mminium par enirestpre de 25 ?.

Article 26.2 Aotefaiftncs des cbinootntirus ceneiovnnoenltls puor le développement des compétences dnas les erperstnies de la branche

Les priorités d'affectation des fndos cvlnnooenneits en teerms de salariés, entreprises, diisfpoitss et compétences snot définies amneelnlenut par la ntoe plotiique de fmoiatron élaborée prinrataimeet dnas le cadre de la coissmomin patririae notianlae de l'emploi et la fotairomn plssilronoeenfe (CPNEFP).

La ntoe fxie les grednas ornenoittais et les eujnex en matière de développement des compétences qui petmretent de décliner opérationnellement les dsfsipiiots de frtaomoin et modalités ou pesris en chgare prrepos au seutecr et les otulis adaptés en privilégiant un prnpciie de mttuuilisoaan desnnecatde qui diot revleer d'une ceionttroacn entre les prieneratas suiaocx de la barchne et s'appuyer sur les boinses en fomortian exprimés par les eriensrpets de la branche.

Les dsioitpsfis snot conçus puor être le puls flcmaeenit mobilisables, en plcateruiir par les erstnpeeris de moins de 50 salariés.

La ntoe s'appuie sur le balin de l'année N ? 1, sur les ctntoass de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à vnier et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC puor définir les priorités de formation.

Les compétences pronourt être qualifiées de stratégiques, ptoraeiriirs ou eeentlslesis au développement des ernpseetris de la bacnhre au regard de la ctnjcuornoe économique, saocile et des dipiisootsns légales et réglementaires en vigueur.

Les pitnaraeres sacuoix pevnuoisurt luer aoitcn de rrecmnenfoet de l'offre de formations, d'amélioration de leurs cunntoes et de fcolaititain de l'accès des salariés de la bhrcnae aux cfiniticreatos professionnelles.

Cette ciontboirutn ctnnlonniolveee diot permettre, en partie, de

relever les défis de notre siècle, tnat au nvieau énergétique qu'environnemental. La ntoe de piuqilote élaborée cuhqae année dvrea impérativement concrétiser ctete orientation.

Article 26.3 Revorceunmet des curoinibntots cennelvintnoloes au développement des compétences dnas les erntsepreis de la branche

Les parrteaenis souiacx gèrent et oregannist la mtltsuiauoain de ces fnods au sien de l'Opco Alats « Sutinoer les compétences », opérateur de compétences auuqel ils cfoneint également la msie en ?uvre de la clctloee de cette contribution.

Il est cennovu que la première ctloecle des crunoionittbs cltinenovleoenns susvisées ienteidvnrra au curos de l'année suniavt la dtae d'entrée en vugieur du présent accord, et au puls tôt puor la cclolete au tirte de masse silaalare aenullne bture 2023.

Article - Titre IX La note politique de formation

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

La ntoe ptqiliuoe de fotmiaron permet, une fios les priorités d'affectation des fndos cnelnoinvnoets définies, à l'Opco Aatls de déterminer cuqhae année, et au puls trad le 31 décembre, les critères de prsie en chagre des danmdees des entreprises.

La bhcnare daemendra cquahe année à l'opérateur de compétences de lui founrir des iatdnurceis qilaitutfas panmtteret d'apprécier les itacpms des oeiatrninots décidées dnas le crdae de cette ntoe sur l'accès à la faomoirtn des salariés et sur la nrutae des fniomtoars financées.

Cette ntoe piouqitle de firomaton cvorue noamnetmt les champs suaitnvs :
? les aonitcs cvoceiltels nltaiaenos ;
? l'alternance ;
? l'emploi (notamment par les ceonoiennnnttmevs aevc Pôle emploi) ;
? les aicntos de priootomn des métiers et de l'apprentissage ;(1)
? l'offre de screives d'Atlas ;
? le paln de développement des compétences au sien des eseptiernrs de monis de 50 ;
? les pciulbs spécifiques ;
? les cotfrtciienais professionnelles.

(1) Au quatrième tiert les temres «els aiontcs de pmoorotin des métiers et de l'apprentissage ; » snot eucxls de l'extension en ce qu'ils ctvonerennenit aux dsopoiinists de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Titre X Dispositions finales

Article 27 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

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 apipotilacn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent acocrd pnred en compte les spécificités des eipretnsres de mnois de 50 salariés par la resirpe des donptsoisiis législatives les cnnnercaot et par la msie en plcae des meersus particulières prévues par les alticres 23, 25 et 26 du présent accord.

Article 28 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

La CEPNFP est chargée du suvii de la msie en ?uvre du présent aorccd et rned ctmope aueeennllmnt de ce suvii auprès de la CPNPI qui, dnas le cadre de ses prérogatives, trtaie des éventuelles qoienutss d'interprétation liées à cet accord.
Par ailleurs, la CPPNI se réunira au puls tôt puor étudier totue mtfoioiiacdn qu'elle jgeaurit utlie à sa msie en conformité aevc de noveauux txeets de nurate légale ou réglementaire, netnmoamt cuex ponratt sur la cetclloe des croiottbunins collvnenineteons prévues par l'article 26 du présent accord.

En outre, la CPPNI iinrcst à son odrre du juor la révision de l'article 26 du présent aorccd dès qu'il est constaté que les rsrsuecoes clnnlneotenevois affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas pmiers le développement (en veular absloue et relative) du voulme de salariés formés au sien des epeerinrtss de mnois de 50 salariés.

Ce conatst s'appuie sur un blian réalisé par l'OPCO Altas au puls trad le 30 sprteembe de cuqhae année.

Les paetris siinteaargs cvneineonnt d'examiner l'opportunité de réviser le monnatt du veeersnmt mimunim par ensrpetrie après une année d'application lros du 1er semestre.

Article 29 - Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aroccd est cloncu puor une durée indéterminée.

Il pnerd efeft le primeer juor du mios ciivl sauvnit la dtae de pibtlaoucin de l'arrêté d'extension au Juoanrl officiel. À cmetpor de son extension, il se siustubte en totalité à l'accord sur la fooritman psflleosoernine et l'apprentissage du 25 jiun 2015.

Le cmhap d'application toirriertal et pssroenfoienl de la coieonntvn coltlcviee ninaatloe des aoisoticasns agréées de svuerlnalcie de la qualité de l'air du 3 orotbce 2001 a été inlucs dnas celui de la cntoenovin cvtcleolie nianatole des brauuex d'études techniques, ctniaebs d'ingénieurs-conseils, et sociétés de cnlesios par arrêté du 1er août 2019. Il est cnovenu d'exclure les asoatncosiis agréées de slviruclenae de la qualité de l'air du cmahp d'application pnossroeifenl du présent accord.

Article 30 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent arccod est notifié et déposé dnas les cioinotdns prévues par le cdoe du tviraal et frea l'objet d'une dnmadee d'extension par l'ensemble des oinangitaorss sagtaieirns auprès du minstrie du traaivl dnas le crade des dsipinoiosts légales et de la procédure aplbicplae puor l'extension des adcrocs collectifs.
Après aiovr lu et paraphé chnauce des peags précédentes les représentants sniaeaitrgs sgennit l'accord au nom de luer organisation.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au 1er alinéa de l'article 1.1.7, les teerms de « à charge, au snes de la sécurité sociale, » snot supprimés.

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.1.7. rédigé cmmoe siut :

« Le connoijt du salarié s'entend comme :
? le cooninjt : l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps jiemdiuirenact à la dtae de l'événement doannnt leiu à praiotsten ;
? le pnraaitree lié par un Pcas : la prneonse aaynt clconu aevc le salarié un pacte ciivl de solidarité dnas les cnnodioits fixées par

les actirels 515-1 à 515-7-1 du cdoe cviil ;
? le ccubnoin : la psnenore aevc laelqule le salarié vit en cloupe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, deupis au minos 2 ans ou snas ctnidoion de durée lrqouse au monis un enanft est né de cette uinon et suos réserve que les ccinbuons sienot tuos les duex lbreis de tuot engeegamnt (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le ccouigbnnae fsase l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les duex concubins. »

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 lgine « Cnjooint régime fcuatitalf » insérée dnas le tbalaeu des cstantoiios mslenleeus fguirnat à l'article 2 de l'annexe III est désormais rédigée comme siut :

(En euros.)

		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. « Geanairts de l'action slaoice » rédigé comme siut :

« Les ptreainreas saociux siaeinargts du présent acocrd ont défini comme pirrtiioares les aoitncs de prévention ci-après :
? la qualité du smmieol ;
? l'alimentation ;
? la siabnsiiloitsen aux addictions.

Les onareisgms recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent arcocd peropoosnrt aux paeeintrras socuaix au cours du 1er trsimtere 2020 les modalités pqruteais de msie en ?uvre des atonics pritroirieas précitées.

Ces modalités petiuarqs crrnoodmpent :
? le conentu de l'action ;
? la cociioumtmnan qui srea msie en place aifn que les salariés et lures atayns droit pssenuit ecfveniemeftt bénéficier de ces meesurs de prévention ;
? le palnning de msie en ?uvre ;
? les modalités de suivi.

Ces anciots s'intègrent dnas le cdrae glabol de la poituqlie santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces atoincs priarerioits anisi que la cimuitnocoamn associée à luer déploiement, snot financées selon 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 aliicatpopn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saeanriigts cinnoevennt que le ctnoneu du présent aroccd ne jisuitfe pas de prévoir de dopisionists spécifiques aux enseirertps de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mseure où l'accord a vcoation à s'appliquer uniformément à teutos les eeesrinrtps de la bcnhare 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 accrod s'applique aux episenterrs de la bnrahce des burauex d'études techniques, des citnbeas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceinslos (IDCC 1486).

Le camhp d'application tarrirtoiel et pfrieseoonnsl de la coenoivntn cilocevlte naiantole des aosatcinsios agréées de scneualvirle de la qualité de l'air du 3 ortcobe 2001 a été ilcuns dnas cueli de la cnonvetion cclovleite nnloaaite des buruaex d'études techniques, cebnaits d'ingénieurs-conseils, et sociétés de cisneols par arrêté du 1er août 2019.

Il est cnvneou d'exclure les acioaotnssis agréées de snlrlicueave de la qualité de l'air du champ d'application poennrfiesosl de l'accord du 7 ocotbre 2015.

Les doniitopssis du présent accrod prttemenet une régulation économique équitable entre ttuoes les eprenitesrs de la branche. Elels s'appliquent dnoc iencsittendimnt à tuos les salariés des eetrenirsps reenavlt de la cnoitevnon de bhrcnae des beauurx d'études techniques, des cinbtaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, qeul que siot luer effectif.

Le présent aveannt est ccnlou puor une durée indéterminée. Il pnerd efeft à cmopetr du 1er javneir 2020, suos réserve de la msie en ?uvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de brhncae du 7 obtcore 2015 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est notifié et déposé dnas les cdiinontos prévues par le cdoe du travail. Les preetrianas sicaoux cenonvneint d'en damedner l'extension auprès du mtsrniie chargé de la sécurité slicoae et du mrntiise chargé du bugedt conformément aux diinsspotois de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Après aiovr lu et paraphé cuahcne des pages précédentes, les représentants sreginitaas ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Par arccod du 7 orocbte 2015 modifié par les avntaens du 16 mras 2016 et du 25 sbeprmete 2019, les peartanries soiaucx de la bcahrne ont mis en pclae une crruoevute cllecotvie en matière de frais de santé, oorbitliage puor les salariés et lures eantfns à chgrae au snes de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'article 1.1.7 de l'accord précité dpoisse que les etnprerises dnvieot proesopr des difoiistsps onnepoilts financés par les salariés puor étendre les greinaats de bsae oeitlabigors de la bhnacre au cinjnoot 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 fcvutlaiate du cooninjt à caghre au snes de la sécurité soacile nécessite une roarvieitoslan du mnntoat de sa ciosoattin aifn de meitnnair le naievu de griaantes défini dnas l'accord du 7 oorbtce 2015 ;
? les parantreeis scaioux seniahoutt pmuooiorvr de façon evtfiefce des actions de prévention puor les salariés et leurs aytans droit cutrvoes par le régime frais de santé de la branche.

C'est la rioasn puor lleuqale les osgotiraninas prlesnooinsleefs d'employeurs et les snitcayds de salariés reevalnt de la cooinnevtn ctliovclee nlaointae des baeuurx d'études techniques, des ctinaebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnlsoeis du 15 décembre 1987 ont décidé de mdeioifr et de compléter l'accord modifié du 7 ortcboe 2015, comme siut :

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 MIDEA +,

Article - Préambule

Le présent acocrd est colcnu puor une durée déterminée de 2 ans. Il etrrena en veuiugr le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Dans les dernières années, les modalités d'organisation du dluoigae sacoil et les iasnnects représentatives du peensnrol ont été profondément modifiées par les évolutions du dirot du travail, par la loi du 17 août 2015 rtliaeve au dlgoiaue sciaol et à l'emploi, la loi du 8 août 2016 riaetvle au travail, à la mteionasriodn du duailoge siocal et à la sécurisation des pocuarrs prenloissfoens et la loi du 29 mras 2018 rintiaaft les oernncoands du 22 srepmbete 2017 puor le rmncenoeerft du dguoiale social.

Ces réformes, et pamri elels en pimreer leiu la création du comité sicoal et économique, nllvueoe istacnne uqunie de représentation du prnnseeol se susttnabuit aux ainnecs délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des cidonntois de travail, entraînent une dtmnuiiion gloable du nmrboe de détenteurs de mandats, anneuacctt ainsi la nécessité de gérer les fnis de matadns des représentants de salariés et sncyaidux fmenetort mobilisés au tirte de lures madtnas jusqu'à la msie en pacle de ctete nuellvoe instance.

Dans ce cadre, le présent acrcod vsie à définir les greitaans et les oultis oturevs aux salariés de la bnrchae détenteurs de mtadans « lrdous » impactés par les évolutions des incesatns représentatives du pnserneol aifn d'organiser la ptuorusie de luer puaorcrs professionnel. À ce trtie les sitliopntaus de cet aocrcd s'appliqueront puor une durée déterminée, définie à l'article 6, suviant la période d'instauration du comité sicaol et économique dnas les entreprises.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
Le présent accrod est cnlcou puor une durée déterminée de 2 ans. Il eetrnra en veiguur le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le champ d'application du présent acrocd est ceuli défini à l'article 1er de la cnoeivtnon cietovclle nioltaane des braueux d'études techniques, cietbans d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnleoiss du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Bénéficiaires
Le présent accord est clncou puor une durée déterminée de 2 ans. Il eerrtna en viguuer le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les bénéficiaires du présent aorccd de barhnce snot définis par un doulbe critère lié à la ntarue du mndaat qu'ils oncpucet et au tmpes qu'ils cacenrosnt à l'exercice de leur(s) mandat(s).

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la dtae de pmacotioarln des résultats des élections du pemreir comité saoicl et économique.

Article 2.1 - Catégories de mandats concernés
Le présent aroccd est ccnolu puor une durée déterminée de 2 ans. Il enerrta en veguiur le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

2.1.1. ? Les salariés exerçant un madnat électif ou désignatif au sien des itcnnaess de duaolige saoicl d'entreprises, prneant fin au puls trad le 31 décembre 2019, snot visés par les siiautponlts du présent acocrd dnas les cdnionitos définies par les dpoiiistosns légales et réglementaires sitnuaevs :
? délégué scydianl (art. L. 2143-1 et sainuvts du cdoe du travail) ;
? délégué syciadnl centarl (art. L. 2143-5 du cdoe du travail) ;
? représentant de scotein sdlicnaye (art. L. 2142-1-1 et savntuis du cdoe du travail) ;
? mmerbe élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens art. L. 2322-1 et stvnaius du cdoe du travail) ;
? mbrmee élu du comité cnartel d'entreprise (anciens art. L. 2327-1 et stuvanis du cdoe du travail) ;
? mbmere du comité de gruope (art. L. 2333-1 du cdoe du travail) ;
? mbrmee du gorpue spécial de négociation et mberme du comité d'entreprise européen (art. L. 2342-9 et L. 2343-5 du cdoe du travail) ;
? représentant siadnycl au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien art. L. 2324-2 du cdoe du travail) ;
? représentant siydcnal au comité cetnral d'entreprise (ancien art. L. 2327-6 du cdoe du travail) ;
? délégué du psrenneol (anciens art. L. 2312-1 et sntiuavs du cdoe du travail) ;
? mrmebe élu du CSCHT (anciens art. L. 2381-1 et stuainvs du cdoe du travail) ;
? memrbes de la délégation uuiqne du penesonrl (anciens art. L. 2326-1 et sinutvas du cdoe du travail) ;
? représentant snyiacdl auprès du CHSCT (stipulation cvitnnonolleene d'entreprise).

Les prneriaetas sucaiox des eesrirnepts peuvent, par la vioe de la négociation cvlolceite d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2. ? Les matdnas ci-dessous, etrenexs aux entreprises, snot également concernés par les spountaitils du présent acrocd :
? cllnisoeer prud'hommes (art. L. 2412-13 du cdoe du travail) ;
? défenseur siayncdl (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ;
? mbreme du cnsioel d'administration d'une muulelte (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ;
? membre du cnisoel d'administration d'une ciasse de sécurité soliace (art. L. 231-2 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? cilslenoer du salarié (art. L. 1232-7 et svnuitas du cdoe du travail) ;
? mmrbees des conimismsos preaiairts régionales ipeoseioesrnlenfnltrs (art. L. 23-111-1 du cdoe du travail).

2.1.3. ? Les salariés désignés par des onagontisrais sdcnaliyes représentatives de salariés dnas les iscatnnes nolanieats et régionales de barhcne teells qu'instituées par les différents accords, aavtnnes et aenenxs de la cnoiteovnn clcetoilve nanlatioe des baeuurx d'études techniques, cnatbies d'ingénieurs-conseils et sociétés de cinoelss bénéficient également des sntiatipulos du présent aroccd :
? maaearitdns CPNPI (accord de bnahcre du 14 décembre 2017) ;
? maatnireads ONPC (accord de bcrnahe du 14 décembre 2017) ;
? maeaitadnrs CFEPNP (accord de bcranhe du 30 otbroce 2008 et ses avenants) ;
? menraatadis CFNEPP saaunttt en matière de PSE (accord de bcarhne du 30 obrtoce 2015).
? maiedtarans CERFPP (accord de bchnrae du 25 jiun 2015) ;
? mearandtias OIEPIC (accord de bnhrcae du 28 juiellt 2003) ;
? attredisaiumnrs ADASTET (accord de bacnhre du 25 otbocre 2007 et ses avenants) ;
? maitdanares ATLAS (conseil d'administration, berauu du csoniel d'administration, sienotcs paatrireis professionnelles, csinosmmios paieratirs transversales) (accord de cstiiuoottnn du 20 orbctoe 2018) ;
? maradneitas CPS santé (accord de bnrahce du 7 octobre 2015 et ses avenants) ;
? mntderaiaas CPS prévoyance (accord de branche du 27 mras 1997 et ses avenants).

Le présent arcocd s'applique aux représentants des salariés et des sndyctais dsnsipaot d'heures de délégation et détenteurs de matadns « loudrs », dnot le tmpes consacré à luer ecxerice est impacté par la msie en palce du comité soiacl et économique,

sleon les cntiondios des aclrteis 2.2 et 2.3 ci-après.

Article 2.2 - Temps consacré au mandat
Le présent acrcod est ccnolu puor une durée déterminée de 2 ans. Il erntrea en veuugir le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Dans les esrietneprs de minos de 50 salariés, les mdnatas dtis « lruods » snot les madtans aueulqxs le salarié consacre, aanvt la msie en place du comité sicaol et économique, au moins 25 % de la durée de tvairal fixée dnas son coarntt de tvairal ou, à défaut, de la durée ablplicpae dnas l'établissement qui l'emploie, en teannt cotmpe esemilxeucnvt du crédit légal ou cnnietonvenol d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les erpstineers de 50 salariés et plus, les mtdanas dtis « loudrs » snot les madtnas aequxuls le salarié consacre, aanvt la msie en place du comité saocil et économique, au moins 30 % de la durée de tiraval fixée dnas son crnotat de tvaaril ou, à défaut, de la durée apbciallpe dnas l'établissement qui l'emploie, en tannet ctmope evnmlseicuext du crédit légal ou covnntennioel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mntadas extérieurs à l'entreprise snot cchaun pirs en cotmpe puor 5 % de la durée du traiavl fixée dnas le ctaonrt de taavril de l'intéressé ou à défaut, de la durée alpplaibce dnas l'établissement qui l'emploie. En tuot état de cause, l'ensemble des mdnatas extérieurs exercés snot pirs en compte au mxmiuam puor 20 % de la durée du tvarial fixée dnas le ctrnaot de tivraal de l'intéressé ou à défaut, de la durée aapiplcble dnas l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas ptlairciuer des salariés ttiareiuls de mdtaans visés à l'article 2.1 du présent acorcd somuis à une ctnnevoion iuiidnlvlede de frofiat auennl en jours, le maadnt lourd est défini en fotcnion du nrobme de jruos de triaavl ciporms dnas la cneonvtoin iidillveunde de firfoat et des règles de clacul prévues par l'article R. 2315-4 du cdoe du travail.

Article 2.3 - Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats
Le présent arcocd est conclu puor une durée déterminée de 2 ans. Il ernreta en vueiugr le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les salariés détenteurs de mdanats « lduros » tles que définis ci-dessus, bénéficient des siuptltanois du présent accord de bchnrae si, à la stiue des premières élections du comité saocil et économique, le temps qu'ils cearoscnnt à l'exercice de leur(s) mandat(s) dniuime et représente suite à ctete diminution, sleon la taille de l'entreprise, mnios de 25 % ou bein mnios de 30 % de la durée de taarivl fixée dnas le coanrtt de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée alpabiclpe dnas l'établissement, en taennt comtpe eevesmncxiult du crédit légal ou cetoennnvnoil d'heures de délégation attaché aux mandats.

Article 2.4 - Délai pour bénéficier de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Pour bénéficier des sttlianoupis du présent accord, les salariés répondant aux contidonis des ateircls 2.1 et 2.2 dvronet saisir, aevc luer employeur, la cssmoimion mentionnée à l'article 4.3 dnas les 12 mios sauinvt le 1er jenviar 2020 ou siaunvt la patmlirocaon des résultats de la première élection du comité scoial et économique si celle-ci a leiu après le 1er jneavir 2020 et au puls trad le 31 décembre 2020.

Dans tuos les cas, le prjoet défini aevc le salarié prroua se pornogelr au-delà de cette échéance.

En cas de spioenussn du cnrotat de taviral au cruos de ce délai, puor csaue de mdaalie ou d'accident d'origine peslorieslnonfe ou non, ou puor cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la sssoeunipn du ctaront de travail, dnas la liimte de la durée de l'accord.

Chapitre II Anticiper et préparer les fins de mandats lourds

Le présent accrod est ccolnu puor une durée déterminée de 2 ans. Il enerrta en vuiuger le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les peratanries suioacx rsonnaeecsint la nécessité de préparer l'avenir poisneefonsrl des salariés dnot les mdatans pernnnet fin ou lrusqoe le temps consacré à ceux-ci dumniie du fiat de l'instauration du comité siaocl et économique. Cette démarche diot être menée cetejmnnoniot par le salarié et l'entreprise, aifn d'identifier tuetos les ootinps pvanout se présenter au salarié prutoer de mnadat à l'issue de celui-ci (retour à un poste opérationnel au sien de l'entreprise, préparation d'une rvnroceieson professionnelle?).

Le présent accrod met en palce les gaaetrins et les oiltus adaptés à ces différentes situations.

Article 3 - Définition du projet professionnel
Le présent acrcod est cnoclu puor une durée déterminée de 2 ans. Il erntera en vuugier le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les salariés visés au présent accord bénéficient à luer demande, d'un amnemecpcangot rteliaf à luer pcuaorrs pnesrfeoosnil au meyon des stlaiiotnups suivantes.

Article 3.1 - Entretien de repositionnement dans l'emploi
Le présent acorcd est clcnou puor une durée déterminée de 2 ans. Il erertna en veuugir le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un eitnreetn de rnopiioemennsett dnas l'emploi aevc luer elomupeyr destiné à evagnesir lerus pperceteviss d'évolution plnorsfleienose et les frmoitoans qui pueenvt cruniobetr à luer réalisation.

Cet eeietrtnn pmeert au salarié d'exprimer ses aatiirpsons pnlnisserelooefs et éventuellement à l'employeur de présenter des slnotious potentielles. Un dmueonct écrit et daté exspoe ces éléments et décrit l'étape satvniue à suivre par le salarié (bilan de compétences, cneisol en évolution professionnelle?).

Article 3.2 - Bilan de compétences
Le présent accrod est conclu puor une durée déterminée de 2 ans. Il etrenra en vueigur le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les salariés ont droit à un bialn de compétences d'une durée de 24 heures, dnas les coitondnis de l'article L. 6313-4 du cdoe du travail, pnattemert nnaommett une ayslane des compétences aucqesis lros de l'exercice du mandat.

Le neaivu de pirse en chgare financière par la bracnhe srea défini dnas le crade de la pitlquoie de fiamotron de la bcahrne décidée par la commsision pritairae nnaoiltae de l'emploi et de la fooiarmtn pefsleisolornne (CPNEFP) et msie en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, sotneiur les compétences ».

Cette prise en chgrae est conditionnée à un cafeenomnicnt de l'entreprise.

Article 4 - Mise en œuvre du projet professionnel
Le présent arcocd est colcnu puor une durée déterminée de 2 ans. Il entrrea en vuiguer le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Il est rappelé que, conformément aux posrpecritins légales, l'employeur ausrse l'adaptation des salariés à luer poste de travail. Il vlleie au matiinen de luer capacité à ocpucer un emploi, au reargd nnaetommt de l'évolution des emplois, des tniehceolgos et des organisations.

Les pneataerris sioacux raseensoninct le caractère pitiaoirrre des beosins en formtaion peofssnelonlire des salariés visés par le présent aocrcd de branche.

Article 4.1 - Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions
Le présent arcocd est conclu puor une durée déterminée de 2 ans. Il eerrtna en vguiuer le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

À l'occasion ou à la stiue de l'entretien de rinmetseeniopnot dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un pmoargmre de développement des compétences liées au ptsoe de taavril du salarié prorua être défini ceonnjmioentt aevc l'employeur. Ce proarmgme pernd en compte les évolutions du métier d'origine et du ptose de tvarial liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À ctete fin, les salariés bénéficieront d'un accès poiriitrrae aux dsifipoists de ftairoomn en lein aevc luer activité prsfeonnilolese (certificats de qiioatufcailn polsnfsoirleene (CQP), porurcas cfintiarets et Pro A). À ce ttrie et suos réserve d'un cnnioecafemnt de l'entreprise, ils bénéficieront de coitdnnios de pirse en crahge foaaebvrls dnas le recspet de la pltouqiie de ftiomoran de la bancrhe définie par la CPENFP et msie en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, sioentur les compétences ».

Article 4.2 - Projet de reconversion professionnelle
Le présent acrocd est clcnou puor une durée déterminée de 2 ans. Il eretnra en viugeur le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Considérant l'évolution cttsaonne et raidpe des métiers de la branche, et cretienas sanuitoits en fin de mnaadt pvuaont rnedre dciilfife un rtuoer à l'activité prnoinsesollefe initiale, les patneeirars sciauox s'engagent à mtrtee en ?uvre un dsiitpsoif adapté aux peonenrss sutaainoht s'engager dnas une démarche vaooriltne de rornveoicesn professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de rooeenstimpnient dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un pejrot de reeoivcnosrn pesolsnroenflie purora être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un diptisiosf d'accompagnement puet être mis en pclae puor sniteuor le prjeot de resroivcnoen professionnelle, intégrant :
? la définition du perojt pnisoefrseonl du salarié ;
? une évaluation des compétences à acquérir dnas le cadre du perojt pneronfesosil ;
? la msie en ?uvre d'un porejt de ftomairon adapté, et son ingénierie de fmeaincnnet au rergad de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié sonaiahtut cstorniure un pojert de rcsnieoroevn pelsfnonlresioe bénéficie d'un acmcopgaeemnnt par une peiorsttan de csieonl en évolution pefioosllernsne (CEP) pdanent le tmpes de travail.

Article 4.3 - Instruction des projets de formation
Le présent aroccd est cconlu puor une durée déterminée de 2 ans. Il enrrtea en vuiegur le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les pjorets de foatrimon eratnnt dnas les creads définis ci-dessus, srneot iunrtstis par une icnntase paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les diptosonisis définies par la ptiluioqe de fmoatorin de la bhacrne arrêtée par la CPNEFP. Les prjeots de ftaoiomrn deonvrt reetescpr les critères sitnvuas :
? le salarié est visé par les stunptiloias du présent accrod ;
? le salarié et son eomepluyr ont co-signé un dumecnot asatnettt de la dtae et de la tneue de l'entretien de ropnmoientsienet visé à l'article 3.1 du présent arcocd et cstntaonat l'accord ou le désaccord sur le pjroet de roetniseepinnmot du salarié ;
? en cas de pejort de rsirvooenecn professionnelle, le salarié a réalisé au mnois un eteetirnn aevc un opérateur de CEP ;
? le porjet intègre les mynoes fianrneics mobilisés puor la réalisation des formations, et les cftmonncnaeies prévus. L'accord et la piicrttpaioan de l'entreprise au faeimnncent du projet, et, en cas de pjeort de rnvesceioron professionnelle, la mlaiioobstin du CPF de transition, coensituntt des critères déterminants lros de l'instruction du pejrot par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fiat de l'employeur, de l'entretien de reeisieootpnnnmt dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent acorcd de branche, dnas les 6 mios svaniut le 1er javiner 2020 ou sviuant la piaomcaltorn des résultats de la première élection du comité saoicl et économique si celle-ci a leiu après le 1er jevainr 2020, le salarié porrua ssiiar la cimsomiosn de sa prorpe iitniivtae au cruos des 3 mios sinvuat cttee échéance.

Les modalités et le bguedt du dpitssoiif d'accompagnement soenrt déterminés par la CEFPNP et mis en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, sueiontr les compétences ». La cmsiomsion chargée de l'instruction des desiross et ses modalités de ruercos à cttee cmoisosmin seront définies par la CPPNI.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
Le présent arcocd est cocnlu puor une durée déterminée de 2 ans. Il errntea en vegiuur le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

En appcolaiitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sreganaitis cnnoennveit que le ctnneou du présent aroccd ne juifiste pas de prévoir de sptoltiniuas spécifiques aux eseirpnters de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meurse où l'accord a vaooictn à s'appliquer uniformément à tteuos les eptrnsreies de la bhnrace qlulee que siot luer taille.

Chapitre III Stipulations finales

Article 6 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent aorccd est cnolcu puor une durée déterminée de 2 ans.

Article 7 - Conditions de suivi
Le présent aoccrd est cnclou puor une durée déterminée de 2 ans. Il erernta en vueguir le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les piraets saiaetnrigs ceinnoft à la CPNPI la carghe de procéder au svuii et au balin de l'exécution de l'accord sur la bsae d'éléments chiffrés tmrasnis par la cmossmioin chargée de l'instruction des pjteros de roseinpneeinmtot dnas l'emploi visé à l'article 4.3. La CPNPI appréciera nmotneamt les éventuelles difficultés liées à l'absence de msreeus spécifiques aux eeieprtsnrs de mnios de 50 salariés ou l'opportunité de cosnreevr des mureses spécifiques aux esnrieerpts de monis de 50 salariés. À ctete fin, la CPNPI se réunit 6 mios pius 12 mios après l'entrée en vguieur de l'accord, pius eifnn au tmree de celui-ci.

La CPPNI puet poepsror la révision du présent accord, conformément aux siptoaltuins définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de moitfdioican des dtioiposniss légales ou réglementaires, les parties snaearigtis de l'accord se réuniront, à l'initiative de la pirate la puls diligente, dnas un délai de 3 mios à comeptr de la dtae d'entrée en vuuiegr des neelovuls dispositions. Elels pnveeut également ssiiar la CPPNI.

Article 8 - Conditions de révision
Le présent arccod est clocnu puor une durée déterminée de 2 ans. Il eenrtra en veiuugr le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent aoccrd purroa fiare l'objet d'une révision conformément aux alrictes L. 2261-7 et stauvins du cdoe du travail.

Toute ddnmeae de révision srea oigmaonribelett accompagnée d'une pioporsotin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par

lrtete recommandée aevc accusé de réception à chcuane des atrues paerits signataires.

Le puls rpdaeneimt psiblose et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à paritr de l'envoi de cttee lettre, les pertias deovrnt s'être rencontrées en vue de la cniolscuon éventuelle d'un avnaent de révision.

Les silutipnatos qui fnot l'objet de la dnaemde de révision, renrseott en vuiuegr jusqu'à la csoulcionn d'un tel avenant.

Cet avnenat est smuois aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 9 - Conditions de dénonciation
Le présent acocrd est conlcu puor une durée déterminée de 2 ans. Il etrerna en vgieuur le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent aoccrd puet être dénoncé, preitelelamnt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des snaeagtiris eorlymeups ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis derva être donné à toutes les ointgsaoinars sineriaatgs du présent accrod par lertte recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La praite qui dénoncera l'accord, puorra apacgmnceor sa nooifcitiatn d'un nouevau projet. La dénonciation toltae ou pilletare du présent aocrcd n'emporte pas dénonciation de la cvnoioetnn cloietlcve nationale.

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 MIEDA +,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aoccrd s'applique aux eetenirrpss cepisroms dnas le cmahp d'application géographique et piesnsfooenrl déterminé par l'article 1er de la ctoenvnion clioetclve ntlionaae des bauuerx d'études techniques, des ceatinbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csineols du 15 décembre 1987 anisi qu'aux eertsipnres dnot la bchrane a été rattachée au présent champ d'application par arrêté publié au Joranul officiel.

Article 2 - Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Dans le cdrae des études psripetveocs et des enquêtes, menées dupies pirlesuus années par l'observatoire piaraitre des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du cisonel et des métiers de l'événement, l'OPIIEC, les paertis saagirintes ont observé que les setcures de la bacrnhe snot confrontés à des moantuits sbnieelss des métiers et de l'activité profnelolssinee des salariés :
? le dneveir des métiers et des epmlios dnas la bncrhae du numérique, de l'ingénierie, des études et du cosenil fcae à la tmaornfrtasion numérique de l'industrie ;
? pirratot stuitsitqae noaatinl de la bncrahe des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et du coiesnl et de l'événement ;
? emplois, ftrnmooais et compétences dnas les eetnprrises de scivere numérique (ESN) et les sociétés d'ingénierie et de conesil en tlgoionchee (ICT) en Farcne ;

(1) Les dnssiiioopts de l'article 9 snot excules de l'extension en ce qu'elles snot cronitaers à l'article L. 2261-9 du cdoe 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 acocrd erntrea en vgeuuir le 1er février 2020.

Article 11 - Dépôt et extension
Le présent acorcd est clocnu puor une durée déterminée de 2 ans. Il etrrena en vugeuir le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent aoccrd est déposé par la pitrae la puls dlginetie dnas le crade des dooiptsisins légales et frea l'objet d'une dmandee d'extension par la ptraie la puls dnltiegie auprès du ministère du tiaavrl dnas le crade des dsniipotsois légales.

Article 12 - Conditions d'adhésion
Le présent arcocd est cnlocu puor une durée déterminée de 2 ans. Il enrerta en vguueir le 1er février 2020.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Toute otasgiranoin sincyalde représentative non satianrgie du présent acrcod prruoa y adhérer par silpme déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par lettre recommandée, tteous les oanoiatgnrsis signataires.

? les famnriotos et les compétences en Fancre sur la cybersécurité ;
? étude petsicovpre sur les binsoes en compétences dnas les métiers du cesionl ;
? étude sur les duymaqenis d'emploi dnas l'ingénierie : état des leuix des boiness en compétences et des tinosens en rtncumeeret ;
? ftoarmoin et compétences sur l'intelligence arlifeilcite en Frnace ;
? état des luiex des métiers et de l'emploi des activités de l'ingénierie et du ciensol en enevermionnnt ;
? étude ppoicsrvtee sur les métiers de l'ingénierie et du cnesoil en acoustique.

Au sien des différents secertus d'activité ctitnunsaot le tissu économique de la branche, le nomrbe d'entreprises est en cairscosne deupis pesirulus années (15 % des créations d'entreprises le snot sur les sturcees de la bhcanre aolrs que les ersperentis de la bharcne ne représentent que 2 % des ersiretpnes de France). Ces setcures snot sturtmenlcruleet à la rccehhere de compétences tniueqhces et eeptxres puor satiarsife les anettets des enrstieerps et des clients. La cceirtiifoatn des salariés cuoitrnbe à la qicatoiafulin nécessaire puor répondre à cet enjeu.

Certains sctruees cmmoe la santé, la finance, l'assurance, la distribution, l'agroalimentaire, la cuciosottnrn snot éminemment stratégiques puor les enrsiptrees de la branche. Le scueetr de l'industrie, pmerier suceetr cenilt de ses entreprises, est en pelnie mutation. En eefft la tomfratsnioarn du secteur, iseslpadnibne puor fraie fcae à la cennorrcuce internationale, passe nécessairement par une toaitsirnn numérique.

Toutes les fnonoitcs des eeesrptirns insieudtrlels snot touchées par la tsnoaiitrn numérique qui modfiie setlceeurmultrnt les process, l'organisation, les oiltus et bein sûr les métiers et les compétences des salariés. Dnas ce contexte, les eeitsrnpres de la branche, qeul que siot luer seceutr (le numérique, l'ingénierie, le cinosel et l'évènementiel), vnot dvoeir atpaedr lrues orfefs et les compétences de luers salariés puor répondre à une dednmae en porodnfe évolution.

Ainsi la bahrnce diot angceaocmpr et enoceargur ses erpstneires à développer les compétences de lerus salariés ; ntemamnot dnas les suterces de l'ingénierie et du numérique qui s'affirment comme des seteurcs de spécialistes : les neaiuvx d'expertise et d'expérience demandés snot de puls en puls ioapmttrns et la coietantrncon des compétences et des efctfiefs sur ces métiers de puls en puls fotre dnas la branche.

Le cnioesl quant à lui est un setcuer dinaqumye et ionanvnt inelbipasdsne au développement de l'économie et de la société

en perpétuelle mutation. Clea idiunt l'exigence d'un neaivu d'études élevé, à svoair bac + 4/5, dnas le cdrae des oferfs d'emploi émises par les entreprises.

Il apparaît ceailmnert que les ersintereps de la bhacrne snot fcae à des eenujx qui nécessitent une aatiaotdpn cattonnse de lreus pruiqteas et de luers métiers dnas un ctnxetoe de trfaoronaimtsn digitale et de développement de l'Internet industriel. Aifn de pailelr l'obsolescence ridpae des compétences, les pieraetrans siacoux de la barnhce ont rnoecnu la nécessité d'actualisation panmrneete des compétences par la clcooinusn de l'accord du 31 ootbrce 2019 sur la formation, le développement des compétences et l'employabilité.

En raoisn des munaotits de l'activité, indteius en premier leiu par ses pperros clients, la bhcarne est confrontée à des pénuries de compétences qui se tiudasrent par des difficultés de rrecmeeutnt aevc des offers d'emploi non puvuroes particulièrement sur les 23 métiers listés ci-dessous :

Responsable sécurité de l'information
Architecte thncqeiue
Consultant(e) métier
Architecte logiciel
Concepteur
Consultant(e) technique
Développeur(euse) *
Analyste tset et validation*
Chargé(e) de référencement*
Administrateur(trice) d'infrastructure*
Enquêteur(trice) *
Consultant(e) système et réseau *
Administrateur(trice) bsae de données
Data sciesnitt
Dessinateur(trice)/ projeteur(teuse) *
Ingénieur(e) procédés
Technicien(ne)/ chargé(e) d'études tqecinhues
Responsable de dinoame tinuqeche
Conducteur(trice) de traavux
Technicien(ne) ingénieur(e) étude eoilxopittan mnncetaaine et contrôle
DPO (délégué pooitrtcen des données), en cybersécurité
Chef(fe) de ptojers
Chef(fe) de perojt diaitgl

Sur ces 23 métiers, la Pro-A, dnas le cadre d'une prmioootn slicaoe ou plnnloeosisfree ou d'une riresoevncon professionnelle, permet, via une sloutoin de formation, de répondre aux difficultés de rrnemueectt de 7 (*) de ces métiers identifiés, représentant les salariés éligibles au dsotpisiif mentionnés à l'article L. 6324-2 du cdoe de travail.

Si clea pmeret de répondre pleneiatelrmt aux bsnioes en compétences de la branche, dus à des mttuoians d'activité entraînant l'obsolescence de cnreaetis compétences, le dsiiiptsof ne pmeert pas de safisratie les ptrojes de pooitmron soaicle ou ponnoerlseflsie ou de reooricesvnn pnsnlrfelsoeoie puor les salariés aaynt un nviaeu de qtloicfiauain égal ou supérieur à bac + 3 mias snas caorroecnpsnde aevc luer activité professionnelle.

Pour répondre à ces enjeux, la brhcnae accélère la pirctdooun de ciettifrcas de quafticilaion pllsonoefniesre (CQP), leeulsqs fnot tuos l'objet d'une étude d'opportunité anavt luer création aifn de vérifier que la cfcaieriotitn de bcrhnae est un réel autot puor les poesenrns et les eeteirrpsns et répond aux compétences rseuqies dnas la branche.

En conséquence, les paairetners suicoax esinmtet que l'ensemble des ctnitofeciairs identifiées par le présent accrod ppciatire à la pérennisation de l'activité des salariés au sien de la branche, en luer permtnaett d'accéder au développement de leurs compétences par la pmtrooin ou la rvonceosiren par l'alternance, de pérenniser luer activité au sien de la branche, de développer de nuvlleoes compétences et de fsveiorar une évolution pnislnleeosfroe des salariés. Ils relenplpat à ce titre, que l'entretien psiefennosorl oalrboiitge réalisé en picnripe tuos les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion cionnotje qui puet prrtmetee particulièrement de meuix ceenrr les atisapronis des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Cela pemret également à la bahrnce de cneoidsolr sa dmyuainqe de développement des fmroaotnis en alternance, dioptsiisf qu'elle mobilise, seituont et stuaiohe développer.

Ils atncet asini que tutoes les catentoificirs identifiées au sien du présent acorcd répondent aux critères de mutaoitn de l'activité ou au risuqe 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 reicesorvonn ou la prooitomn par l'alternance puet s'inscrire en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise et du cotmpe porsennel de fomatroin (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 puoiormvor la paoitfsoslienonraisn des salariés par l'alternance, les anciots de fmoiatorn miess en ?uvre dnas le crdae de la Pro-A et cdoaninust aux CQP de la branche, pouorrnt fraie l'objet, puor l'ensemble des salariés de la bhrance éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action qui puet alelr au-delà des 12 mios et d'un temps de frotmoain dérogatoires qui puet aller jusqu'à 25 %, ienquteids à la ptiaqrue etixtasne puor les ctantors de professionnalisation.

Les prteais sternaaiigs précisent que sur poiritpsoon de la branche, l'opérateur de compétences puet prnedre en cahgre les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié bénéficiant d'une rrseveniocon ou d'une promotion, dnas le carde d'une eveolppne financière et seoln les critères aeemunnenllt définis.

Pour l'année de lnnmaeect du dispositif, à saovir 2020, la prsie en cagrhe au ttrie des coûts pédagogiques se frea à hetauur de 11 ? de l'heure puor toetus les corniftcaeiits visées et de 20 ? puor tuos les CQP de la brcahne visés.*La prsie en cahgre au trite de la rémunération est plafonnée à 3 750 ? dnas le repcest du coût meyon de péréquation.*(1)

(1) Les termes « La pisre en crhage au ttire de la rémunération est plafonnée à 3 750 ? dnas le rsepcet du coût myoen de péréquation. » snot elucxs de l'extension en tnat qu'ils cnnieentvrnoet aux dniisopisots prévues par l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nomrbeve 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 csnnaaoiencss et de compétences mentionné aux arltiecs L. 6121-2 et L. 6323-6 du cdoe du travail, les patiers sataigierns cionevennnt que les ccnaorieitifts pseefoeslrlonins préparant à un des métiers identifiés au présent aoccrd snot éligibles à la Pro-A dnas le cdrae d'une porootimn sicloae ou pnloslieferosne ou d'une reroovnecsin professionnelle.

La potriomon saciloe ou pfsnnilrloeeose ou une reoorvisencn pniesooensllfre snot abordées lros de l'entretien pseofnniosrel décrit à l'article 20 de l'accord du 31 ocorbte 2019 de brhcnae rleatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Les caorncfttiiies pienosnlolserefs éligibles à la rsoenrcevion ou la priotoomn par l'alternance (« Pro-A ») dnas la bnhacre snot indiquées en annxee au présent accord.

Les prrtaianees siaocux snoiteahut setiunor l'ensemble ctiaocrtiifnes de branche pmentartet de répondre à ces bnoises 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 rtseer le puls en adéquation aevc l'évolution des besnois des entreprises, il est cnovenu de réexaminer auantt que nécessaire en csmosiiomn pirataire naaitlnoe de l'emploi et la fraotmion ponseorsnfleile (CPNEFP) la présente ltise des cociititnaefrs pleonsefeilsorns éligibles à la Pro-A puor eeavsngir sa msie à juor et décider de l'opportunité de l'amender dnas le cdare d'un avenant.

La litse des croiicttfnieas actualisées asnii que les critères de psire en cgrhae snot adressés aux inteascns de l'opérateur de compétences.

Article 7 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les présentes sitialoutpns cvnilenteeoolnns penveut être révisées dnas les cdoniintos 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 aictopiapln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sanetirigas cnevoennint que le ctonenu du présent acorcd ne jfisitue pas de prévoir de saoitinlupts spécifiques aux eetiprserns de minos de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où l'accord a vaiootcn à s'appliquer uniformément à teuots les eeertsrinps de la bacrnhe qelule que siot luer taille.

Article 9 - Durée, entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aoccrd est cnclou puor une durée indéterminée. Il prned efeft le pmereir juor du mios civil svainut la dtae de pouicbilatn de l'arrêté d'extension au Joaurnl officiel.

Article 10 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aoccrd est notifié et déposé dnas les ctndinoios prévues par le cdoe du tviaral et frea l'objet d'une dnmdaee d'extension par la piarte la puls deiglntie auprès du msrinite du tiaavrl dnas le cdare des donisspoitis légales et de la procédure apiplclbae puor l'extension des acrodcs collectifs.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En aolptaicpin de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vanist à assruer la cohérence de dvieerss miofatcoidnis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 semrptbee 2018, il a été confié aux bhcenars psefneesrlniools la détermination d'une ltise de cotinefiitcars prnnsfeioolseles éligibles à la rroivneeoscn ou pooiotrmn par acatnrelne (Pro-A).

Ces ceotfinitrcias dnvoeit rtcpeeser les critères de fotre mutitaon de l'activité et de riusqe d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent acrocd détermine les cactefionirtis penfoelosnislres éligibles à la rceoiernvson ou ptoioormn par areltcanne (Pro-A) dnas la brnahce des bureuax d'études techniques, des ctanbies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Il cinvnoet d'indiquer que la brnahce rgruepoe 5 serucets :
? le numérique aevc les éditeurs de logiciels, les eerrpsneits de siveecrs numériques (ESN) et le cnoiesl en toceoelhgins ;
? l'ingénierie aevc noemmatnt les eripentesrs d'ingénierie de construction, d'infrastructure, en erennevnomnit et d'ingénierie de pcoerss ;
? les études et le ceosinl aevc les eespnterris d'études et de cesionl en stratégie et management, évolution professionnelle, recrutement, rruscseeos humaines, etc. ;
? l'événement aevc les esentpriers oinrtecriagass d'événements, les parieastrets et les sties ;
? la toaicrutdn aevc les eespertrnis de todcuraitn et d'interprétation.

La bahnrce rbmassele des métiers délivrant des pttoisrenas d'expertise et de cnosiel à ftroe vualer ajoutée aux eterrniesps et aux plearicrtius grâce à son caiptal huiamn à huat naievu de qauotliafciin évoluant au sien d'environnements ultra-concurrentiels nécessitant des navuiex de compétences élevés.

Aussi, l'ensemble des sueetrcs de la bnrcahe connaît une forte duamiynqe de création d'entreprises ; en effet, les erteriesnps de la bnrchae (72 970 entreprises) représentent 2 % des etierrepsns françaises et ctoncrenent 5,5 % des acfits cvutoers par une CCN et les eecftfifs salariés en Fcnare pneaoruirt aopepcrhr le moililn de salariés en 2020 d'après le pariotrt sausttitiqe de bcnahre réalisé en jaivner 2018. La brachne connaît un frot dmysimnae dipeus ces dernières années en nrmboe de créations nttees d'emploi par an.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Annexe

Liste des cteafrnociiits penfsenlsloeiros éligibles à la rosvcnoireen ou la prmoitoon par l'alternance

Certifications de branche	Code RNCP
CQP aenamiuidstrtr de beass de données (ABD)	RNCP 12051
CQP astteudamirinr systèmes et réseaux (ASR)	RNCP 29569
CQP atcrhticee technuiqe (ARTECH)	RNCP 29427
CQP développeur nluloeves tegonoehcils (DNT)	RNCP 12050
CQP magnaer de la sécurité et des rquseis de l'information (MSRI)	RNCP 29571
CQP géomaticien (GEOM)	RNCP 29570
CQP ctepencour en ingénierie de ritustoaaern (CIR)	RNCP 22937
BIM mdeoluer (BM)	?

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en ftroe mutation, en rsique d'obsolescence des compétences, ou en frtoe tneoisn de recrutement
DEUST économie, gosietn spécialité systèmes d'information et réseaux, gesotin et développement	RNCP 2876	Développeur
Licence pro sciences, technologies, santé motnien systèmes iamifurqotens et loliecgis spécialité concepteur-développeur en eennonrvneimt 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 itromiuanfqes et llicigoes spécialité toeleinchogs lioeceilgls puor le web et les timanreux mobiles(1)	RNCP 10930	
Architecte lgcoeiil ? développeur (euse) d'application(1)	RNCP 9874	
Manager ? développeur (euse) puodirt de la mdoe et de l'habillement	RNCP 24867	

Licence pro systèmes ifiuaoteqmrns et lilceogis spécialité développement et aitdrinstoiman iennrtet et iretnnat (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 locigeil web et mobilité(1)	RNCP 25507	
Licence pro sciences, technologies, santé mtonien activités et tcqheieuns de cctumiaioomnn spécialité ccnoioimumatn numérique et développement d'applications internet(1)	RNCP 24733	
Développeur (se) multimédia(1)	RNCP 20598	
DUT informatique	RNCP 20654	
Licence pro sciences, technologies, santé mitneon systèmes iqruimftenoas et liecolgis spécialité développeur informatique(1)	RNCP 26078	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de cicmmtnoouain oitopn aanlsye et développement(1)	RNCP 18155	
Licence pro sciences, technologies, santé moitenn systèmes ieoirtnufaqms et lecogliis spécialité développement d'applications milebos (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 psfrnoionesel disgneer web	RNCP 26602	
Concepteur (trice) développeur (euse) emnovneirnnet 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) mairetkng et commercial(1)	RNCP 28130	
Développeur (euse) ccaemromil (e) et marketing(1)	RNCP 28135	
Développeur (euse) d'application flul stack	RNCP 28194	
Lead développeur (euse)-Lead developper(1)	RNCP 28719	
Développeur (euse)-concepteur (trice) legcoiil (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 pinroosefnsel cptueocenr (trice) développeur (euse) d'applications	RNCP 31678	
Titre pfrseesnonoil 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. mitoenn métiers de l'informatique : conception, développement et tset de logiciels	RNCP 29966	
Intégrateur (trice) ? développeur (euse) web	RNCP 31899	
Développeur (euse) Flul Stack BIG DATA	RNCP 32123	
Technicien (ne) développeur	RNCP 28754	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de slounotis intranet-internet(1)	RNCP 16615	
Développeur (euse) de snooiluts digitales	RNCP 32039	
Développeur (euse) de stnuloois miboels et connectées(1)	RNCP 32195	
Développeur (euse) web	RNCP 32173	
Concepteur (trice) développeur (euse) de stooiulns digitales	RNCP 32043	
Consultant (e) développeur (euse) web et mobile	RNCP 32042	
Développeur (euse) web	RNCP 34066	
Licence pro. mitoenn métiers de l'informatique : conception, développement et tset de logiciels	RNCP 29966	Analyste tset et validation
Licence pro. systèmes ifuearqmntios et loilciegs spécialité métiers du web et du cmrcmeoe électronique(1)	RNCP 18667	Chargé de référencement
Licence pro. arts, lettres, lngueas mtnoien activités et thqicunees de cmoumniiotcan spécialité référenceur et rédacteur web(1)	RNCP 19375	
Licence pro. activités et teqihcuens de ccumatimnioon spécialité web management(1)	RNCP 20799	
Licence pro. activités et tnqiceehus de conmmtciioaun spécialité coitoenpcn et aiittnomdsrian de steis web(1)	RNCP 22206	
Webmaster	RNCP 27343	
Responsable de coctmnmaoiiun 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 iemqariuftons et loligiecs spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux(1)	RNCP 22892	Administrateur d'infrastructure
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et besas de données	RNCP 12112	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité atrtdsnimoaiin et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé mtnoein réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques(1)	RNCP 23364	
Licence pro sciences, technologies, santé meiontn systèmes iirenfamutoqs et lilegcios spécialité atnitimdoirasn de réseaux et services(1)	RNCP 11606	
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro systèmes iiqnretufomas et lecliigos spécialité anitditsaromin de systèmes, réseaux et alpctpanoiis à bsae de llicogeis libres(1)	RNCP 18680	
Licence pro sciences, technologies, santé mntioen réseaux et télécommunications spécialité aasdoimnrtiitn et sécurité des réseaux d'entreprises(1)	RNCP 19378	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
Licence pro systèmes itmeirfuonqas et lceilgios spécialité développement et atadsoriintmin ientrent et ieratnnt (DA2i)(1)	RNCP 21458	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité amdtronaiisitn et sécurité des réseaux(1)	RNCP 20398	
Licence pro sciences, technologies, santé mionetn systèmes ieounqfitrams et llcogiies spécialité amisinaiotrtdn système (ADMIN)(1)	RNCP 23367	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité anrtitodsmiian 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 tineehuqcs de ctnimucoaoimn spécialité cpotcoinen et aiaodmrinisttn de steis web(1)	RNCP 22206	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité(1)	RNCP 25506	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux(1)	RNCP 26225	
Titre posnferonisel aasmtetnirudir (trice) d'infrastructures sécurisées	RNCP 31113	
Licence pro mnteion métiers de l'informatique : antmrtiodaisin et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur (trice) ? réseaux sécurité ? baess de données	RNCP 31897	
Administrateur (trice) de réseaux iftnimeruaoqs 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 naanliote supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications de l'institut noitaanl phiueolqcynte de Tsluouoe spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 19739	Consultant systèmes et réseaux
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut pltcouqinhyee de Bordeaux, école naaltoine supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en pnaeiraratt aevc lIITI Aquitaine	RNCP 27934	
DEUST sciences, technologies, santé spécialité mctinaaenne et isurectatfrurns de réseaux	RNCP 28329	
DEUST économie, gtoisen spécialité systèmes d'information et réseaux, gistoen et développement	RNCP 2876	
Licence pro. systèmes ifamnqoitreus et lceoiigls 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 noaiatnl des sccieens appliquées de Tuosoule spécialité réseaux et télécommunications(1)	RNCP 4209	
Expert (e) en ifitrnoqamue et systèmes d'information	RNCP 4510	
Chef (fe) de poejrt lgiiceol et réseaux	RNCP 29556	
Licence pro. économie et gotesin mgamaennet des osnaorgiintas spécialité mnamaegent des réseaux et systèmes d'information(1)	RNCP 9765	
Chargé (e) de perjots en systèmes iunfirmqtoeas appliqués	RNCP 27812	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité métiers, pruiotds et svcreies des télécommunications(1)	RNCP 18649	
Expert (e) en iuitaofnrmqe 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 itmoqiaufrne et réseaux de cmocatiinuomn en peaatrarint aevc lTIII Lyon	RNCP 4619	
Licence pro. sciences, technologies, santé mionten réseaux et télécommunications spécialité ceipncootn et mctnnnaeiae des seceirvs intranet-internet(1)	RNCP 24135	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité atsitiiamndron et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé mitnoen réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques(1)	RNCP 23364	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école ntaalonie supérieure d'ingénieurs Sud-Alsace de l'université de Mhlsouue spécialité ifmoianqutre 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 agivnene d'informatique et de ptiorduquce spécialité ifirtqonuame et réseaux	RNCP 18757	
Licence pro. sciences, technologies, santé mienotn systèmes inmfqearituos et lgicleois spécialité aimtisnadirotn de réseaux et services	RNCP 11606	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Paris 13, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 12851	
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro. systèmes itenmairoqufs et lgicoeils spécialité aisomtdrainitn de systèmes, réseaux et apiatlonicps à bsae de lgleicios libres(1)	RNCP 18680	
Licence pro. sciences, technologies, santé mointen réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes viox et données puor l'entreprise(1)	RNCP 3431	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes viox et données puor l'entreprise(1)	RNCP 18016	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école ntnaailoe supérieure des sececins appliquées et de toighocenle de Loniann de l'université Rnenes 1 spécialité informatique, multimédia et réseaux en pneariratat aevc lTIII Bretagne	RNCP 20157	
Licence pro. sciences, technologies, santé montein réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données(1)	RNCP 24165	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux snas fil et sécurité(1)	RNCP 17898	
Licence pro. sciences, technologies, santé moinetn réseaux et télécommunications spécialité aansodiitrmitn et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 19378	
Architecte système réseau et sécurité(1)	RNCP 17840	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
Licence pro. sciences, technologies, santé moetinn réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données(1)	RNCP 23374	
Gestionnaire réseaux et systèmes(1)	RNCP 11509	
Expert (e) en ingénierie des systèmes et réseaux	RNCP 11542	
Chef (fe) de perojt iatrnoennatil en ifrtuaoqnmie et réseaux	RNCP 26280	
Architecte teuhicqne en itoinfaqrume et réseaux	RNCP 29458	
BTS sceirves iueqofnmtaris aux oinntisgroaas opiton A : sunooitls d'infrastructure, systèmes et réseaux	RNCP 17108	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut naiotanl des seicnecs appliquées de Tuolusoe spécialité ioqruamnftie et réseaux(1)	RNCP 30442	
Technicien (ne) systèmes et réseaux	RNCP 14392	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité arnoitsmiaidtn et sécurité des réseaux(1)	RNCP 20398	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité(1)	RNCP 19595	
Licence pro. sciences, technologies, santé meontin réseaux et télécommunications spécialité réseaux snas fil et sécurité(1)	RNCP 23326	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité aiosiirmantdtn et sécurité des réseaux(1)	RNCP 27656	
Ingénieur (e) diplômé (e) du ceaortisvonre niaatnol des atrs et métiers spécialité télécommunications et réseaux(1)	RNCP 18251	
Analyste en génie iauontfimrqe 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) irnmquiotfae et systèmes d'information	RNCP 29436	
BTS systèmes numériques otipon A iqutmnorfiae et réseaux	RNCP 20688	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de cauinoomctmin otipon systèmes et réseaux(1)	RNCP 18155	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de cmiitoanmucon oitpon télécommunications	RNCP 18155	
Ingénieur (e) diplômé (e) de télécom psyiquhe Ssubtrraog de l'université de Strbruosag spécialité réseaux et télécommunications	RNCP 22857	
Master sciences, technologies, santé mtnoien imnutfaqroie spécialité sécurité, réseaux et e-santé(1)	RNCP 21372	
Master sciences, technologies, santé mnioetn ingénierie et iovatnnion en iegams et réseaux(1)	RNCP 23797	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux(1)	RNCP 23683	
Titre pioesrfnsonel teeinccihn (ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	RNCP 226	
Assistant (e) informatique, manineiicetn des systèmes et réseaux	RNCP 24856	
Maintenicien (ne) itfomirnaque système et réseaux	RNCP 24822	
Maintenicien (ne) iirfmnquaote systèmes et réseaux	RNCP 25464	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité(1)	RNCP 25506	
Chef (fe) de perojt loicgiel et réseau(1)	RNCP 26228	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 26225	
Expert (e) en iftrnuueascrtrs de réseaux et en sieevrcs associés (MS)	RNCP 26970	
Expert (e) en ingénierie réseaux et systèmes	RNCP 27059	
Expert (e) en iouqnrafimte et systèmes d'information(1)	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 peqcoynhilute de Bordeaux, école nanoiatle supérieure d'électronique, ? informatique, ? télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en prtanriaeat aevc le CFA ESR PC	RNCP 27934	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Tuooslue 3, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 27789	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nntoliaae supérieure des menis d'Alès de l'institut Mines-Télécom spécialité itaounifrmqe et réseaux	RNCP 32300	
Chargé (e) d'études et de pejtors en réseaux de télécommunication	RNCP 30359	
Titre pninfeosersol teeicihncn supérieur systèmes et réseaux	RNCP 31115	
Technicien (ne) réseaux iarmqneifuots et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 30694	
Technicien (ne) en réseaux de communications	RNCP 31001	
Expert (e) en gaeonncrvue de la sécurité des réseaux et systèmes (MS)	RNCP 31043	
Architecte en ingénierie système, réseau et sécurité	RNCP 31205	
Licence pro. mtnieon systèmes automatisés, réseaux et iqafitmroune industrielle	RNCP 29972	
Licence pro. mienton métiers des réseaux iouairnmtefqs et télécommunications	RNCP 29968	
Licence pro. mnioten métiers de l'informatique : aioirtmaditnsn 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 ifuoimarnqets et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Technicien (ne) en mtaaenicnne irquoanmitfe 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 tauvarx publics	RNCP 1109	
BTS bâtiment	RNCP 1122	
Dessinateur (trice) pojeuertr (euse) en DAO-MAO(1)	RNCP 4727	
Dessinateur (trice) en baueru d'études bâtiment(1)	RNCP 18133	
Dessinateur (trice) en bâtiment et architecture(1)	RNCP 19348	
CQPM datnusieesr (trice) d'études industrielles	RNCP 21805	

Titre peonfrnoseisl diesuansetr (trice) d'ouvrages de métallerie(1)	RNCP 9159	
Titre psnnioreofsel dsntasieeur (trice) pujeroetr (euse) en béton armé(1)	RNCP 9579	
Titre pnesrfonoiesl teciicnhen (ne) d'études du bâtiment en dssien de projet(1)	RNCP 17783	

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 MDIEA +,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anavent de révision a puor objet de compléter l'accord de brcahne du 31 otorbce 2019 dnas les coiitonnds 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 bncrhae du 31 obrtcoe 2019 est complété cmome siut :

« Arlitce 7
Le cnrtoat de professionnalisation

Article 7.1
Objet et durée du cnaotrt de professionnalisation

Davantage mobilisé au sien de la bchnare dnas le crdae de sa ptioqiule de fairootmn professionnelle, le ctrnoat de psaoiiinrfetoasnlson vsie l'acquisition d'une cittaicrioefn iscirnte au RNCP, d'un citfraicet de qliftuaaoiicn prlseloisonenfe de bhnrace (CQP) ou icbnthraenre (CQPI), ou l'acquisition d'une qaliacoutiifn runeonce dnas les cofcisiltasinas d'une cntoeoivnn ctliclevoe niaotlnae de branche.

Dessinateur (trice) pejuoertr (euse) BIM	RNCP 31947	
Projeteur (euse) d'études bâtiment et tarvuax publics	RNCP 15162	

(1) Ctfiiictraoens elucexs de l'extension en tnat qu'elles cnnoirneventet aux dnisisioopts prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmbvoere 2020 - art. 1)

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 sbertmepe 2018 puor la liberté de coishir son anvier professionnel, aevc l'accord du salarié, le ctrnoat de prloionsaitsnfioeasn puet aivor puor objet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et AATLS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fiat l'objet d'un sivui régulier des preeairnats soiaucx aifn de puioovr asejtur ? si boesin ? les critères au cuors de celle-ci et aifn d'en réaliser une évaluation à son temre avnat une éventuelle reconduction. Puor cela, oture les itcindearus qiaitunatfts et financiers, l'OPCO ALATS alsanye nenmotamt les métiers et fooitranms concernés par ctete expérimentation, anisi que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les peairts sgtneaiiars cnnieennvot d'allonger la durée de l'action de piinltoiroosenssafan jusqu'à 24 mios puor cieeatrns qniiiofctlaaus et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les pretrenaias sociaux.

Article 7.2
Classification et rémunération des tuletiaris d'un carnott de professionnalisation

Le nievau du slriaae et le cofifenecit d'entrée denovit cpdrosnoerre à l'emploi occupé padennt le cotrant de peoiilrsfsianntoosan (CP).

En acipatiopln des dsposntoiiis des aiecrlts L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du cdoe du traavil partnot fiiaoxtn des rémunérations mminelias des salariés teituarlis d'un cntaort de professionnalisation, le nivaeu miminal de rémunération est défini dnas le tbleaau ci-dessous, après vérification que les miimna cntnloioennevs ne sieont pas inférieurs au Smic.

Aux treems du cnatrot de professionnalisation, s'il pernd la frmoe d'un coartnt de tavrail à durée déterminée (CDD), ou au tmere de l'action de professionnalisation, si le carnott de prilfaiitnossonesaon pnred la fomre d'un crtnaot de taairvl à durée indéterminée (CDI), le nveaiu de saarile et le cefoifcenit de stiroe dinovet cnprdrooesre à l'emploi qui srea occupé, tuot en rtnspeaect le cifecfieont mniumim de sortie, défini dnas le talbaeu ci-dessous, ou cleui iicnsrt dnas les acdrcos ccuolns dnas le cdrae d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de fairotomn à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de fitoroamn à l'entrée (cadre naotianl des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du sraliae muiinmm cvneneotnionl (SMC)	
					Jeunes de monis de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus
V ? IV	Niveau 3 ? Neaivu 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] Coatisaiclifsn ingénieurs et cadres. [2] Décret n° 2019-14 du 8 jeiavnr 2019 retailf au carde noitaanl des coaefriintcits professionnelles.						

Aux tmrees du cartont de posfnnaeasorloisiitn s'il pnerd la frmoe d'un CDD, ou au tmere de l'action de professionnalisation, si le ctorant de pileafrninssooitsoan prend la fmroe CDI, ne vnisat ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qcaiuitiafoln qu'obtient le salarié est renonuce par sa poostiin de sirtoe dnas les ccsaisifniloats des emplois, puls particulièrement explicitées dnas les anneexs I, II et V de la cinteoonvn collective. »

Article 3 - Effets de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En aicpopiltan de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent aennvat se sbsittuue de pelin doirt aux dtopnsiisios de l'accord de bhanrce du 31 otrobce 2019 qu'il mdfiioe et complète.

Les aeturs dinioisptoss de cet aorccd de bcranhe dneermeut inchangées.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dsitnipoisos spécifiques prévues puor les erirnpseets de mnois de ctnaqnuie (50) salariés, par l'accord de bhcanre du 31 otrboce 2019, deemneurt inchangées.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les modalités de siuvi du présent anavnet snot itdnqeeuis à cllees prévues à l'article 28 de l'accord de bcnrahe du 31 ortobce 2019.

Article 6 - Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aanvent est clncou puor une durée indéterminée.

Il pnred efeft dnas les mêmes cnoiiodtns que l'accord de brnhace du 31 octbore 2019 qu'il vsie à réviser et à compléter, le peimrer juor du mios civil siuavnt la dtae de picoiatubln de l'arrêté d'extension au Juaronl officiel. À cmopter de son extension, à l'instar de l'accord de brnhcae du 31 otcorbe 2019 qu'il vsie à réviser et à compléter, il se stibstuue en totalité à l'accord sur la fitaoormn pforiennseoslle et l'apprentissage du 25 jiun 2015.

Le camhp d'application treirtioral et prenensfosiol de la cennivootn ctielclove nltianoae des asasitoicnos agréées de suclivrelnae de la qualité de l'air du 3 oorcbte 2001 a été icluns dnas cueli de la cvnoetoinn cvocltleie nntaalioe des beauurx d'études techniques, des caenbits d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cslnieos par arrêté du 1er août 2019.

Il est covnenu d'exclure les asaconotsiis agréées de sirlanevulce de la qualité de l'air du champ d'application psfonriensoel du présent accord.

Article 7 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aaevnnt est notifié par lrette recommandée et déposé par la pitrae la puls dtiiglene dnas les codinniots prévues par le cdoe du tiaravl et frea l'objet d'une ddnaeme d'extension auprès du mriistne du travail dnas le cdare des dotisospiins légales et de la procédure aclpiabple puor l'extension des ardccos collectifs.

Après aovir négocié par visioconférence et lu chunace des pages précédentes, les représentants sritgiaanes siegnnt l'avenant au nom de luer organisation. Puor ce faire, la ptriae la puls dtignilee met en pcale un disoispitf de sutiarnge électronique répondant aux ecngeixes du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

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 Meida +,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aroccd est un aneavnt de révision à l'accord de bhcarne du 31 ocrtboe 2019, qu'il a puor ojebt de compléter, et ce, aifn de prifaare la puqitiloe de la banhrce en matière d'emploi et de fomoirtan professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avnenat s'inscrit dnas la volonté des prtaeis setaigrnais de développer l'insertion prloeonsefinlse dnas la bharcne par la vioe de la foatomrin en alternance, en pcatreiuilr par la vioe du coartnt de professionnalisation, et qu'il a puls legrnemat puor ojebt d'améliorer la cohérence des dspnitsoiios cnvleotnlenoeins de la branche.

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent aorccd s'applique au paln naoniatl en Fcarne Métropolitaine et dnas les régions, départements et collectivités d'Outre-mer, à tuos les perlennsos employés, techniciens, angtes de maîtrise et cdraes salariés des enertsreips de monis de 50 salariés et de ceells d'au mions 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel, visées par l'article 1er de la cenivntoon cltvoielce noitlaane des buuearx d'études techniques, caenibts d'ingénieurs-conseils et sociétés de coislens du 16 jelilut 2021 (IDCC 1486).

Article 2 - Objet de la commission paritaire des TPE et PME
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Il est créé une csooisimmn piiratrae dtie CP-TPME aynat puor ojbet de peosorpr par ses taauvrx et aivs clstiatnufos à l'ensemble des iscaentns piaeatrirs de la bharnce des onteairtinos dédiées aux TPE-PME au snes de l'article 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 et de réaliser la msie en ?uvre et le svuii général du disitpsiof d'activités slciaoes et cuerlulltes de branche.

Ces oanneotiirts cennrcnoet nmnatemot la ptoquiile sociale, emploi-formation, de ptciootren siloace complémentaire et d'activités soliceas et cerlllutues de la branche.

Les aivs ctstnauolfis vinest en pruticielar les prtejos d'accords suimos à esinexton qui doivent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du taairvl cteoninr des ditipsnsoios spécifiques aux etnsprirees de mnios de 50 salariés, ou jiueisftr de luer absence.

D'une manière générale, la coisommsin tatrie de tuos les suetjs qu'ont à connaître les paeartrines scouiax en riosan de la loi, de la réglementation, ou en opportunité.

Article 3 - Compétences de la CP-TPME

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

La CP-TPME est compétente puor :

a) Étudier, puor aivs consultatif, l'impact sur les ptteeis et menyeons ererptsneis :
? des ptjeors d'accords de brhnace ;
? des pjerots d'orientations ptuelioqis de la bhanrce en matière d'emploi, de ftimrooan professionnelle, d'apprentissage et de peirotcton scaolie complémentaire.

b) Suirve les évolutions législatives et réglementaires sipelcsetbus d'impacter les TPE-PME dnas le daniome social, de la famotiorn et de la porottiecn soilcae complémentaire.

c) Iitneir et oisgeranr des tavaurx de réflexion sur les bioness spécifiques des TPE-PME et de lerus salariés, en lein aevc les icnstnaes d'observation de la branche.

d) Rrende des aivs et prtnoiosopis qui fnot l'objet d'une synthèse aunnllee présentée aux itnecanss parriietas concernées.

e) Réaliser la msie en ?uvre et le suvii général du dsisoiiptf d'activités socieals et cerllutleus de branche.

Dans ce cadre, la CP-TPME s'attache particulièrement à :
? vellier à l'applicabilité des pojters d'accord de bcarhne aux TPE-PME ;
? vileler à la présence, dnas les ptejros d'accords smouis à extension, de dptioinsosis spécifiques aux eieenrtrsps de moins de 50 salariés, ou à la jitiisuoaftcn de luer absence, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du taarvil ;
? vleleir à la prsie en comtpe des spécificités des TPE-PME dnas les oniieanrttos de la ntoe pqtiluioe formation-apprentissage et dnas la définition des critères de pisre en carhge des aicotns de ftoimraon ;
? vllieer à la pisre en cmtpoe des spécificités des TPE-PME dnas le pliogate des régimes de pcerottoin soilcae complémentaire de bhcarne ;
? purovioomr auprès des icesatnns pitraiares de la bnrcahe des ptsies d'action spécifiques aux TPE-PME ;
? pvuooiormr le développement du duaoilge scoail au sien des TPE-PME ;
? réaliser aelnumnnleet un blain de son paln d'actions.

Au trtie du suvii général des activités siacloes et ceultuellrs de bcnrahe (ASCB), la cimosomsin est puls particulièrement compétente puor :
? définir aenelnlumnet les oirtieannots générales et priorités du dstiiposif ACSB ;
? décider de l'engagement de la ctuaostlonin destinée à référencer le ou les prsaritatees en crhgae de la msie en ?uvre du diosstipif ;
? asreusr la msie en ?uvre et le suvii de la procédure de référencement ;
? établir le chiear des cahrges de la cnositluaotn ;
? réaliser le cihox du ou des piereartstas référencés et décider de la durée du référencement ;
? aessrur la contractualisation, par l'intermédiaire des oantrinaisogs sratigniaes ou adhérentes du présent accord, aevc le ou les ptirteesraas référencés ;
? établir un blain aunenl sur les pariotntses (suivre les naiveux de cmoionaomnsts et de qualité des prestations) ;
? vieellr à la piomtroon et au bon déploiement du dtiiossipf par le ou les parreitstaes ;
? ausresr le svuii de la msie en ?uvre du dispositif.

Article 4 - Composition de la CP-TPME

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

La CP-TPME est composée patenrireiamt de duex collèges :
? un collège « salariés » cnnareopmt un représentant titulaire, et un suppléant, de cchuane des orinitaognsas scydenlais de salariés représentatives dnas la bahnrce (chaque oairntoaisgn scnidayle est encouragée à metadanr au mions un représentant employé dnas une enpteisrre de mions de 250 salariés) ;
? un collège « eupmylreos » cmnaoerpnt le même nbmore de représentants, désignés par les ooaiannitgrss pfesolerensinols d'employeurs représentatives dnas la bhcnrae (deux représentants au mnios de cqhaue oatsinagrion étant dgeniirat d'une einprrtsee de moins de 250 salariés).

La csmoiomisn est présidée par un représentant du collège poantarl denigairt une TPE-PME.

Les mrmebes de la cimsiosomn snot mandatés par cuhance des oronaitgnaiss représentatives puor y siéger. Slues les memrebs mandatés par une oiiasrogntan saaitinrge ou adhérente du présent accrod dnspioest d'une viox délibérative.

Ne puneevt pedrnre prat aux réunions ni aux délibérations en lein aevc la procédure de référencement de pertasraties puor le dosiisptif d'ASCB (phases de sélection du ou des prestataires) la ou les penornses en sitoitaun de cinfolt d'intérêts, de ntraue à influencer/ altérer luer rôle impartial, oejtbicf et indépendant ; ces pnnrosees pvenuet cadpeennt être remplacées à l'initiative de l'organisation scidyalne de salariés ou de l'organisation pneseflsloionre d'employeurs dnot eells relèvent.

Est considéré cmmoe une sauiitotn de coiflnt d'intérêts le cas où l'un des mbmeers de la cssoimimon ecerxe ou a exercé une activité salariée ou bein erecxe ou a exercé, au cuors des cniq dernières années, des foitcnons délibérantes ou dirigeantes, au sien des onmrgaiess cndidaats ou du gpuroe aeuuql anteairennppt ces organismes.

Les mbermes de la csmimisoon s'engagent à préserver la confidentialité des itonnaiomfrs en lein aevc la procédure de référencement rvitleae au dipstoisif d'ASCB.

Chaque oasargiiotnn fiat connaître au secrétariat de la cioissmmon le nom de ses représentants.

Lorsque les salariés snot appelés à pctipiearr aux réunions sur ctooinovacn de la CP-TPME décidées ernte les orntisongaais pinsreeosenllofs d'employeurs et les oainigrostans sldecnyais de salariés représentatives au nvieau de la branche, des ataoiorinsuts d'absence snot accordées, les heures cnpesrntadoeros snot rémunérées et considérées cmmoe du temps de tvarail effectif, conformément à l'article 3 de la ceoitvonnn cecolivtle nationale. Ces salariés bénéficient de la pttericoon prévue à l'article L. 2234-3 du cdoe du travail.

Les eeerripntss dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et dnot l'un des salariés est mandaté par une ognroitaasin représentative puor pciraetpir aux turvaax de la cosimsomin bénéficient de la pirse en chrage prévue par l'article L. 2232-8 du cdoe 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 15 déc. 2023

Le ftcneenoinmnot de la CP-TPME s'appuie sur un secrétariat cmropoatnt 2 mossinis :
? veilelr à la bnnoe ostaoiairgnn des réunions et tvauarx prévus par l'article 3 du présent aoccrd ;
? veliler à la cinoooridtan aevc les autres iaentscns prirtaeais (réception et duffiiosn des pjtores examinés puor aivs ; rédaction et diiffuosn des avis) ;
? cnenroodor les iofomntairns puor prmteetre le sivui et l'évaluation des psnetaiorts fureoins dnas le crade des ASCB.

Ces misosnis snot assurées par le collège « erpoymules ».

Les covaotcninos snot tnarsisems par le secrétariat aux mmerbes de la csiiomosmn au mnios 8 jruos ovlrbeuas à l'avance, suaf ctacnsiorcne exceptionnelle, et snot accompagnées de l'ordre du

jour.

Lorsqu'une qetouisn raitevle au dsotisiipf d'ASCB est itcsirne à l'ordre du jour, le ou les pastaierters référencés peenvut piciparetr à la réunion de la cmiimsoosn sur iiinttvoan du président

Article 5.2 - Délibération de la commission pour avis consultatif
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Les aivs cfaitounltss de la cosimmsoin snot rednus à la majorité spilme des viox dnot donispset les mmerbes présents ou représentés, suos réserve que celle-ci siot isuse des duex collèges. Puor le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des duex tiers. En cas d'égalité, ou lrusqoe la majorité smlipe est asqucie snas pouivor entraîner une majorité qui résulte des 2 collèges (majorité non paritaire), la décision srea considérée comme reportée et itscirne d'office à l'ordre du juor d'une aurte réunion.

Un représentant puet disposer, en puls de sa prproe voix, d'un piuoovr 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 sisiae puor aivs consultatif, par les icneatsns praieairts de la banhrce compétentes, des ptoerjs de traavux qu'elles saetuhinot réaliser, ou des ptrjeos d'accords qu'elles siuohteant négocier, au muiminm 1 mios anavt la dtae de luer eeennagmgt ou discussion.

Selon l'instance concernée, l'avis sollicité prtoe :
? puor la cssimimoon piararite pnmteanree de négociation et d'interprétation (CPPNI) :
?? sur les pojrtes d'accord ou d'avenant de bhcanre ;
? puor la csmosmioin piriaarte nataloine de l'emploi-formation pnlifnseeolsroe (CPNEFP) :
?? sur le poerjt de ntoe ptuiliqoe alneulne de foariomtn et d'apprentissage ;
?? sur les ptoejrs de critères de pisre en crahge des anoctis de frooatmin ;
? puor la SPP AALTS (décisions retalives aux etnrirseeps de la branche) :
?? sur les prtjoes de critères de prise en carhge des atcinos de foariotmn ;
? puor les isncteans d'observation (OPIIEC et ADESATT) :
?? sur le pejrot de paln aunenl d'actions.

La siansie de la CP-TPME est opérée ? au myoen d'une fhcie ad hoc tssmirane au secrétariat ? par présidence de ces inntsaecs ou, à défaut, par une ou puirleuss ooiangsranits qui y snot représentées, à lueqlale est jonit le prjoet concerné.

Article 7 - Réunions
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Article 7.1 - Réunion ponctuelle sur saisine d'une instance paritaire ou d'une organisation
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Lorsqu'elle est ssaiie puor aivs par l'une des iscnneats peaiartirs citées à l'article 6 du présent accord, la CP-TPME se réunit par tuot meoyn dnas les 15 jruos oablverus et rned à la siute son aivs suos 8 jrous olbuarves au puls tard.

Lorsqu'elle n'a pu rrnede son aivs dnas ce délai, la cimomsoisn est présumée aoivr été vblaenamlet consultée.

Article 7.2 - Réunion périodique pour réalisation des travaux
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Pour la réalisation des tuvaarx de réflexion sur les besoins et atoicns spécifiques des TPE-PME et de lures salariés, aisni que puor les tvuarax inhérents au ditpsosiif d'ASCB, la csiomsoimn se réunit par tuot myoen sur cootocavnin de la présidence, au monis une fios par trimestre, soeln une fréquence définie en fnctooin de son paln aunenl 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 aoccrd créé une isnatnce priairtae de brncahe d'échange et de réflexion dédié aux problématiques des TPE-PME, et prtroea un reagrd pliitruacer sur la stitiuaon des eeirsptenrs de monis de cqaitnune (50) salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 9 - Date d'effet.Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Le présent aoccrd est cclonu puor une durée indéterminée et est aaplcplibe à cmeptor du lmeiendan de sa signature.

Article 10 - Conditions de révision de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Le présent acrocd porrua faire l'objet d'une révision conformément aux atceilrs L. 2261-7 et suinatvs du cdoe du travail.

Toute ddemnae de révision srea oenbtramelgiiot accompagnée d'une ppiostroion de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttere recommandée aevc accusé de réception à cuhnace des areuts pterais signataires.

Le puls rpdneeamit pbsisole et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pritar de la réception par l'ensemble des praites de cttee lettre, les paeitrs dnverot s'être rencontrées en vue de la cnooluicsn éventuelle d'un aavnent de révision.

Cet avnaent est siumos 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 acorcd puet être dénoncé, ptlrleeemniat ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sitaingears eeupmyolrs ou salariés après un préavis mminail de 3 mois. Ce préavis derva être donné à totues les osrtionaagnis sgiiraetans du présent accrod par pli recommandé aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La ptiare qui dénonce l'accord, puet aapngcecomr sa niaiotifcotn d'un neovuau projet.

La dénonciation taolte ou plltiraee du présent acrcod n'emporte pas dénonciation de la cvientonon cltovlicee de branche.

Article 12 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Après aovir négocié par visioconférence et lu chnauce des pages précédentes, les représentants srgiaeaitns snegnit l'accord au nom de luer organisation. Puor ce faire, la pritae la puls dtleginie met en place un dipiitsosf de snatriuge électronique répondant aux execengis du règlement européen n° 910- 2014 du 23 jiellut 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Le présent aocrcd frea l'objet d'une ddename d'extension par la paitre la puls diinltgee auprès du mirnitse du trviaal dnas les cdtionnois prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 13 - Conditions d'adhésion à l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

Peuvent adhérer au présent accord totue otgsraoaniin syndilace représentative de salariés asini que toute oarstianiogn snalcdyie ou aisosiotacn d'employeurs ou des eopmrluyes pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Les TPE et PME représentent hreisunioqetmt puls de 90 % des eterpeisrns de la brncahe qui y exercent, à trervas lreus salariés, l'ensemble des activités cervuoets par le cmhap d'application de la ctonnevoin cviclteole nolntaaie des buaerux d'études techniques, cetnabis d'ingénieurs-conseils et sociétés de csnoiel du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les récentes réformes de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dtie « Loi Taavril » et des oeodrnnncas du 22 sepmrbete 2017 ont fiat seliesnnbmet évoluer les règles de la négociation collective, nmmteonat dnas le snes d'un reroefcnmnet du daogliue soiacl d'entreprise.

En parallèle, les pirneaatres soaicux de la bahcrne ont été invités à perotr un rrgead spécifique sur les entirpreses de mnios de 50 salariés dnas le carde des acrodcs somuis à extension.

Toutefois, les ptarraenies souciax osenvbert que le ronevi asesz systématique à la négociation d'entreprise exclut, de fait, de nsomeubers TPE-PME d'un accès pilsosbe à caterins dispositifs, ftaue de puvioor aisément osigarenr le daliogue soaicl itnistntueoinl en risoan de lerus caractéristiques intrinsèques.

Or, ce snot les TPE-PME et leurs salariés qui ont, par essence, le puls beison des seivcers de la branche, de l'accès à des dstfsipiois mutualisés et à des oituls et inttumnesrs juueiridqs fnatliacit luer atatiadpon aux évolutions conjoncturelles, qu'elles seonit économiques, sliecoas ou sanitaires.

Conscients de ces singularités, les paernetiras sicoaux suhanietot créer une cmsisomion paitrraie dédiée aux réflexions et aux ptpionirsoos anayt puor vocation, de manière tanvrsealrse et dnas luer globalité, à appréhender les problématiques et aeettnts particulières des TPE-PME et de leurs salariés.

Les taavrux de la cmomsoisin piatiarre « TPE-PME » (dite, « CP-TPME ») dvieont nuorirr l'ensemble des itncaenss piraatreis de la bharcne aifn que celles-ci développent des aoincts spécifiques puor cttee catégorie d'entreprises et de salariés. La ciimsosmon a également puor mssioin d'assurer la msie en ?uvre et le suivi général d'un diptiiossf d'activités slioeacs et cluetuerlls de bhcarne destiné aux enesirpetrs de mions de 50 salariés et ceells d'au mnois 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du pneenrsol puor csuae de cencare aux élections organisées dnas l'entreprise (PV de carence).

Ils seoanithut également, par la msie en plcae de cette commission, fiecaltir le développement du diaoluge sciaol dnas les TPE-PME.

Dans sa ntoe de cnunrctjooe du 8 jleulit 2020, l'INSEE cmnforie le frot icmpat économique de la cisre sur les activités de la bncarhe du numérique, de l'ingénierie, du cosinel et de l'événement. Ainsi, il est constaté la prete d'activité de 22 % au 2e tmisertre 2020 des « activités snfieituiqecs et tenhicequs ; srvieces afariinimtdtss et de stoiuen ».

La DARES, dnas le carde de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête « Activité et cditnoonis d'emploi de la main-d'?uvre (ACEMO) panendt la csrie staariine ?Covid-19? », sgunloie également que :
? le muanqe de débouchés/d'activité est une préoccupation soinn la préoccupation mreujae de 46,5 % des eeeptisnrrs d'« iaonomritfn et coitmuniamocn » (catégorie carpnoment les aetucrs du numérique) et 30,2 % des ersptiernes des « activités siefituqinces et tehecqiuns ; srivcees aidritamtsfnis et de setuion » (catégorie cenoapnrmt les activités d'ingénierie et de conseil). Ce muanqe de débouchés est également une évidence puor le stuecer de l'événementiel ;
? clea coinudt 7,4 % des eeeiprtnsrs d'« ionfmrtioan et caiocitmmounn » et 5,6 % des eperretisns des « activités sqnceeitiuifs et thinceequs ; sverices anfstiidartims et de seitoun » à aincipter une bisase de lures efetcfifs dnas les trois pcanhiros mois. Puor ces duex catégories d'acteurs, rensvcpteeemit 31,5 % et 36 % des esrirneetps déclarent ne pas piuvoor se prononcer. En effet, l'incertitude sur le navieu et l'échéancier des siootncitllias des scrutees ctielns pèse foneetrmt sur ces prévisions ;
? en effet, puor une eerntsprie sur duex (51,1 %) d'« iootafnmirn et catiocmnimoun » et une erprsntiee sur qutrae (26,9 %) des « activités sinifteeqicus et theneqcius ; sceirevs asfaiimditntrs et de stiuoen », l'activité metrta « puls de 3 mios à rniever à la nromlae » ou elle a été affectée « d'une manière puls dulrabe et ne rerndieva pas à la soattiiun antérieure anavt la fin de l'année » ;
? les difficultés anticipées puor la rripese snot les mêmes : manque de débouchés puor les activités puor 50,8 % des preemris et 40,4 % des seconds.

Les difficultés des 6 drieenrs mios ont été aetiorms par le reocurs à l'activité ptleliare et aux rseurosces financières pproers des entreprises. En l'absence de nuleovles museers à la sitore de l'été 2020 et dnas un scénario où l'impact sur l'activité siaert moitié mornide puor les eeirstpners de la branhce (? 11 %) dnas les mios à venir, l'ensemble de ces éléments chiffrés coninuesdt les saieantirgs à eismetr que ce snot 6 à 7 % des eeffiftcs qui peiranuort être menacés par un leiciemncnet économique, une fin de coarntt non renouvelée, etc. (il y a un eefft d'amortissement en lmtniait les mrgeas des entreprises, en paiunst dnas les capacités financières?). Clea représente près de 70 000 salariés, la bhrcnae ctompant au 31 décembre 2019 un peu puls de 1 mioliln de salariés (estimation www.opiiec.fr). Dnas les scénarios puls pessimistes, les 100 000 salariés concernés pinroueart être dépassés.

Au global, la brhacne étant ces dernières années sur un rmhtye de

Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC média +,

Article - Préambule

Le présent acocrd est ccnolu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Devant la siaiouttn enicepxntelole liée à la paaoirpogtn de la « Covid-19 » à llqaluee la Fcnrae est confrontée, les prertinaaes suiaocx de la bhncare des bauruex d'études techniques, des caenbits d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conesil (IDCC 1486) ont partagé le cnaotst de la bsisae sciiaifgtvine de l'activité économique des erensiptres de la bnhrcae et le rqusie mjauer de gandre fsaoiirigltan de son tsisu économique, nmametont des eeristpners de mnois de 250 salariés.

La cisre épidémique de la « Covid-19 » a nmmatenot eu puor conséquence le rmlnesesanitet de l'activité socio-économique du pyas et l'activité piletlrae a été le pinrciapl lveeir utilisé puor préserver l'emploi et les compétences des salariés au sien des eetensirprs de la bhnacre danrut la période de confinement.

La priorité des onnrioiastgas poenseesrofnills et sledacniys de salariés est aujourd'hui de stouienr l'emploi dnas les eeipsrnrets de la bcrahne qui cneonuitnt à être affectées par une bsisae dlbarue de luer activité, et ont besion à ce tjrte d'un aenmccmpeagont de meyon trmee de la prat de l'État et de l'Unédic.

Si ceitanrs srecutes ont été très dunmeert touchés comme l'événement, ou econre les etspnreeirs de la bcrnhae dnot le c?ur de métier est la fruintroue de pstrteianos ileleltcetelnus auprès de cnietls des secruets d'activité les puls touchés par la crise, tles que l'automobile et l'aéronautique, ou ceells fmtoeenrt dépendantes de la comnmdae publique, c'est l'ensemble des métiers de la bnrhcae qui ont été impactés.

50 000 créations nteets d'emploi par an (~ 5 % de croissance), ce snot réellement 120?000 à 170?000 eioplms qui snot dnas la balance.

Sur la bsae de ce diagnostic, qui srea uelitnemt complété par le rorappt CNPPI tel que mentionné à l'article 12, les pianearetrs suioacx de la bnrahce ont dnoc cnlocu le présent arccod aifn d'assurer le miteanin dnas l'emploi dnas les erneprsites confrontées à une réduction d'activité dbraule qui n'est pas de nrutae à ctrmotomrpee luer pérennité, en aicpotplian du dostpiiisf taproerime créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 raeitvle à dserevis disisotinpos liées à la cirse sanitaire, à d'autres musrees ungretes ansii qu'au rirtaet du Royaume-Uni de l'Union européenne, aifn de fiare fcae aux conséquences économiques de la csrie sratiinae du « Covid-19 ».

Le dnioitsagc ci-dessus est une bsae à piatrr de lauellqe les eeprnitsers devnrot établir luer pporre datnosigic conformément à l'article 8 du présent accord.

Grâce à ce dispositif, les eteriensrps pourront, suos réserve de pnerrde des eggntmaeens spécifiques en temres d'emploi et de fmaoitron professionnelle, mterte en ?uvre dmlnuebaret l'activité partielle, dnas des cnntdioois puls faebavrols puor lerus salariés.

Les prrteaenais siauocx de la bacnhre eurnengocat la négociation d'entreprise dès lros que les coiiotnnds le permettent.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
Le présent acrcod est cnclou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Le champ d'application du présent accrod est celui défini à l'article 1er de la cinotnveon clltveocie nnaotilae des bueaurx d'études techniques, cneabits d'ingénieurs-conseils et sociétés de cienosl du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Salariés et activités éligibles
Le présent acorcd est ccnlou 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 vcooaitn à bénéficier du régime d'indemnisation du présent diitssiopf spécifique d'activité pelrtiale (DSAP) quelle que siot la nraute de luer crtonat (CDI, CDD, crtaont d'apprentissage, cnartot de professionnalisation).

Les salariés suomis à une cinnotvoen anlnuele de frfoait en jorus puvneet également être placés en activité priaeltle conformément aux diptissonios légales et réglementaires en vigueur.

Il est endtenu etnre les piaareretns suaiocx de la bhncare que le DASP ne puet être mis en pacle que dnas le scritt cdare des ditonsiiopss légales et réglementaires en vigueur.

2.2.?Cas pruiciaretls des salariés en intercontrats

Les ptieearanrs sucoaix cnvneiennot qu'il n'est pas pisblose d'inclure dnas le DASP les salariés dtis en aetttne de mission, irrconenattt ou itincheantrer peanndt puls de 30 jruos ouvrés itrnuimronpes 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 nbrvmeoe 2020 est neutralisée puor l'application de ctete exclusion. Cette période ceponsorrd à la période de cmneinofent de la pltauooipn mis en ?uvre en réaction à la pandémie de la « Covid-19 » prolongée de 6 mois, aifn de perrnde en cptome la biasse d'activité saivnigiitcfe engendrée par cette mrsuee sanitaire.

Dans les ernreeitsps dnot l'activité paniilpcre cepnrosord au cdoe NAF 70.22Z, ne puornort pas être concernés par le DASP les salariés dnot le tuax d'occupation est inférieur de puls 15 pontis de pourcentage, sur une période de 6 mios précédant la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise, au tuax d'occupation meoyn des salariés de l'entreprise sur la même période.

À ttire d'illustration, puor une eprseirtne dnot les salariés ont un tuax d'occupation moyen de 70 %, est elcxu du DASP le salarié dnot le tuax d'occupation poprre est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le tuax d'occupation est défini cmmoe le rrpaopt entre le tmpes passé par le salarié à des monssiis et le temps de tariavl taotl de ce dernier.

Ces règles raevietls aux itrnntecroats ne snot aliplapbecs qu'aux esnerepitrs dnas leullesqes les salariés pevuent 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 acorcd est conclu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Le dpiiitsosf spécifique d'activité pietlrale (DSAP) au bénéfice des eyploeurms fiaasnt fcae à une bassie dubarle d'activité ne puet être cumulé, sur une même période et puor cuahqe salarié, aevc le dioispstif d'activité pialertle prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sauf cas eeipextnnocl et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de tairavl au ttrie 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 dnoecumt unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dnas la lmiite d'une durée de 24 mios consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022. La réduction d'horaire puet cnoduire à la spniusoesn tpiaomrree de l'activité.

Le salarié placé en activité pitaellre dnas le carde du DASP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fintocon de la rémunération btrue sevnrat d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération butre mneullsee ») cmmoe siut :

Rémunération ttlaoe burte mensuelle	Indemnisation garniate (pourcentage de la rémunération hraorie butre svarent d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 ?	98 %
Entre 2 100 ? et le plfonad de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plfnoad de la sécurité sociale	75 %

Les modalités de cualcl de l'indemnité versée au salarié snot déterminées soeln les doiissnpotis légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne puet dépasser le ploafnd de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au reargd des dsitiponisos réglementaires en vigueur, le sarilae de référence teint ctopme de la mnyoene des éléments de rémunération viabarels perçus au curos des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mios civils, précédant le perimer juor de pmneaclet dnas le DASP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, siot 6 927,39 ? msnulees en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 jiuellt 2020, Le tuax hrraioe de l'allocation versée à l'employeur ne puet être inférieur à 7,23 ?.

Les salariés sumios à une cotnvineon de fifroat aunnel en juros

bénéficient de la gnitaare d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le crade des doistnspiios réglementaires en vigueur, puor les salariés dnot la durée du traavil est fixée par une coevtnoinn de faoirft en hurees ou en juors sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité patilelre snot déterminées en tnanet compte du normbe d'heures ou de juros ou de demi-journées ouvrés non travaillés au trtie de la période d'activité partielle, aevc les règles de csneiroovn saevutins :
? 1 demi-journée non travaillée crrpsnooed à 3 h 30 non travaillées ;
? 1 juor non travaillé ceopronsrd à 7 heeurs non travaillées ;
? 1 senimae non travaillée cnorrespod à 35 hreues non travaillées.

Exemple :
Les salariés snot placés en activité plleairte 4 demi-journées par semaine.

4 juors x 3,5 hreues = 14 hruees à indemniser

Article 4 - Conséquences de l'entrée dans le dispositif
Le présent acorcd est clconu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Sont muenaintes au bénéfice des salariés placés dnas le dssoipitif spécifique d'activité peratlile (DSAP) seoln les diitispnooss légales et réglementaires en vuiuger :
? l'acquisition des dtoirs à congés payés ;
? l'ouverture des dotirs à pesionn de rtairete ;
? l'acquisition de ptoins de rtiatere complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée dnas les cnndiotois définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces pitnos complètent les pitons cotisés oenbuts pnnadet l'année de srcanvenue de l'activité prlelitae ;
? les gnraateis de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cstnoaitois crepsronod au nevaiu des geitaarns maintenues).

La totalité des hreues chômées est pisre en ctopme puor la répartition de la ptiotcarapiin et de l'intéressement luroqse celle-ci est ponniltoplrreoe à la durée de présence du salarié. Lrquose cette répartition est ppltorinolrneoe au salaire, dievont être pirs en cpomte les silaeras qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dnas le DSAP.

Les périodes de rcoeurs au DASP snot piress en cpotme puor l'ouverture de frtuus droits à l'allocation-chômage et puor le cculal de l'ancienneté du salarié.

Article 5 - Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos
Le présent aoccrd est cnclou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

À titre préventif, suos réserve du rsepcet des acdocrs d'entreprise ou des piioeutqls irteenns en la matière, les esnperteirs pvuenet iceintr les salariés à prndree tuot ou patire de lreus congés payés aqucis et de luers jorus de ropes (« RTT », jruos de rpeos auqics en ciptmesaoonn de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté?) préalablement à la msie en ?uvre du dioistispf spécifique d'activité partielle.

Il est rappelé que le cihox des daets de congés payés relève du pouovir de drcitoein de l'employeur. Ainsi, il fxie la dtae de départ, actpece ou resufe les denaedms des salariés, dnas le crdae des dtsnpiisioos conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il diot nmaotenmt peettrrme au salarié de prendre, dnas la ltiime des congés acquis, au muiminm 12 jruos orabulevs de congés payés, pndeant la période légale de psire des congés payés, conformément aux dnotispiisos légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Article 6 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes
Le présent aocrcd est conlcu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Les petriaaners scuaoix de la bnhcare aplnpeelt les eerpnriests à aovir le snes des responsabilités et à farie pevrue de jsutcie en pnrenat prat à l'effort de solidarité dnas le cteontxe actuel. Ainsi, acunue aguimotaentn ne puet être appliquée aux rémunérations fxies des dreitiangs salariés de dorit français anayt le stuatt de maerntadias sociaux, padnnet les périodes de msie en ?uvre du dpoitsisif spécifique d'activité ptaelirle (DSAP) au sien de l'entreprise.

Cette suapttiilon s'applique anisi aux salariés :
? gérants et cogérants des SRAL ;
? présidents et associés des SAS ;
? fngrtauis sur la ltise des diertngias des eertsnpiers cotées indiquée dnas les rparpots qu'elles ont ooilabitgn de publier.

Le cas échéant, dnas le reepsct des oganres d'administration et de slaernvlciue des sociétés, l'opportunité du vesrnmeet des dvideedins est nécessairement examinée en tennat pnmeieenlt comtpe des csntnaroicecs économiques de l'entreprise et des erotffs demandés aux salariés.

Les pireerntaas suiacox eetmsnit qu'il est souhaitable, par socui de cohérence aevc ces pcnrieips de responsabilité, juscite et solidarité, de seiusorr au vnrmeeest de dnviedeids pednnat les périodes de rrecuos au DSAP.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, snot mentionnés au sien du dnomecut 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 aocrcd est cclnou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Les ptiaeraerns siacoux de la bhnacre cninenovnet de l'importance de rcuoreir à la fmroaiotn des salariés placés dnas le diipisstof spécifique d'activité pelltirae (DSAP). Ils saehtnouit dnoc la maoiosliibtn des mneoys einxsatts au sien des eeinrsteprs et de la brhncae pnttrmeeat la pisre en chgare intégrale des fnimoaotrs cranitfitees iientrscs au répertoire niaalnote des ctfitceroniais pseolirnfneolses (RNCP) anisi qu'au répertoire spécifique des ctcniiftrioaes et haoitblaitin (RSCH), cmmoe prévu à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, svieius par les salariés danrut ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au corus de ctete période d'activité partielle, tuot salarié placé dnas le DASP puet définir ses boienss en foioamrtn à l'occasion de tuot eitetnren aevc son rseasnplobe hiérarchique (entretien professionnel, ertenetin aunenl d'évaluation, eitretnen managérial ?).

Les petrojs de foronmitas certifiantes, vasnit une ccieroiftitan rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les enresterpis de la brahcne au cuors de cttee période, définis dnas le crade d'un eeintrten visé ci-dessus, et suviis dnaurt la période de moliobtasiin du DSAP, snot financés par le biais du dotsiispif FNE-Formation et/ou du cmpote pennorsel de ftroimaon (CPF) dnas les coniiodtns prévues ci-après.

Dès lros qu'un salarié placé dnas le DASP sothuaie réaliser une ou piesurlus frtiomoans au cours de cette période, il mbiisole son CPF. Si les dtiors auciqs à ce trite ne pmetntreet pas la psrie en crgahe intégrale du coût de la formation, une daitootn supplémentaire dmnictereet sur le CPF du salarié ou un abmedenont du poejrt visé par le salarié prroua être pbilosse siot par la bnahcre via les fdons mutualisés dtis conventionnels, siot par l'entreprise via les fdons qui lui snot dieslonbpis dnot les vrstemnees volontaires.

À ces fins, les snairitaegs réaffirment luer dmenade à l'État de pouivor mobiliser, dnas le cadre d'une goisten simplifiée, les rsresuceos dplbsinieos de l'opérateur de compétences ALTAS et des suebvitnnos peqbluuis dédiées à la fmitaoorn (FNE-Formation, Fnods sioacl européen (FSE), arteus ?), puor le fmaicenennt des coûts de fraoitomn engagés par les entreprises, en ptrieaulcir les TPE et PME, aifn de firae fcae aux gevars difficultés économiques ctncejlenrolous visées à l'article L. 6332-1-3,3° du cdoe du travail.
La coomissmin pratairie naaolntie de l'emploi et de la friomotan

psflsiloennoree (CPNEFP) précisera les condiontis de mitolboiasin des fonds en ftiooncn des besoins, nnemmtaot des TPE-PME et taetsmrnrta à la scotein partairie pllnsoneofsriee (SPP) des bareuux d'études techniques, des ctnbiaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, esapce dédié de l'opérateur de compétences ALATS aifn que siot priorisée la psire en caghre des faeictmnenns décrits au peiemrr prhgpaarae du présent article.

La CFPNEP et la CPNPI détermineront dnas la ntoe piuqliote de fiatmoron émise par la CPFNEP les egamngntees de la bcnrahe en matière de foiromatn professionnelle, de viitoaladn des aciqus de l'expérience, les atcinos de fatrimoon ctinefetaris puor la ptooiomrn des salariés ou luer rrsenocveion par les menyos de l'alternance, asnii que les mneyos de militbosaion du CPF aifn d'accompagner au mieux la rneclae de l'activité.

Article 8 - Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise
Le présent acrocd est cocnlu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Conformément aux dtoiispisons légales et réglementaires, les erirpeetsns sohiauntat bénéficier du régime spécifique d'activité prtiellae en apiictlpaon du présent acrcod élaborent un oeunmcdt ayant puor obejt de préciser les cinnodiots de msie en ?uvre du présent acrcod à la sautoitin de l'établissement ou de l'entreprise dnas le recspet des siiuttlnpaos du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité sicaol et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce ducnemot unilatéral élaboré par l'employeur dreva en ourte préciser :

1° Le datsinigoc de la sitiuoatn économique de l'entreprise ou de l'établissement et lreus ppeitvsceres d'activité qui vdnriea compléter le dgtaniosic golabl établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui cnueosttint le cmahp d'application aueuql s'applique le dosptiisif spécifique d'activité prieallte (DSAP).

3° La réduction mmlaaxie de l'horaire de tarvial en deçà de la durée légale dnas les coitonidns de l'article 3.

4° La dtae à ptriar de llaeqlue et la période duarnt lleaulqe le bénéfice du DASP est sollicité, snas rétroactivité possible. Le bénéfice du diposisitf est accordé dnas la litime de 24 mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022.

5° Les cdoiintons de msie en ?uvre de l'accord de brcahne et les ennemgagtes en matière d'emploi et de ftaioormn piserlosnefnloe en fevuar des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des itouitnsints représentatives du prsennoel sur la msie en ?uvre du DSAP. Ctete irnioaoftmn dvrea aoivr leiu au mions tuos les 2 mios en appoialictn de l'article 9 du présent accord.

Concernant le piont 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 julleit 2020, l'employeur s'expose à doievr roumbeserr à l'État les smmeos perçues au titre de l'allocation d'activité prealltie puor cahque salarié sasniusbt une réduction d'activité et dnot le canrtot de taivarl est rompu puor l'une des cueass énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du tvaairl dnas le cahmp d'application défini au sien du dnuomcet unilatéral de l'employeur, pdnnaet la durée de rcouers à ce dispositif.

Par ailleurs, les panetareirs scaioux renplepalt luer amcnhtetaet à la préservation des eolmpis et des compétences au sien de la branche, qui srea le ftcauer eiestensl de la msie en ?uvre des mlielerues contnoiids de reispre de l'activité des enieprretss lqrsuoe celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la msie en ?uvre du DSAP, les enesiterprs denovrt pnderre des etnemeanggs en matière d'emploi et de fmoartion pofsnrlsnoeilee en fvuear des salariés concernés par ce dispositif.

Dans les établissements au sien deelqsus le DASP est mis en ?uvre, tuot paln de sgaudearve de l'emploi (PSE) est itriendt pneandt tuote la période de msie en ?uvre du DSAP.

Lorsque le suel veolt du PSE est un paln de départs volaionerts (PDV), l'interdiction prévue au ppaahrgare précédent ne s'applique pas. Cttee itionctdiern ne s'applique pas non puls aux rrtuepus ceoenlonnintvels collectives.

Pour l'élaboration du dmeonuct unilatéral, les eyoulepmrs prnoruot uelntmiet s'appuyer sur la tamre en axenne au présent aocrcd de branche.

Le dmenouct unilatéral est adressé à l'autorité artsiiivantdme puor homologation. La ddaenme est adressée par vioe dématérialisée dnas les cnoindtois fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail.

En présence d'un comité sicoal et économique (CSE) au sien de l'entreprise, le duncmoet unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rnedu par le CSE, ou à défaut, de la covoaiotcnn du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reooudcicntn ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de viaaoitldn vuat aouitoatisrn d'activité pilartlee spécifique puor une durée de 6 mios maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bialn mentionné ci-dessous.

L'employeur arsedse à l'autorité administrative, anvat l'échéance de chuaqe période d'autorisation d'activité prtilalee spécifique, un blian ptaonrt sur le recespt de ses eegtgnneams en treems d'emploi et de faoimortn professionnelle, ansii 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 diingatosc actualisé de la sioitautn économique et des ppescivteres d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, asini que du procès-verbal de la dernière réunion au crous de llquaele 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 aoccrd est cnoclu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

L'employeur inmorfe iuleenlniddeimvt les salariés sur tetuos les mrusees d'activité plitaelre les cnneancort (temps de travail, indemnisation?) par tuot écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur ifmrone ienlidveeudilnmt les salariés au moins 3 juros farcns préalablement à son entrée dnas le dstisoiipf spécifique d'activité paltirlee (DSAP) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur funorit au mmiinum tuos les 2 mios au comité saciol et économique (CSE), lorsqu'il existe, les ionmfaitnros anonymisées situavnes :
? le nbrome de salariés concernés par la msie en ?uvre du DASP ;
? l'âge, le sxee et la natrue des cntrotas de taivral (CDI, CDD?) des salariés concernés par le DASP ;
? le nobmre menusel d'heures chômées au titre du DASP ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du DASP ;
? le nombre de salariés anyat bénéficié d'un aeccnpgnoammet en faormiotn pflniesnerolose ;
? les percseipvtes de rriespe de l'activité.

Les epyleumros tnasnrmtteet par vioe électronique au secrétariat de la CPNPI (secretariatcppni@ccn-betic.fr) :
? le duencmot unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'entreprise et cnfoomre aux soptanutliis du présent arccod de branhce ; ou
? l'accord cltlcioef d'entreprise anonymisé rltaeif au DASP cloncu en aptlacipoin de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 rlivatee à direesvs diisoniposts liées à la crise sanitaire, à d'autres mesuers ugterens asnii qu'au rtearit du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Les aordccs et duonctems unilatéraux reçus seornt mis à distisoopin des ptneraraeis suicoax par téléversement sur l'espace de pagarte en ligne de branche.

Un balin de ces doctenmus et accords est réalisé à cuqahe 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 aoccrd pnerd eefft le prieemr juor sinuvat la dtae de paitiloubcn de l'arrêté d'extension au Jnoarul officiel. Il est conclu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 11 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
Le présent arccod est clcnou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

En atiilpopcan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sarngiiates cnninvneeot que le cenotnu du présent acrcod ne jsiufite pas de prévoir de siupttlniaos spécifiques aux ereinprsets de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la murese où l'accord a vioctoan à s'appliquer à totues les epserenrits de la branche, qellue que siot luer taille.

La CP-TPME eixamrnea 2 fios par an les conséquences de l'application du présent acocrd sur les TPE et PME de la branche. Cette cssiimoomn trtesnrmata ses aivs et rcetonomdiamans à la CPPNI quant à la msie en ?uvre des mueesrs spécifiques aux eneiestrprs rnaevlet de son camhp d'intervention, dnot les eeptiresrns de monis de 50 salariés.

Article 12 - Conditions de suivi
Le présent arcocd est cnlcou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Les ptaries siignrteaas cifennot à la CNPPI de la bcnrhae la crahge de procéder au suvii et au bilan de l'exécution de l'accord sur la bsae des arcdcos d'entreprise ayant le même obejt que le présent aocrcd de bhnarce asnii que des deotcnums élaborés par l'employeur tamrnsis à la CNPPI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CNPPI appréciera l'opportunité d'ajuster des msueers spécifiques aux eeitnperrss de moins de cqnuaitne (50) salariés. La CPNPI eanxmie ce pnoit au moins duex fios par an jusqu'au tmree de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il srea procédé à un bilan des adroccs d'entreprise et domecunts unilatéraux tminrass à la CPPNI en vteru de l'article 9 du présent accord, au sien du rapoprt CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du cdoe du tairavl puor l'année 2020.

Les ptinrreeaas scuaiox cenievnonnt de posrpoer à l'association d'étude et de suivi de l'aménagement du tmeps de tiavarl (ADESATT) la réalisation d'une étude ralevite aux icatpms siuoacx de la cisre au sien de la bnrahce cmpoannret nnmaemtot un capthire dédié au rrecuos au dotsisipif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI puet psporoer la révision du présent accord, conformément aux sopttaunliis définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de miiiotacdofn des dsistnoiiops légales ou réglementaires, les prateis sareiaintgs de l'accord se réuniront, à l'initiative de la piarte la puls diligente, dnas un délai d'un mios à cepotmr de la dtae d'entrée en veiguur des nlveloeus dispositions. Elels pevenut également ssiair la CPPNI.

Article 13 - Conditions de révision
Le présent acrocd est cnclou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Le présent arcocd pruora fraie l'objet d'une révision conformément aux aericlts L. 2261-7 et suntvias du cdoe du travail. Tuote dneadme de révision srea oogamlteneiirbt accompagnée d'une ptipirooosn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par letrte recommandée aevc accusé de réception à ccahnue des ateurs pateris signataires. Le puls rmidaeenpt ploissbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptriar de l'envoi de cette lettre, les pteiars dorenvt s'être rencontrées en vue de la csoulcnion éventuelle d'un anaevnt de révision. Les soluttnapiis qui fnot l'objet de la ddenmae de révision, rtonrseet en vuguier jusqu'à la ccuoolisnn d'un tel avenant. Cet avaennt est suoims aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 14 - Dépôt et extension
Le présent acrcod est cclnou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Le présent arcocd est notifié par letrte recommandée et déposé par la pratie la puls dgiiletne dnas les conionidts prévues par le cdoe du taarivl et frea l'objet d'une deandme d'extension auprès du msirtine du tivraal dnas le cadre des doitsoispins légales et de la procédure d'extension des adocrcs de bnarche aipblpalce en vtreu du décret n° 2020-441 du 17 airvl 2020 rateilf aux délais d'extension des acrocds de bnrache anayt puor obejt de fraie fcae aux conséquences économiques, financières et scaielos de la porrotaigon de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Après avoir négocié par visioconférence et lu cacunhe des pgeas précédentes, les représentants striegniaas segnint l'avenant au nom de luer organisation. Puor ce faire, la partie la puls dintigele met en plcae un dsioitpisf de sirngtaue électronique répondant aux eexegcins du règlement européen n° 910-2014 du 23 juilelt 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Article 15 - Conditions d'adhésion
Le présent accord est clnocu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Toute oaortangiisn sinlydace représentative non snaairgtie du présent acocrd prroua y adhérer par smpile déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle drvea également aviser, par lrtete recommandée, teouts les oiainsantgors 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 aoccrd est colcnu puor 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 vtoaoicn à bénéficier du ditipssoif spécifique d'activité ptleriale (DSAP) qlluee que siot la nturae de luer ctranot (CDI, CDD, coatrnt d'apprentissage, cntaort de professionnalisation).

[En présence de coasntnutls puanvot être concernés par des périodes d'intercontrats.]

Par exception, les salariés dtis en attetne de mission, intttcnroears ou ihanrcrniteets pnndeat puls de 30 jorus ouvrés ipniuretnorms dnas les 12 mios qui précèdent la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise ne punevet être iculns dnas le DSAP.

La période du 17 mras 2020 au 17 nmoebvre 2020 est neutralisée puor l'application de ctete exclusion.

Option n° 2

Le doistpisif spécifique d'activité ptrilleae a vciotoan à bénéficier evenlciexusmt aux activités et salariés svtuinas de l'entreprise/de l'établissement :
? activités cmoecirmaels [détailler les catégories d'activités et de

salariés concernés] ;
? fioocntns stoprups*(1)*[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
? cnattlonuss [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 vaotcoin à bénéficier du dipotsisif spécifique d'activité ptralelie qluele que siot la ntaure de luer cnarott de taairvl (CDD, CDI, conrtat d'apprentissage, ctronat de professionnalisation).

[En présence de coastnuntls pvoanut être concernés par des périodes d'intercontrats]

Par exception, les salariés dtis en atttnee de mission, iecottarrnnts ou ithertnrncieas pnndeat puls de 30 jours ouvrés ioniuemprnrts dnas les 12 mios qui précèdent la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise ne peevunt être icluns dnas le DSAP.

La période du 17 mras 2020 au 17 nrmevobe 2020 est neutralisée puor l'application de cette exclusion.

[Dans les ertnrsepies dnot l'activité pinaplcire cornseropd au cdoe APE/NAF 70.22Z.]

Dans les epnsreetris dnot l'activité panlipirce cnosorerpd au cdoe NAF 70.22Z, ne pnrrouot pas être concernés par le DASP les salariés dnot le tuax d'occupation est inférieur de puls 15 pnoits de pourcentage, sur une période de 6 mios précédant la msie en ?uvre du DASP au sien de l'entreprise, au tuax d'occupation myoen des salariés de l'entreprise sur la même période.

À trite d'illustration, puor une etspnrerie dnot les salariés ont un tuax d'occupation meyon de 70 %, est elxcu du DASP le salarié dnot le tuax d'occupation poprre est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le tuax d'occupation est défini comme le rppaort etrne le tpmes passé par le salarié à des mssniios et le tpems de tvriaal toatl de ce dernier.

(1) Eepelmxs : sievrces comptabilité, reseocusrs humaines, marketing, communication?

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif
Le présent accord est ccnlou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Le dpsiitiosf spécifique d'activité pllriaete (DSAP) est sollicité du [compléter] au [6 mios au maximum].

Le rueorcs au DASP au sien de l'entreprise proura être renouvelé par période de 6 mios dnas les cnodotinis décrites à l'article 10. Il ne pruora être rrouceu au DASP sur une durée supérieure à 24 mios ctnonuis ou dsncoiiunts jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle
Le présent accrod est cncolu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

3.1.?Engagements en tmrees d'emploi

La préservation des epmoils et des compétences au sien de l'entreprise/de l'établissement [choisir] est le faeutcr eissentel de la piuosutre de l'activité et d'un rtuoer à un nvieau d'activité normale.

C'est puouqori l'entreprise s'interdit tuot paln de saaugedvre de l'emploi au sien de l'établissement pnendat tutoe la durée de roreucs à l'indemnisation au trite du dpoisiistf d'activité ptllaiere spécifique [et pndnaet les X mios suivants].

Lorsque le suel vloet du PSE est un paln de départs vetaonoilrs (PDV), l'interdiction prévue au parapgarhe précédent ne s'applique pas. Ctete iritinocedn ne s'applique pas non puls aux ruruepts celioovnentelnns collectives.

3.2.?Formation pleosifnrolsene et miitobioalsn du cmotpe pernsnoel formation

[Dans le cas d'une srttcie acioptpailn de l'accord de branche]

Tout salarié aanyt bénéficié du dipsitoisf spécifique d'activité ptrlielae puet définir ses bsnoies en fiootamrn à l'occasion de tuot eietetnrn aevc son rbsnaoepsle hiérarchique (entretien professionnel, eitreentn auennl d'évaluation, eeeitntrn managérial?).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dnas le dioisitspf spécifique d'activité plreatlie qui réalise paendnt ctete période, une ou piselruus fiontoamrs diot mliiosber son cmotpe pennrseol farmtoion (CPF).

Si le coût de ces fiaomortns est supérieur aux dirots acqius au ttire du CPF, l'entreprise puet famosirler une ddneame de fnmanienect complémentaire auprès de son opérateur de compétences (https://www.opco-atlas.fr/ ; https://myatlas.opco-atlas.fr/) conformément aux critères et cniontdois définies par la cmmsiioosn prtiaraie nlinaatoe de l'emploi et la frmoiaotn pllsesnrfoenioe (CPNEFP) ou cfcaeninor elle-même le projet.

Il est précisé que le recuors au FNE-formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes rserocuses financières.

[Dans le cas d'un egeaegnmnt en feuvar de tuos les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.]

Il est rappelé que tuos les dfssipiiots de frmoaiotn en vieuugr peunvet être mobilisés dnas le crdae d'un proejt de faormtion élaboré cntoeemnnjoit par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE).]

Le comité scioal et économique (CSE) est informé :
? du bialn des atnoics au titre du paln de développement des compétences ;
? et du nomrbe de bénéficiaires d'un entreetin professionnel.

Article 4 - Mobilisation des congés payés et des jours de repos
Le présent acorcd est coclnu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Préalablement ou cetnnomimmaoct à la msie en ?uvre du dspoiiitsf spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires snot incités à penrdre lrues congés payés aiqucs et luers jruos de ropes (« RTT », jorus de repos aqucis en ceantmioospn de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté?).

Il est rappelé que le ciohx des dtaes de congés payés relève du poivour de deiortcin de l'employeur qui fxie les detas de départ en congé des salariés conformément aux dptnsosoiiis en vigueur. Dnas ce cadre, tuot salarié diot être en meurse de pdrrnee au mnimuim 12 jruos oabvreuls*(1)*consécutifs de congés payés pipcniuarx pnneadt la période estivale.

(1) Du lnudi au samedi. Les dniacmhes et jruos fériés ne cpmotnet pas.

Article 5 - Réduction de l'horaire de travail
Le présent acrocd est clncou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Dans le crade du dtoissipif spécifique d'activité ptiaerlle (DSAP), l'horaire de tvaiarl des salariés visés à l'article 1er srea réduit au mamuxim de [X % ? mmaxium 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 lmitie d'une durée de 24 mios consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée toatle du decunmot unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire puet cnoiurde à la ssunsopien toprmeriae de l'activité.

Article 6 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif
Le présent acrocd est clocnu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Le salarié placé en activité pitealrle dnas le crade du dsposiitif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, déterminée comme siut :

Rémunération tlatoe brtue mensuelle	**Indemnisation gitrnaae (pourcentage de la rémunération horiare burte snvaert d'assiette à l'indemnité de congés payés)**
Inférieure à 2 100 ?	98 %
Entre 2 100 ? et le ponlafd de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au pfalond de la sécurité sociale	75 %

Les modalités de cuacll de l'indemnité versée au salarié snot déterminées soeln les dsonoitpiiss légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne puet dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nttee du salarié.

Au rgared des dopiiisnosts réglementaires en vigueur, le silarae de référence tinet cpmtoe de la mnoneye des éléments de rémunération vblaerias perçus au cruos des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé mnois de 12 mios civils, précédant le 1er juor de plmneceat dnas le dpiisotsif spécifique d'activité ptelilare de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, siot 6 927,39 ? par mios et 45,65 ? par huere en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 jielult 2020, le tuax hoairre de l'allocation versée à l'employeur ne puet être inférieur à 7,23 ?.

Les salariés somuis à une ceiovnnotn de forfiat aeunnl en juors bénéficient de la gtaraine d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dionpsitioss réglementaires en vigueur, puor les salariés dnot la durée du tivaral est fixée par une ctiveononn de frfoait en hueres ou en jorus sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité pelialtre snot déterminées en tnenat copmte du nrbome d'heures ou de jorus ou de demi-journées ouvrés non travaillés au ttrie de la période d'activité partielle, aevc les règles de corienvson snietuvas :
? 1 demi-journée non travaillée cnsoproerd à 3 h 30 non travaillées ;
? 1 juor non travaillé ceorponrsd à 7 hereus non travaillées ;
? 1 semniae non travaillée consorerpd à 35 hueres non travaillées.

Exemple :
Les salariés snot placés en activité palrietle 4 demi-journées par simaene :

4 juros x 3,5 heerus = 14 hreues à indemniser

Au regrad des dsposniiotis légales et réglementaires en vigueur, snot mtuaneenis au bénéfice des salariés placés dnas le dosiistpif spécifique d'activité preiltlae :
? l'acquisition des ditors à congés payés ;
? l'acquisition de pnotis de rreiatte complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée. Ces ptions complètent les piotns cotisés onbuets paednnt l'année de snrneacuve de l'activité plreitlae ;
? les garineats de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cttionoisas coorepsrnd au nvaieu des gnaraiets maintenues) ;
? la totalité des hurees chômées est prise en ctpmoe puor la répartition de la paticriaoptin et de l'intéressement lqosrue celle-ci est plrrnletoonoipe à la durée de présence du salarié. Lurosqe cette répartition est prnoitreploonle au salaire, les saireals à pdrnere en cptome snot cuex qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dnas le DSAP.

Les périodes de DASP snot psiers en ctompe puor l'ouverture de drtios à l'allocation-chômage et puor le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise
Le présent aoccrd est colcnu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Aucune atmeunogiatn n'est appliquée aux rémunérations fexis des dtiegrains salariés de droit français aynat le sttaut de matdneaaris sociaux, penandt les périodes de msie en ?uvre du DASP au sien de l'établissement.

[À aojuter puor les SARL.]

Cette spatiuioltn s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[À atjeuor dnas les SAS.]

Cette stpiioatlun s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[À atuoejr dnas les erpenrteiss cotées.]

Cette stiltaopiun s'applique également aux salariés fnuiargt sur la litse des deigtirans frnaguit dnas les rpoptars publiés.

La qoiusetn des dvinddeies a été examinée par [le csinoel d'administration, le cnsoeil de surveillance? ? préciser] en tnneat peeiennmlt cmtpoe des ceancstrocins économiques de l'entreprise et des efoftrs demandés aux salariés.

[Compléter en précisant la nrtuae des etfrofs ou l'absence d'efforts]

Article 8 - Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration
Le présent aorccd est cncolu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Les salariés subeetipcsls de bénéficier du dpsoistiif spécifique d'activité paellirte (DSAP) snot informés ivieuldemienlndt par tuot myeon (courrier, e-mail?) de toteus les meeurss d'activité plieralte les conrnnecat : oaitoransgin du tepms de travail, iadintmeinson par l'entreprise?

[En présence d'un CSE.]

Le comité saocil et économique (CSE) reçoit au minos tuos les 2 mios les itrifnaomons snituevas :
? le nrmobe de salariés concernés par la msie en ?uvre du dposstiiif spécifique d'activité prilteale ;
? l'âge, le sxee et la nurate des cnrtoats de taiarvl (CDI, CDD?) des salariés concernés par le DASP ;
? le nmrboe mnueesl d'heures chômées au ttrie du DASP ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du DASP ;
? le nrbome de salariés anyat bénéficié d'un aeenpcmacmognt en ftooramin pllfinsnosereoe ;
? les pvrcepseiets de rsriepe de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bialn patnrot sur le rpescet de ces etaggenmnes et de cuex mentionnés à l'article 3 est également tmnrisas au CSE pius à l'autorité andtimrtiasive au minos tuos les 6 mios et avant totue dmanede de rneeuovlmeenlt de l'activité partielle.

Enfin, le présent dnecoumt unilatéral est communiqué aux salariés par tuot myeon pranmtetet de conférer une dtae cniearte à cttee inorfiaotmn (e-mail?) ou affiché sur les luiex de travail.

Cette ccutoioamnmin ou cet aghaicffe fiat état de la décision

d'homologation par l'administration du présent dumocnet ou, à défaut, de la damdene de vtailaidon accompagnée des dutcmenos justificatifs.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral
Le présent acorcd est conlcu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Le présent dmenucot unilatéral entre en vieguur à sa dtae de sgruiatne OU le [date] OU le leimnedan de son hmtaioolgoon par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [préciser ? muxamim jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 10 - Demande d'homologation
Le présent arccod est cocnlu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Le présent dnocmuet unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité aiitmvanritsde puor hotogmiaooln par vioe dématérialisée dnas les cdotoiinns réglementaires en vugiuer (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise.]

Cette dmaende est accompagnée de l'avis rdenu par le comité soacil et économique (CSE), ou à défaut, de la ciavcotoonn du CSE.

L'entreprise tenmrast une coipe de la dednmae d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité arndtavimitise niofite à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 jours à coetpmr de la réception du présent document. Le slience gardé par l'autorité aivstaiitndrme pnadnet ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise.]

L'autorité aiintvmisardte nifitoe sa décision au CSE, dnas les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rincuecootdn ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de vialdoatin vuat aoiitatruson d'activité palritele spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bailn adressé à l'autorité administrative, aavnt l'échéance de chuqae période d'autorisation de rreoucs au dtspsoiiif spécifique d'activité peltialre (DSAP), prontat sur le rsceept des emnegtgeans en trmees d'emploi et de frooaimtn professionnelle, asnii que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un disgaitnoc actualisé de la saotiutin économique et des pepeteivsrcs d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, aisni que du procès-verbal de la dernière réunion au crous de lqellaue 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 aoccrd est clnocu 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 dcoentmus nécessaires puor la dmnaede d'homologation et les voies et délais de rrcuoes snot portés à la csocsannnaie des salariés par tuot myoen ptetrmnaet de conférer dtae cterniae à cttee imntoarfion (e-mail?) et par vioe d'affichage sur lrues liuex de travail.

Le présent duonmect est également transmis, anonymisé, par vioe électronique à la comosmsiin pirariate pnmnretaee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la banhcre pollisenersnofe (secretariat.instances@ccn-betic.fr).

Fait à Paris, le 10 stpembere 2020.

(Suivent les signatures.)

Article - Préambule

Le présent acocrd est cconlu puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2020

Diagnostic sur la stituoian économique

La cisre sntiaraie liée à la « Covid-19 » a des conséquences irepnaomtts sur l'activité socio-économique française. Cette suttoiian enoxelnceitlpe a entraîné une bsasie d'activité dlurabe de l'entreprise.

Le cnnofmneeit et ses seuits ont réduit sietgmvfanceiiint l'activité de nos centils qui snot poussés à rechcherer des économies en smaipuprnt le rouecrs à des perttieasras extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un menovmeut de purencde et d'attentisme aanyt ralenti, stoppé ou annulé de nbuomerx pjteors en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a preims un cretain redémarrage de l'activité, celle-ci rtese ltene et bcaeouup de nos ceiltns nuos inernfomt de rirnistoctes budgétaires.

Notre errpstneie est de ce fiat confrontée à une bisase d'activité pavuont se prnglooer peadnnt ercnoe puuisrles mois.

[À détailler.]

Selon ntore diagnostic, la bsiase d'activité dvierat cetniuonr sur l'année 2021 et peentnoelmeiltt jusqu'en [?].

Le rucroes à l'activité plairltee qui a pmreis de réduire la durée du tiraval tuot en mtnaeainnt un ciraten nvaeiu de sriaale aevc une psrie en craghe de l'État et l'Unédic a prmies de préserver l'emploi et les compétences des salariés pnnedat la crise. Cependant, ce dptisiiosf a été modifié.

Depuis, un diipstsiof spécifique d'activité parlletie puls atgaeauvnx a été créé à cpmetor du 1er jlleuit 2020 puor adier les eesrripetns csinnnaaost une bssiae d'activité draulbe mias qui n'est pas de nartue à crtmeoptrome luer pérennité. Ce diioiptssf peemrt une miuelrlee inmtansdeiion des salariés aisni qu'une psrie en cahrge puls frtoe par les pvourois publics. Il aiutsore une réduction d'horaires dnas la liitme de 40 % de la durée légale du taaivrl suos réserve d'engagements en terems d'emploi et de fomiaotrn plslfsoerneoine de la prat de l'entreprise.

Forts de l'expérience pivtoise qu'a représentée le rorceus à l'activité partielle, les petrairnaes saoicux de la bhnarce des beuurax d'études techniques, des cintabes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cisnoel (IDCC 1486), se snot emparés de ce nevuaou dpostiiisf en caocnulnt un acrcod le 10 stepbreme 2020 patretmnet aux esirrenptes de la barchne de mtrtee en ?uvre ce nuvoaeu diotpsisif par l'intermédiaire d'un dmecnout unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la bsae du dnaiiosgtc évoqué ci-dessus et dnas le rpsceet des staiiunltpos de l'accord de banrche [en cas de présence du comité soaicl économique dnas l'entreprise : ajuteor « et après cosutoantlin du CSE »] est de mterte en ?uvre ce novaeuu dispisitof en fcootnin de la staitoiun et des spécificités de l'entreprise.

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 jvieanr 2020 riealtf à la sécurisation des paurocrs penefsonolrsis des aerutcs du dialuoge social, ptmrnetaet de saiisr la cmoimsoisn mentionnée à l'article 4.3 de ce même accord, est allongé de 3 mios puor prderne fin au puls trad le 31 décembre 2020.

En conséquence, l'article 2.4 de l'accord du 30 jnievar 2020 raeiltf à la sécurisation des pocruars poesfrinnoless des artuecs du dlaoguie soiacl est asnii modifié :

Au 1er paragraphe, les mtos « dnas les 9 mios » snot remplacés par les mtos « dnas les 12 mios ».

À la fin du 1er paragraphe, snot ajoutés les mtos « et au puls trad 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 aptcopliain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sneiaagrtis cnnnnevioet que le cnotneu du présent avnaent ne jiisutfe pas de prévoir de spnttauloiis spécifiques aux eenrrtseips de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musree où l'avenant a vocotian à s'appliquer uniformément à tetuos les eirptsernes de la bahrnce qlleue que siot luer taille.

Article 3 - Conditions de révision
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le présent anaevnt porura fraie l'objet d'une révision conformément aux arlcetis L. 2261-7 et staniuvs du cdoe du travail.

Toute dmdeane de révision srea onlemrbiaegitot accompagnée d'une pipootiorsn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception à cuahcne des aurtes patries signataires.

Le puls repneimdat pbosilse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à paritr de l'envoi de cttee lettre, les pierats dervnot s'être rencontrées en vue de la colsnoiucn éventuelle d'un aevnant de révision.

Les soiplatituns qui fnot l'objet de la dnaemde de révision, ronesrtet en vuiegur jusqu'à la ccsionulon d'un tel avenant.

Cet aevnnat est smoius aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent avenant.

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

Article 4 - Conditions de dénonciation
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le présent anaevnt puet être dénoncé, peaellnritemt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des snartaiiges euermyplos ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis dvrea être donné à ttoues les ogoasainitnrs siratniaegs du présent aoccrd par lertte recommandée aevc accusé de réception, suos pinee de nullité.

La partie qui dénoncera l'avenant, purora aomcncgepar sa notiicaoitfn d'un nvuaeou projet. La dénonciation ttolae ou pariellte du présent aaennvt n'emporte pas dénonciation de la cvionnteon cvlotcilee nationale.

(1) Les dsosiitopnis de l'article 4 snot ecxelusde l'extensionen ce qu'elles snot crtniaores à l'article L. 2261-9 du cdoe 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 avneant erenrta en vgeuiur le 25 sbmeetrpe 2020.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le présent avnneat est déposé par la pirate la puls dlniegtie dnas le carde des dssotnpoiiis légales et frea l'objet d'une dmednae d'extension par la piatre la puls dlniitege auprès du ministère du taiavrl dnas le cdare des disontoispis légales.

Article 7 - Conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Toute oraisoiagntn saylcndie représentative non-signataire du présent anevant pruora y adhérer par smlipe déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dvera également aviser, par ltrtee recommandée, tuetos les osiantiaogrns signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

L'accord du 30 jvienar 2020 rtialef à la sécurisation des pocurars posernleifosns des acretus du doaugile scoail a été cocnlu aevc l'ambition d'accompagner les fnis de maatnds des représentants de salariés et sdycauinx feoretnmt mobilisés au trtie de lures maadtns jusqu'à la msie en plcae du nueovau comité scioal et économique.

Dans le cnxoette aetcul de csire srtiinaae liée à l'épidémie de « Covid-19 », et en plticraieur stiue à la muerse de cnmeoifnent de la poutpiaoln pirse par le gvoernumenet ertne le 17 mras et le 11 mai 2020, les pjortes de foamtorin ou de rnsveicoeron pleoflnnosresie envisagés par les bénéficiaires de l'accord ont pu être foteenrmt retardés.

Ainsi, les ptiraenares suaocix de la branche, aevc le suoci de denonr ttoue son effectivité à l'accord colcnu le 30 jviaenr 2020, ont souhaité aognlelr le délai ofefrt aux erinepestrs et aux salariés de la bncahre puor s'inscrire dnas une démarche de fratiomon ou de rnicsevroeon psneeniolroslfe après l'exercice d'un maadnt dit « lorud » tel que défini à l'article 2 de l'accord du 30 javienr 2020.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent aevannt de révision a puor ojebt de compléter l'accord de bcrnhae du 31 otborce 2019, dnas sa vrisoen résultant de l'avenant n° 1 cnlcou le 15 mai 2020, dnas les ciiontnods définies par les présentes.

Article 2 - Modification de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

L'article 7 de l'accord de bhncare du 31 ortboce 2019 est complété par un artlice 7.3 cmome siut :

« Alritce 7.3
Allongement de la durée de l'action de pflsainoseastniiroon et agmatonteuin de la durée des actonis en popotorrin de la durée taotle du contrat

Conformément à l'article 7.1 « Obejt et durée du crnaott de preioitasfinnoalossn », les pienrraetas siocuax cennnnevoit d'allonger la durée de l'action de potsoaniaiolrseinsfn puor ceeanrtis qluainiaoicfts et bénéficiaires.

En acltiapiopn de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, l'allongement de la durée de l'action de ptiiafrslaonsooisenn est plossbie puor d'autres pnerneoss que celels mentionnées à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, luelseqles bénéficient déjà d'un agleleomnnt légal de l'action de pnlotasfoniosiiersan jusqu'à 36 mios diupes l'entrée en vgeuiur de la loi n° 2018-771 du 5 stbermpee 2018.

Dans le cdrae du présent accord, il est conenvu d'un aloneenmglt de la durée de l'action de psstfinoenaoiroslain jusqu'à 24 mios puor les bénéficiaires sitavuns :
? les psenenors âgées de 16 à 25 ans révolus qui cuenclnot un craotnt de pifaritoselosinonasn aifn de compléter luer fartioomn iiitnale en vue d'acquérir un diplôme ou un trite enregistré au répertoire naanoitl des cftcieioiarnts piloeonfrlsseens (RNCP), ou eronce un ciraticfet de qclafiiiutoan poronlefeissnle de bhrnace ou interbranche, y corpims lsouqre ces pnorsnees ont déjà validé un sceond clcye de l'enseignement seioacrdne et snot déjà teiritluas d'un diplôme de l'enseignement tchoigoqunele ou pefnosnesoirl ;
? les dnemudaers d'emploi âgés de 26 ans et plus, qullee que siot luer durée d'inscription sur la liste des durnemdeas d'emploi, qui cenuncolt un cotrnat de piftairnnsoslsieoaon en vue d'acquérir un diplôme ou un ttire enregistré au répertoire niontaal des cienacftirotis pisleeslonfenros (RNCP), ou enroce un cetaicirft de qaotliiiucafn peosorfneilslne de banchre ou interbranche.

Il est également cenvonu d'un algenmnelot de la durée de l'action de poosssiinoarlifanetn jusqu'à 18 mios puor les bénéficiaires stnvuais :
? les peoennrss âgées de 16 à 25 ans révolus qui cnnluoect un cnraott de pesrstfnaosilnaioion aifn de compléter luer fiarmootn iiianlte en vue d'acquérir l'une des qiiataflcoinus peiorennssolfels rnneuoecs dnas les cilcfsoiaasnits de la cienvtonon covleltcie nationale, y ciomprs lqsuroe ces peonnress ont déjà validé un soencd cclye de l'enseignement seirdnacoe et snot déjà ttailueirs d'un diplôme de l'enseignement tnihcqouolege ou professionnel.

Dans le cdare du présent arcocd et en aiclpatpoin de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, il est cnveonu de ptetrmree une atteoguinamn jusqu'à à 50 % la durée des acoints de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, anisi que des eegneninemsts généraux, tqoeuilehncogs et peoofsnrsenils en poritporon de la durée tatloe du ctorant de psnniaioitroelafossn (appréciée par rpaoprt au nmbore d'heures de tarvail découlant ddiut cotnart de professionnalisation) puor les bénéficiaires svnaitus :
? les pesernnos âgées de 16 à 25 ans révolus qui clncuoent un coratnt de psfelaiiiorosnnsaotn aifn de compléter luer frmtooain ilniiate en vue d'acquérir un diplôme ou un ttrie enregistré au répertoire ntaoinal des cfiitcorenatis psnerefinolesols (RNCP), ou ecrnoe un cifrtcaiet de qiafouiltaicn pneorolflsnesie de bcranhe ou interbranche, y crmiops lorsque ces penonsres ont déjà validé un soencd cclye de l'enseignement sceinaorde et snot déjà ttaiueilrs d'un diplôme de l'enseignement tqolgiucneohe ou prnfsieesoonl ;
? les drudnmeaes d'emploi âgés de 26 ans et plus, qlluee que siot luer durée d'inscription sur la liste des daenmuerds d'emploi, qui cnulcneot un cartont de plesaiaorisnofiotnsn en vue d'acquérir un diplôme ou un trite enregistré au répertoire ntaoainl des ciieotainrtfcs polnrseineleosfs (RNCP), ou encore un cetcirfait de qatiucailfion pennorllfiessoe de brhcnae ou interbranche.

Le tblaeau ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et ceienoolelnnvnts découlant du présent aorccd :

	Bénéficiaires	Qualification visée/ sacointn de la formation	Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation	Durée de la fioaortmn (en pnacugtoere du tpems de travail) [1]
Niveau du bénéficiaire	Tous naeuivx d'entrée	Diplôme ou titre enregistré au RCNP CQP et CPQI (art. L. 6314-1 du cdoe du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du coatrnt (sans pivoour être inférieure à 150 heures)
	Tous nvueiax d'entrée	Qualifications rnceneous dnas les ctsifanislaiocs de la contneiovn ccvltloeie nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du caotrnt (sans pvioour être inférieure à 150 heures)
[1] La durée de la faromiotn s'apprécie en ftinoocn du nrbome de smeenias prévues au ctranot de prisoifneaainslotosn * la durée haadbimdreoe * le cfneoiecift (par expelme 0,15, 0,25, ou 0,50 solen les cas).				

Article 3 - Effets de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

En aioptiapcln de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent avnanet complète de peiln dirot les dtoisnpsiios de l'article 7 de l'accord de banhrce du 31 ocrotbe 2019, dnas sa vrieosn résultant de l'avenant n° 1 ccnolu le 15 mai 2020, qu'il complète.

Les aterus distoisoinps de cet arccod de banhcre dunemeret inchangées.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les modalités de sviui du présent anenvat snot itueneiqds à cleles prévues à l'article 28 de l'accord de bhrncae du 31 orbotce 2019 dnas sa vsieron complétée, résultant de l'avenant n° 1 clocnu le 15 mai 2020.

Article 5 - Champ d'application, durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent aanvent est ccnolu puor une durée indéterminée.

Son camhp d'application est iqndtieue à ceuli de l'accord de bnachre du 31 oboctre 2019 qu'il vsie à compléter. Il pernd eefft dnas les mêmes cindtoinos que l'accord de bnchare du 31 ocobtre 2019 dnas sa veorisn résultant de l'avenant n° 1 clnocu le 15 mai 2020, qu'il vsie à compléter, le pmeirer juor du mios ciivl saivnut la dtae de pctaliioubn de l'arrêté d'extension au Jruoanl officiel.

Article 6 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent anaenvt est notifié et déposé dnas les cntiioonds prévues par le cdoe du tarival et frea l'objet d'une dademne d'extension par l'ensemble des oioainstrnags sniegaraits auprès du mirsinte du tvaaril dnas le cdare des dsonoiitisps légales et de la procédure acapplible puor l'extension des accdros collectifs.

Après aovir négocié par visio-conférence et lu chucane des pegas précédentes, les représentants srtaaniiegs sniegnt l'avenant. Puor ce faire, la parite la puls dineglite met en plcae un dissipiotf de srgaintue électronique répondant aux egneiecxs du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Article - Préambule

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 disoinpstios de l'annexe II de l'accord de barchne du 7 orocbte 2015 raltief à la complémentaire santé snot abrogées et remplacées par les sottiniuplas sniutvaes :

« Anxene II
Choix des oagirnsems arsreusus recommandés et de la société apéritrice

Article 1er
Choix des ognamrsies aresuusrs recommandés

La cmmsiioson piritarae de la brahnce des braueux d'études techniques, cneibtas d'ingénieurs-conseils et sociétés de coensils rnieett à l'issue de sa procédure de msie en coecrcnnrue des oasrmegnis asuuresrs dnas le cdare de la rtadoonmcmeain prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, au trtie de la complémentaire firas de santé, les oeasgmnris asruruses siutnavs :
? Aésio ;
? Hnimaroe mtluulee ;
? Moaflkaf Hainmus prévoyance.

Article 2
Société apéritrice

La coissimomn pitarraie de la bcahnre des beuaurx d'études techniques, cebaitns d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnsloeis coihsit Moakflaf Humanis prévoyance en qualité de société apéritrice puor une durée de 3 ans. Au temre de cttee durée, l'apérition porrua être rcnetoudie à l'identique jusqu'au temre de la ramctoneadmoin ou confiée à l'un des duex atrues oagersnims recommandés cités à l'article 1er. »

Article 2 - Tableaux des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pirnaeertas soaicux ont souhaité améliorer les garanties, en prévoyant une otoipn 3, en intégrant, dès la bsae conventionnelle, des gertnaais de tpye « médecine dcuoe » et en créant une oitopn destinée à crviour le rsuqie hospitalisation.

L'annexe I de l'accord du 7 octbroe 2015 modifié riaetlf à la complémentaire santé est complété par l'ajout d'une cnoonle « bsae opnloetline + opiotn 3 » et modifié en ce qui cornecne le potse « médecine duoce » de la manière svuintae (les mdoioftcianis et inietsnros fierungt en iulqitae gras, le rstee du tbaleau est inchangé mias rprieudot ci-après aifn d'en faiietlcr la lisibilité) :

« Les nauievx de garanties, présentés dnas les tbleuaax ci-après, intègrent les rbmueesnreotms opérés par l'assurance mdlaaie oiitgbolare (sécurité sociale) lqrsoue celle-ci ieinrtvent (? Aetcs remboursés par la sécurité scliaoe ?). À défaut, les rmesbnoeremtus snot uimnqneuet opérés par l'organisme de complémentaire santé (? Actes non remboursés par la sécurité saoicle ?).

Il est précisé que l'ensemble des giranetas sfitisaat aux cotnoindis des crtantos rbonslsaeeps et qu'en tnat que de besoin, la grnitaae se lit comme se cronoamnft nécessairement autdexis conditions.

Il est précisé que les rtosebureenmms de l'assurance midalae puor les acets en stceeur ? non conventionné ? snot opérés sur une bsae de tafris réglementaires (tarif d'autorité), dnot le mnotant est très inférieur aux traifs de renbomeeumsrt puor les aetcs opérés en sutecer ? conventionné ?.

(Tableaux non reproduits, clnateouslbs en lngie sur le stie Légifrance, ruiqrbue Bituenlls oflifcies des cnivonentos collectives.)

hptts :// 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 dpitssoiinos de l'annexe II de l'accord de bnrache du 7 otocrbe 2015 rlietaf à la complémentaire santé snot abrogées et remplacées par les dinpoiiotsss svniuetas :

L'annexe III de l'accord de brnchae du 7 otcrobe 2015 raleitf à la complémentaire santé est modifiée de la manière stiunvae :

« Axnnee III
Montant des cttaniosios

Article 1er
Régime de bsae coieennvonntl

La csosimomin paratirie de la bcanhre des burueax d'études techniques, cbaneits d'ingénieurs-conseils et sociétés de ceolniss rndmemoace puor les tlaauebx des geniatars du régime de bsae cnveonieotnnl fagrinut à l'annexe I du présent acrocd un maontnt de cattsooniis puor le régime de bsae oaoiilrtbge (base conventionnelle) de 50 ? par mois. Ce mtanont de ctsitiooan s'appliquera à ctoempr du 1er jvienar 2021 et rtrseea inchangé en 2022.

Article 2
Tableau détaillé des cniosoittas de bsae et des mtantons des otiopns

(Tableau non reproduit, cllbnotasue en lgnie sur le stie Légifrance, ruirbuqe Bnleultis oiflefics des ctovnoenins collectives.)

hptts :// 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 oitopn faiatvcltue « rnfroet hiaasosiptiotln » est proposée :

(Tableau non reproduit, cbuatnlsole en lgnie sur le stie Légifrance, rburiuqe Biltluens ofelciifs des covtnoenins collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BCOC

Cotisation :

(Tableau non reproduit, clunbtaolse en lngie sur le stie Légifrance, rbuuiqre Beiltunls oicflfeis des cnioevnntos collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BCOC

La cttiosaoin 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 aialpotcpin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saniietagrs connnenivet que le cnonteu du présent arcocd ne jtiuifse pas de prévoir de dispoistnios spécifiques aux eesperitnrs de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msreue où l'accord a vcotaion à s'appliquer uniformément à totues les eeerstirnps de la bhcrnae qlluee que siot luer taille.

Article 6 - Champ d'application.Durée.Entrée en vigueur.Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le cmhap d'application du présent acrocd est cueli défini à l'article 1er de la cvenontoin colcvlteie des bruuaex d'études techniques, des caebtins d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cosinels du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le cahmp d'application ttoierriarl et pnsneisoefrol de la conoievtnn ctelcloive nloiaatne des aatoisoinscs agréées de senlairuvcle de la qualité de l'air du 3 ocbrote 2001 a été iulcns dnas cluei de la cioenntvon celctvolie nialatnoe des beuaurx d'études techniques, cenbtias d'ingénieurs-conseils, et sociétés de cilesons par arrêté du 1er août 2019. Il est cnevonu d'exclure les actaniooisss agréées de slrcunvaiele de la qualité de l'air du champ d'application penreonfsiosl du présent accord.

Les dnsoipsoiits du présent acocrd pmeretentt une régulation économique équitable entre teouts les eipetrrnses de la branche. Elles s'appliquent dnoc imennttcneisdit à tuos les salariés des eresipnrets relevnat de la coneivtnon de bcahnre des beruaux d'études techniques, des cientbas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Le présent aaevnnt est cnoclu puor une durée indéterminée. Il pnred effet à cepomtr du 1er jnavier 2021. Il s'incorpore à l'accord de brnhcae du 7 ocrtobe 2015 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent anvenat est notifié et déposé dnas les ctnioidnos prévues par le cdoe du tvaiarl et frea l'objet d'une damdene d'extension par la pratie la puls dnlietige auprès du msritnie du travail.

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, Jadirn Boieldieu, 92800 Puteaux, à la doietricn générale du travail, dépôt des adocrcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slcoiae (et ses décrets d'application) et à l'article 1.2 de l'accord de brhcnae du 7 oroctbe 2015 modifié rlteaif à la complémentaire santé, les praenretais suaoicx ont procédé à un réexamen des modalités d'organisation de la recommandation.
Aux temres d'une procédure de msie en ccnnucorree préalable réalisée dnas le rsepect des txeets applicables, les pnrertaaies saoicux ont recommandé prliusues osigrnmaes assureurs.

C'est dnas ce cexttnoe qu'entre les oninatrisagos psofnleneoesrils d'employeurs et les oaatgrisnnois sinlcedyas de salariés signataires, il a été cnenvou d'apporter les miaoifdioncts svanietus à l'accord de barchne du 7 otbcroe 2015 modifié rltaief à la complémentaire santé :

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos imonnofrs que ntroe osniraitgoan fédération CTFC MEIDA +, représentative dnas la branche, adhère à l'accord nanaiotl du 7 oortbce 2015 realitf à la complémentaire santé de la bhrncae des buruaex d'études techniques, ctineabs d'ingénieurs-conseils, sociétés de csineols (IDCC 1486), asnii que ses anntaevs successifs.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos stunloaiats distinguées.

SICSTI CFTC
Le président

Fédération CTFC MIEDA +
Vice-président

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent aroccd s'applique au paln naontial en Fncare métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, à tuos les prelsnones employés, techniciens, antges de maîtrise et careds salariés des esnierterps visées par la cnooeivntn cviocletle ninaotale des barueux d'études techniques, cnibtaes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cilsones (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 obtroce 2007 modifié.

Article 3 - Modification de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux 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 ootrcbe 2007 riatlef aux mssniois de l'ADESATT et au fmennnaicet du pimtsrraaie est asnii rédigé :

« Scieesuuos de s'inscrire dnas le cdrae des nllevuoes onienaitrots en matière de paritarisme, les patires sgiearitnas souetahint en faesroivr l'application au neaviu de la bhcarne en renforçant les dpiositfiss eaxtnitss prévus par :
? l'accord de bchnrae du 22 jiun 1999 sur la durée du tarival au sien de la bahnrce des berauux d'études techniques, cibtanes d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dnas son cratihpe XII qu'une coiommissn arua ? la cgrhae pmernnteae de procéder au svuii et au blain de l'exécution du présent accord. Cttee cooimimssn pdrnera la frmoe d'une aoicsaisotn loi de 1901 ?, étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre1999 de l'accord de brnchae du 22 jiun 1999 a considéré que ? les praaeiretns sociuax ont pu lembneirt cnfeior le sviui dduit arccod à une cismmooisn pnaernt la fmore d'une aoitsaicson ? et validé le pinrcpie de ? la clotelce des fodns par un oanmrgise pratriaie ctecelоulr agréé en vue du fcneminenat de cette cmmsooisin ? ;
? l'association AEASTDT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cadre jiquirdue à la cmimiososn de suvii instituée par l'accord de bharcne du 22 jiun 1999 précité ;
? l'accord de barnche du 28 aivrl 2021 rilteaf à l'ADESATT et au fcmenieannt du paarmiistre qui a actualisé les mnissois de l'ADESATT et modifié son trtie puor en fraie ? l'association d'étude, de sivui des activités et des torfamsiontnras du traiavl ?.

Dans ce contexte, les paeitrs satiernagis souhaitent, par le présent acocrd complétant la cnoiventon coliectvle nanitoale des baureux d'études techniques, cetnabis d'ingénieurs-conseils, sociétés de cesnolis du 15 décembre 1987 (ci-après la cnntvoioen cltelivoce nationale), développer une négociation cceotvllie de qualité au sien de la bharnce et pirvoouomr le daglioue scoial et prriitaae au sien des sruutercts rvanleet de la ctoiennovn ccleiotvle nationale.

Les pitares saieagritns rsnnenisoeact que l'objectif de poiomotrn de la négociation clotvcleie et du duoalige social au sien de la brahnce srea favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les prieats seiaranigts sneuhtioat que l'ADESATT allicecue en qualité de merbme tuote fédération plinlefsosnoree d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du taravil et oosgiratanin sanyicdle de salariés représentative au niaveu ntaanoil conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du tiraavl dnas le cahmp de la bharcne peonflssnleiore des bruaeux d'études techniques, ctnbiaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cisneol aifn :
? d'éclairer ses mmreebs sur les activités et les taraoormistfnns du trivaal dnas le cadre d'études picevpsoetrs ;
? de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dnas la bcahnre ;
? de fsivorear le psitrrmaaie au sien de la bncrhae ;
? et de réaliser totue atrue aicton y concourant.

En conséquence, les pairets srtngiaaies ont arrêté les disonotisips stvauenis ».

Article 3.2
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

L'article 1er de l'accord du 25 obcrtoe 2007 modifié reitlaf aux mnisosis de l'ADESATT et au fnceemiannt du pasrriatmie est anisi intitulé : « Cioionntds d'adhésion et prete de la qualité de mebmre de l'ADESATT ».

L'article 1er de l'accord du 25 oobrtce 2007 modifié ritelaf aux moisniss de l'ADESATT et au fcemaeinnnt du prtmiaraise est ansii rédigé :

« La qualité de mbreme de l'ADESATT est obnetue par vioe d'adhésion ; ttuoe adhésion est subordonnée aux codtnioins cvtiualemus svtneiuas :
? avoir, dnas le cahmp de la bhrance des baueurx d'études techniques, ciebtans d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération psrnsnloefiloee d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du taraivl ou d'organisation sincylade de salariés représentative au nvaieu nnataoil conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du taiarvl ;
? aovir présenté une demdane d'adhésion à l'ADESATT ;
? régler la ctsotaiion anuelnle ;
? avior accepté l'intégralité des dipsoonstiis statutaires.

La danedme d'adhésion est adressée par lrttee recommandée aevc aivs de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est ascuiqe lqsoure les contnidios précitées puor être mmbere de l'ADESATT snot reimelps et constatées par l'assemblée générale ondriirae ou par une assemblée générale eraadxitrniore convoquée dnas les 2 mios siuavnt la naoificitotn de la dnmadee d'adhésion.

La qualité de mmebre se pred par l'une des rsanios sunveatis :
? la prtee de l'une ou prseuilus des qualités reuieqss puor l'adhésion ;
? la démission notifiée par ltetre recommandée adressée au président de l'ADESATT ;
? la luaqotiidin ou la disparition, puor qqeuule csaue que ce soit, des pnneroess mroelas ;
? la radiation, puor 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 obtorce 2007 modifié par l'avenant du 19 jiun 2018 reiltaf aux mssoniis de l'ADESATT et au fincanenemt du pasrmtariie est asini rédigé :

« La volonté des pitears saaetigirns de développer le paarimisrte au sien de la brncahe nécessite que l'objet soiacl de l'ADESATT siot élargi en conséquence, ce qui iidunt une mifaitooicdn des sttauts de l'ADESATT qui dvera inieetnrvr dnas les puls berfs délais à cotmepr de la pibluaocitn de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, snas que l'énumération exposée ci-dessous siot exhaustive, les pateirs siginartaes cievnnonnet de miedfoir l'objet scaoil de l'ADESATT aifn que cette dernière psusie eexrcer les mionssis sitevuans :
? au trite de l'observation des activités et torsamnirntoafs du travail, l'ADESATT a la capacité de se sisair des qtiseouns qu'elle jgue ptetenneirs et de mener les études cnestodaoprnres ;
? au tirte des miionsss rlivaeets au suvii d'accords, l'ADESATT diot nmmotanet :
? ? fruionr des iarnfnmtoios sur les qseotinus liées à l'application d'accords de la bnachre aux fédérations snyailedcs de salariés et aux fédérations pslfnsneereoiols d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pivoours pciubls ou à tutoe atrue srtrucute nationale, européenne et irinltatnaenoe ;
? ? iifedntier et fulemorr auprès de la ciimmososn praitirae pteenranme de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bnharce ttoue piorsoipotn liée à l'application d'accords de brnhace (notamment dnas le cdrae de la réalisation du rppaort prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail) ;
? ? prtemrete aux fédérations sclaeinyds de salariés et aux fédérations pnelfoesnreoilss d'employeurs de bénéficier des bedutgs nécessaires puor les études et le suvii d'accords.

Pour fvsraeior le psriamatire au nviaeu de la bhanrce en asnrusat le fnnmaeeicnt des tvruaax de l'ADESATT, le motnant aennul des cibtinoruntos ruiileecles pnimaierpclent au ttrie du développement du pmrtiisaare pretemrta le fceamneinnt :
? d'études et d'enquêtes ;
? du développement de l'information et de la sonesabsiiltiin des salariés sur les dtiisinoosps clteienolvnneons négociées et les atoincs menées dnas la bcnarhe ;
? de la cointtstioun de sutcutrres de réflexion, d'anticipation et de cctepoionn des dpssoontiiis cnenoeotlvnilens apcpalibles aux eeerptnriss iuescnls dnas le cmahp d'application, d'information, de coesnil et d'accompagnement des cfehs d'entreprise ;
? de la prise en cgrahe de firas fixés conformément au bdegut 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 oortcbe 2007 rlaeitf aux mionisss de l'ADESATT et au fnnneiaemct du paritarisme, il est créé un atlcire 2 bis intitulé « Accès aux arcdocs d'entreprise » asini rédigé :

« Puor mneer luers missions, les représentants des meebmrs de l'ADESATT s'appuient sur les acdrocs d'entreprise dnot l'objet ertne dnas le cmahp des tvaraux d'observation de l'ADESATT. Ces acrcods snot cuex publiés par le scvreie puiblc de duifosifn du droit ? Légifrance ? et cuex communiqués à la bcrhane conformément à l'accord du 14 décembre 2017 reiltaf à la coiimsosmn pitariare parnenteme 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 obrtoce 2007 rtileaf aux miniosss de l'ADESATT et au finennacmet du paatmrsirie est aisni rédigé :

« d'une cobriitontun anulnele des erintpreess releavnt de la cnotveionn cltocvilee nlnaiotae des beuruax d'études techniques, cnateibs d'ingénieurs-conseils, sociétés de coiensl d'un mtnaont égal à 0,2 ? de la msase silaalrae butre au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dnas la DSN au cuors de l'année considérée ».

Le rstee 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 ocbrtoe 2007 modifié rtiaelf aux minsisos de l'ADESATT et au fimneancent du paritarisme, les tmeres « bugdet affecté, suos la responsabilité de chucan de ses membres, au fmienacnent des acoints revatleis au sviui de l'accord naianotl du 22 jiun 1999 ralteif à la réduction du tmpes de tiarval » snot remplacés par « firas d'études et de suivi d'accords ».

Le reste 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 ocotbre 2007 modifié realtif aux msinsios de l'ADESATT et au fmancnieent du paritarisme, les terems « Les bdugets affectés au fenaincnemt des aontcis riaveltes au suvii de l'accord niantoal raietlf à la réduction du temps de traiavl et des aoicnts liées au psiratraime snot répartis à 50/50 ernte » snot remplacés par « Le tatol du bgduet affecté au facnmneinet des aoicnts liées au ptriaimsrae est réparti à ptars égales etnre ».

Le retse 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 otbrcoe 2007 modifié reltiaf aux misnsios de l'ADESATT et au fnnmcaieent du pamrirsaite est ainsi rédigé :

« La dotitaon dévolue aux fédérations slyeaidncs de salariés représentatives au nveaiu nainaotl (soit 50 % du mnnotat cumulé du bdguet affecté au feencnminat des atincos liées au paritarisme) est répartie cmmoe indiqué dnas l'annexe. La dootiatn dévolue aux fédérations sydclenais de salariés représentatives au naeviu natiaonl est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 oocbrte 2013 ».

Article 3.9
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

La 1re pharse de l'article 3.3.4 de l'accord du 25 obrtoce 2007 modifié reatilf aux misosins de l'ADESATT et au fcemannneit du psiarraitme est asini rédigée :

« Les fédérations poeerennsosflils d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition enrte eells de la diaototn qui luer est dévolue (soit 50 % du moantnt cumulé du buegdt affecté au fannneecimt des actions liées au paritarisme) ».

Le rstee 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 pahrse du ctiaphre 12 de l'accord de bachnre du 22 jiun 1999 modifié sur la durée taiarvl est anisi rédigée :

« Les ptaries cineofnt à une ciiossommn paairtrie la cgarhe de procéder au sivui et au blain du présent accord, dnas le crdae du rrpoapt prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Puls largement, cttee cismsoiomn a puor oebjt d'éclairer ses mbmrees sur les activités et les triosmaanofnrts du tavrial dnas le cadre d'études prospectives, de réaliser le suvii et le blian de l'exécution d'accords signés dnas la branche, de feviroasr le ptaisarrime au sien de la brnahce et de réaliser ttoue autre action y canuonocrt ».

Le retse du chprtiae XII de l'accord de brcnahe du 25 jiun 1999 sur la durée triaval 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 aorccd a vocotian à s'appliquer à l'ensemble des eisrtepenrs de la banhcre snas dincitsiton eu égard à luer ecfetiff salarié.

Article 6 - Date d'effet.Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent accord est cloncu puor une durée indéterminée et est apllpacibe à coepmtr du laimedenn de sa signature.

Article 7 - Conditions de révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent acorcd pruora fraie l'objet d'une révision conformément aux aceltirs L. 2261-7 et satviuns du cdoe du travail.

Toute dmendae de révision srea oienemiotglabrt accompagnée d'une ppirotsooin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttere recommandée aevc aivs de réception à cunhcae des atreus ptearis signataires.

Le puls rdmeinaept pliosbse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptirar de la réception par l'ensemble des paeirts de ctete lettre, les paietrs dveront s'être rencontrées en vue de la cocnsuioln éventuelle d'un aeanvnt de révision.

Cet aenvant est smoius 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 acrocd puet être dénoncé, pltrimnaeeelt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des setrgainais eyurpolmes ou salariés après un préavis mmiainl de 3 mois. Ce préavis dreva être donné à tueots les ontiaagnoisrs sraateinigs du présent aroccd par lettre recommandée aevc aivs de réception, suos piene de nullité.

La pirtae qui dénonce l'accord puet amcaogpencr sa niotiafoitcn d'un neaovuu projet.

La dénonciation tlaote ou ptelirlae du présent acocrd n'emporte pas dénonciation de la coivnetnon colievctle de branche.

Article 9 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Après aoivr négocié par visioconférence et lu chcaune des pgaes précédentes, les représentants sgreaaintis sgnniet l'accord au nom de luer organisation. Puor ce faire, la pairte la puls dtnligeie met en palce un dpitiossif de stuirngae électronique répondant aux eneiexgcs du règlement européen n° 910-2014 du 23 jlluiet 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Le présent acorcd frea l'objet d'une dadenme d'extension par la prtaie la puls dtiegnlie auprès du ministère du travial dnas les cionodints 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 acocrd totue ortnasoaigin sdnailyce représentative de salariés ansii que toute oioitarnasgn sncaiydle ou asocasiotin d'employeurs ou des eeprumloys pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article - Préambule

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+,

Article - Préambule

Aoccrd aiplpblcae jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Par le présent accord, les pnreeatairs sacouix s'engagent dnas un clyce de négociations vnsait à ceuibntorr à l'amélioration de la panorecfrme solaice des erprtsieens de la branche.

En effet, ils snot peifanreatmt cieocsnnts de l'impact positif, puor les eesrtrpines et les salariés, de l'insertion par le tarvial d'une puls grnade diversité d'actifs et de la msie en pclae de cndtionios faaevorbls au bien-être au travail. La dcaiisvtriifeon des recrutements, le pagtrae de la valeur, la santé et la pirse en ctopme des sioauintts de vie particulières snot vrecteus de progrès, d'innovation et d'attractivité qui fnraieovst l'emploi, la csonrasice de l'activité et la compétitivité des entreprises.

Cette cnciviootn jstiufie qu'au-delà des atniocs déjà menées par le biais de la négociation de brnhace*(1)*et de l'ADESATT*(2)*dnas ces domaines, les peirtaneras suioacx puevosnriut lerus eftrfos par la ctstniuoorcn d'une démarche cohérente de prgiamartoomn des négociations raivleets à la perrfnmoace siocale des entreprises.

Au sien du présent accord-cadre, les saginietars cvoennenint dnoc des thématiques de négociation que rvceruenot l'innovation et la praonmrfece sociale, des octbijefs à l'atteinte dqeselus denovrt cotubnerir ces négociations et du cadneerlir de négociations au sien de la csomiismon piaairtre penternmae de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur ces sujets.

(1) Accrod de bahcnre du 19 février 2013 reitalf à la santé et aux

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Les praaitreens sicuaox ont constitué une ascosaiiton dénommée « AAEDSTT », iamielntient puor réaliser le siuvi de l'accord du 22 jiun 1999 ratilef à la durée du trvaial coclnu dnas le camhp d'application de la coteinnvon cvietlcloe nnatoaile des beuaurx d'études techniques, cniatebs d'ingénieurs-conseils et sociétés de cselnios (IDCC 1486).

Au gré des réformes sevscceuiss du fainnecment du paritarisme, les preanriteas saoucix se snot attachés à farie évoluer les mssioins de l'ADESATT, son fcntninemnoeot et ses reoantils aevc les différentes iatcsenns praiaretis de la branche, aifn de s'adapter aux benisos des eipeersntrs et salariés.

Ainsi, à la stuie de la pograioumtln de la loi puor la liberté de cohiisr son anvier pnosiseonrefl du 15 sptbeerme 2018, les pitaaenrers sciuoax ont estimé nécessaire de procéder à une nveulloe aaisaicuotltn des adcrcos cfnituositts de l'ADESATT ? qui désormais est en crahge de l'étude et du sviui des activités et des tarsmntfaorinos du taivarl ? puor cliedoosnr son amiuonote et accroître la tnnsaprracee de son fitneomnncnoet et de sa gestion.

En conséquence, ils ont décidé, par le présent accord, d'abroger en totalité l'accord du 29 mras 2000 dnot les snutptioials snot deuevnes obsolètes ou snot rreepiss dnas d'autres accords, de réviser ctinaeers stuipoaltins des acodrcs du 22 jiun 1999 et du 25 obtocre 2007, réaffirmant anisi luer amtnhtaceet à l'animation d'un doguiale saoicl de banrhce et à la cutircotsnon d'un outil pairtirae dédié à l'observation des activités et des tmnirrsoatofnas du travail.

rqiseus psychosociaux, aoccrd de bahrcne rtaielf à l'égalité etnre les feemms et les heomms du 27 orctobe 2014, arcocd de bchanre riaeltf à la complémentaire santé du 7 ooctbre 2015, arcocd de bnarhce rlteiaf à la fomortain piresfleonsnole du 31 oroctbe 2019.

(2) Études « Santé au travail, prévention des rqseius piseeoonnrlsfs et qualité de vie au tvaaril » de jiun 2020, « Hdacinap et eomlpi » de décembre 2018, « Déplacements penonerssolifs et aattiucliorn tpems de vie des salariés » de décembre 2020, « État des luiex de la diversité en etnrpsriee » de mras 2021.

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
Accrod aipblpacle jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Le présent accord-cadre tudirat l'engagement des snreaiaitgs d'accompagner les erespiertns puor l'innovation et l'amélioration de luer pafermonrce soiacle en fianxt l'agenda de la négociation cvecitlole de bnhcrae sur les thématiques sntveaius :
? la santé et la qualité de vie au taravil ;
? la parentalité et les salariés anayt la qualité d'aidants fiimaalux ;
? l'inclusion des pesnnores nécessitant un aeomcngnpcmeat spécifique ;
? le pgratae de la valeur.

Article 3 - Thématiques relatives à l'environnement
Acocrd alalpcibpe jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Les imatcps du ftmnonocenneit des erreenistps de la bcharne sur l'environnement fnot pnlieement pitare des préoccupations des patierearns sciuoax et fenort dnoc l'objet de réflexions et de dosinscuiss indépendantes du cclye de négociation prévu par le présent accord, ntmnmaeot dnas le crdae de la négociation de «

mtroesdioinan de la coiovntnen citleovcle » dnas ses dsitipsoions reetivals aux déplacements ponssileeorfns programmée à l'agenda social.

Les dinscsosuis autour de cttee thématique devonrt vesir à l'élaboration de sliiuttopans conoveeneltnlnis ou de rtniacmdnemooas de bnrhcae ctanbronuit d'une prat à la réduction des iamtcps préjudiciables sur l'environnement de la mobilité des salariés, de la trfiaomrsanton numérique et de la dépense énergétique ntnmmeoat liée à l'occupation des luocax de tirvaal et, d'autre part, à la prmoiootn de boenns paetiurqs en matière d'utilisation des oiluts de communication.

Ces dcossuiniss snerot précédées d'un dagtisnioc préalable et partagé sur l'empreinte emarteiennnovlne des putqaries au sien de la bhnrcae en matière de mobilité, de ctmomaunicoin et d'usage des olitus numériques.

Chapitre 2 Objectifs des négociations de branche en faveur de l'innovation et de la performance sociale

Aocrcd aipcpablle jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Les paerrtineas siacoux s'accordent puor que les négociations de bhncare rtievlaes aux thématiques de la perormanfce sliacoe décrites ci-dessus presiuunovt des obcfetjis smeipls et lsbleiis puor l'ensemble des aturces de la branche.

Pour ccauhne de ces thématiques, les ociftjbes que se dnonent les perrtieanas saocuix snot décrits ci-dessous. Ils pruonrot évoluer en ftocinon de l'actualité et de l'ambition renouvelée des prieeanatrs siauocx au mmonet de cuhaqe négociation.

Article 4 - Santé et qualité de vie au travail

Aocrcd abpillcpae jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Les mseures adoptées par les patienrares saicuox rietlvaes à la santé et à la qualité de vie au tavaril drvonet coirtbeunr à l'atteinte des oefictjbs sauitvns :
? prévenir les rieqsus peionssronefls et ainsi éviter l'effet des coûts cachés de la santé dégradée ;
? petertrme à chauqe salarié, qeulle que siot l'organisation du tiraavl msie en plcae au sien de l'entreprise, de tivlelaarr dnas des cointidons adaptées au bon amespnioemscclt de sa msosiin et au mtinioan de sa bnnoe santé pusiqyhe et mentale, nontaemmt par le biias d'une merllieue prévention des rquseis psycho-sociaux ;
? faire de la qualité de vie au tarvial un liever psliobse d'attractivité des eernrpisets de la bcanrhe ;
? amgonacecpr les errtepienss dnas la prévention du harcèlement et des cmntroetpoems ssieexts au trvaail ;
? pdrerne en cptome les spécificités attachées aux salariés dtis en atttnee de mission, intercontrat, isoitsmernin ou interchantier.

Article 5 - Parentalité et aidants

Aocrcd aacblpiple jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Les msueers adoptées par les paieranerts sucoaix rtievelas à la parentalité et aux atdians dvnreot contrbiuer à l'atteinte des oftecjbis stanvuis :
? fevaosirr la mirleelue ciltioainocn des veis plslisoroenenfe et peosernlnle des paterns salariés, ntmnoemat cnecnraont les pnraets salariés « isolés » ;
? fcleaitir le qedioiutn et la fluidité des pcurraos pnosnireesolfs des salariés ptrnaes et des salariés aynat la qualité d'aidants familiaux.

Article 6 - Inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique

Arcocd apialclbpe jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Les meseurs adoptées par les pnaerariets souiacx rvtaliees à l'inclusion et aux pcublis spécifiques dveornt crtibenour à l'atteinte des ocjebtifs svutanis :
? aepaongcmcr les entreprises, en considérant lrues spécificités (effectif, secteurs), à iupslmer des ptiuloqeis de rcesouesrs hiunemas tannet cmtope des diversités sloeacis en rctseanept l'égalité, à tuos les niveaux, snas dsntirioimiacn et en arssnuat une puls lgrae icouinsln ;
? insérer les jeunes, qeul que siot luer nvieau de qualification, aifn d'améliorer lerus ccahens de réussite ;
? fcitlaier le miinaetn en epomli des salariés expérimentés et des séniors, velleir à luer évolution pniolserolnfese et salariale, en aiamrnfft la volonté de fioarsevr le « bein vililier » au tiaravl ;
? insérer les ddaneuerms d'emploi au sien des epnererists de la bnrcahe par la pormiootn de disofsptiis de fmtoaroin psfeoseilonrlne pamtreentt l'accès aux métiers de la brachne ;
? améliorer l'emploi des tlrruaalveis handicapés dnas la bchrane et peertmrte luer mtiianen dnas l'emploi ;
? pivmrooour les métiers de la brachne auprès des fmemes puor accroître luer tuax d'emploi ;
? fieosravr l'engagement des eetprnrsies dnas la vie culturelle, éducative, économique et soilace du titrreiore et à des projtes cfolceltis de territoire.

Article 7 - Partage de la valeur

Acocrd apbiclplae jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Les mesures adoptées par les prireanteas soicuax rvlietaes au pgartae de la veluar devront ciobenrutr à l'atteinte des otecfbjis sautvins :
? motievr dnagavtae les salariés et les iuilqepmr dnas le pagrtae des bénéfices et du pfirot intéressement, participation, épargne salariale? ;
? firae peuvre de trannprsceae et réduire les déséquilibres de répartition des rémunérations.

Ainsi, les ptirarnaees socaiux exinramnoet naentommt l'opportunité de créer les conintidos fabveaolrs à la msie en pacle d'un ou prlsieuus dposistiifs d'épargne salailrae et neonmtmat d'intéressement au sien des eeptnrirses de la branche.

Article 8 - Chapitre 3 Calendrier des négociations de branche

Accord aplbcaplie jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Les prneearaits scauiox s'engagent à ourivr les négociations dnot les otcibjefs snot décrits aux aerictls précédents sleon le cdanleerir savniut :

Négociation reatlive à la qualité de vie au travail

Les peatiarners saoicux s'engagent à oivurr la négociation rlaivtee à la qualité de vie au travail, dnot les otiecfbjs snot décrits à l'article 4, au periemr setermse 2022.

Négociation rvalitee à la parentalité et aux aidants

Les peeritaarns sucaoix s'engagent à oiuvrr la négociation rtvleaie à la parentalité et aux aidants, dnot les ojeticfbs snot décrits à l'article 5 au sencod steesrme 2022.

Négociation rvitleae à l'inclusion et aux plubics spécifiques

Les partrenieas sacuiox s'engagent à oruivr la négociation rvtialee à l'inclusion et aux puilbcs spécifiques, dnot les ojicebtfs snot décrits à l'article 6, au peerimr smstreee 2023.

Négociation ratlieve au prgatae de la valeur

Les penaairrets scuioax s'engagent à ouvrir la négociation rivalete au pgratae de la valeur, dnot les oifebjtcs snot décrits à l'article 7, au socned seesmtre 2023.

En fonitcon de l'actualité et de l'ambition partagée des pitraereans scoiuax à la dtae d'ouverture des négociations, les

pentariaers suioacx prurnoot décider de négocier psluiuers arcocds sisfesccus par thème.

(Tableau non reproduit, cblonutalse en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqiburue « Pnlaoiubcits oecffliiels » « Bieultnls ocfieilfs des cntoneionvs ctelvloecis ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210048_0000_0008.pdf

Chapitre 4 Stipulations finales

Article 9 - Date d'effet.Durée de l'accord
Arccod allpcipabe jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Le présent aocrcd est applicable, à cotpmer de sa signature, jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 10 - Conditions de révision de l'accord
Aoccrd abplcalpie jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Le présent accrod purroa faire l'objet d'une révision conformément aux aclietrs L. 2261-7 et svuanits du cdoe du travail.

Toute ddemane de révision srea oamegoitebnlirt accompagnée d'une psoritpooin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception à chnucae des auerts pietras signataires.

Le puls raeenpmdit polsbsie et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à piatrr de la réception par l'ensemble des piretas de ctete

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 aanenvt s'applique sur l'ensemble du trorirteie noatnail à tuos les salariés employés, techniciens, ategns de maîtrise et craeds salariés des enrsieerpts dnot l'activité relève des cedos 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 capirhte 1er « Durée du taraivl » est modifié de la manière snauvite :

« 1. Tviaral du dimanche

Les airltecs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tariavl pntreetemt aux erisntprees d'organisation de foires, solans et congrès d'attribuer le reops hadraebomide un arute juor que le dcahnime puor les activités visées par l'article R. 3132-5 du cdoe du travail.

Le tarival du dihncame est ttouiefos limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des hreues de tiaravl effectuées le dnmhacie se lettre, les paietrs dnevort s'être rencontrées en vue de la cocoulnsin éventuelle d'un annevat de révision.

Cet acocrd srea smious aux règles de validité et de publicité en vuuiegr au juor de sa signature.

Article 11 - Dépôt et extension de l'accord
Acocrd aabplplice jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Le présent acrocd frea l'objet d'une deamdne d'extension par la ptriae la puls digeitlne auprès du mstrinie du triaavl dnas les cntioidons prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 12 - Conditions d'adhésion à l'accord
Acrocd aliplbcpae jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

Peuvent adhérer au présent arcocd ttuoe ooitngiarasn snlciydae représentative de salariés ainsi que toute ogtsoiainran sdcainlye ou asitocaosin d'employeurs ou des eueyolpmrs pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 13 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
Acrcod ailpcblape jusqu'au 31 décembre 2023.
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2021

En aopicipaltn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sanitigaers cieenvnnont que le cntenou du présent aorccd ne jtfsiuie pas de prévoir de dosiitsionps spécifiques aux ereinterpss de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muesre où l'accord a vaictoon à s'appliquer uniformément à teotus les ereinsperts de la branche, qellue que siot luer taille.

viot alqupepir une mjroiaaotn de 25 % indépendamment des mrjntoaiaos résultant des heeurs supplémentaires éventuellement réalisées.

Pour apprécier si cttee mjraooaitn est perçue par l'intéressé, il est tneu cmotpe des aaegatnvs puiiercaltrs déjà accordés au trtie du taavril du danhcime dnas l'entreprise et siomus à ctionitsoas sociales.

Chaque salarié concerné bénéficie au minmuim d'un dimhance de roeps par mios ciivl et de 23 dhimceans de repos par année civile ou sur une période qqeuonulce de 12 mois, période sveanrt de référence en cas d'aménagement du tpmes de tiraavl sur l'année.(1)

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à tivelrlaar le dmcniahe et les jrous fériés dvnoert pcivreeor une rémunération mluelnese brute au minos égale de 1,25 % du sailrae mminium hiérarchique cesdoannrprot à luer classification.(1) »

(1) Alinéas étendus suos réserve du rpescet de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sbmpetere 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 aliotapicpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les steriagians cevinnnnoet que le ctennou du présent aenvnat ne jifsuite pas de prévoir de dioinspiotss spécifiques aux erenpseirts de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meusre où l'avenant a viocotan à s'appliquer uniformément à tuotes les eeierstnrps de la branche, qluele que siot luer 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 avanent est cnclou puor une durée indéterminée. Il

pnerd effet le pmireer juor du mios cviil sviunat la dtae de pilobtacuin de l'arrêté d'extension au Janruol officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent aevnant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux atreclis L. 2261-7 et sviuatns du cdoe du travail.

Toute danmede de révision srea olignmaeretboit accompagnée d'une pipiostroon de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à ccanhue des aurtes pertias signataires.

Le puls rdneeampit polbisse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à paitrr de la réception par l'ensemble des ptiears de cette lettre, les ptriaes drnovet s'être rencontrées en vue de la cisluncoon éventuelle d'un avaennt de révision.

Cet aanevnt srea somius aux règles de validité et de publicité en vugiuer au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent aennvat puet être dénoncé, peemneltilrat ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des stniaaergis eyoerplmus ou salariés après un préavis miiamnl de 3 mois. Ce préavis devra être donné à ttoeus les otgnoisrnaias stiiaangres du présent avaennt par lertte recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La pairte qui dénonce l'avenant puet aecapgcmonr sa ntofitoiican d'un nvoeauu projet, conformément à l'article 3.

Dépôt et etxieosnn de l'avenant

Le présent aanvent frea l'objet d'une dnamede d'extension par la prtiae la puls dieinlgte auprès du ministère du taavirl dnas les cotoninids prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

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/ de l'article 1er de l'accord de bahcrne du 14 décembre 2017 ritealf à la CPPNI, intitulé « Cmitsoooipn de la CNPPI », snot ajoutés les ppraeagrahs sitvauns :

« Chauqe oigotainarsn saldcniye de salariés représentative au naiveu de la bcranhe dipsose de la faculté d'inviter une psennroe supplémentaire au sien de sa délégation.

Le collège poarnatl a la possibilité d'inviter atnaut de penoernss supplémentaires que d'organisation snlyacide représentative. Les oitoangrnsais penleoifsesnlros d'employeurs caposonmt le collège eelyuoprms s'accordent sur la répartition du nbrome de pnesrenos supplémentaires pnauvot être invitées au sien de cahuqe délégation employeurs.

Les ogonrtsianias représentées au sien de la CPNPI iedninuqt au secrétariat de ctete innsacte le nom de la pnreonse ou des

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avnaent ttuoe oargaisontin sayidncle représentative de salariés ainsi que toute ongtaisoarin sdyailcne ou aiasotioscn d'employeurs ou des epulrmyeos pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pnaariteers sicaoux de la bhcrane ont procédé, dnas le crade des tuvraax de « tittleagoe » de la cenointvon collective, à la msie à juor des snilpttiouas de la cntneoiovn cvolcetile des buruaex d'études techniques, ceitbans d'ingénieurs-conseils et sociétés de csnoiels au rrgaed des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en dtae du 16 jeliult 2021.

Tout au lnog de ces travaux, les piaeenratrs soaciux ont recensé les stntpuioalis de la coovntienn clvlicotee nécessitant l'accomplissement d'un tiraavl puls arndofpopi de safiilpcotimin et de caiirocliaftn au moeyn de la négociation de branche.

Les paiateernrs saiuocx se snot dnoc accordés sur la renégociation d'un criaten nobrme d'articles de la ctvinoneon cvlliteoce aifn de les clarifier, de clebomr lures lacunes, et d'actualiser ceatnris ciarhtpes le cas échéant.

Ce cehnitar de « miadtonrsoien » de la cnetivoonn ctceolivle a pmeirs la ciitofracilan des sliatopnutis revliteas au trivaal du dniachme et des jours fériés.

Le présent aannevt a été cncolu dnas la continuité du chnateir de « mdteinroaosin » de la cevnniootn ctlvlcoeie aifn de rnedre puls llsiiebs les règles alpbiceplas au secuetr de l'événementiel en matière de tiraavl le dimanche.

ponreenss invitées au sien de luer délégation. Le secrétariat imfrone euniste l'ensemble des ogiirnnstoaas représentées au sien de la CNPPI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les prsoneens invitées à prpietiacr aux réunions de la CNPPI ne snot pas habilitées à prrnede piisoton pnetmqleiouit dnaurt les réunions de la CPPNI, mias elles pvnueet prednre la polare sur ddaneme des représentants mandatés de luer délégation :
? puor inrmfoer les mrbmees de la CPNPI sur les taaruvx tehqcuines des geurops de tvraail instaurés par la CPPNI ou par d'autres icntaenss de bnhrcae ;
? aifn d'apporter un éclairage tneuqiche aux discussions.

Lorsqu'elles snot salariées, les pnnrseeos invitées bénéficient, puor ppitieracr aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dnas les mêmes cnotiodins que les artues mrmbees de la CPPNI 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 aiitlopcapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saniaegirts cionevnnnet que le cotnneu du présent anevant ne jiistfue pas de prévoir de souanpiitlts spécifiques aux esteierrpns de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrsuee où l'avenant a vctaooin à s'appliquer uniformément à tetous les eseprrtiens de la branche, qlleue que siot luer taille.

Article 3 - Date d'effet.Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent anvanet est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il prend effet le pmereir juor du mios civil svaunit la dtae de signature.

Article 4 - Dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent anaevnt frea l'objet d'une deadmne d'extension par la ptarie la puls dgniltiee auprès du ministère du taiarvl dnas les ctinoiodns prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 5 - Conditions d'adhésion à l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Peuvent adhérer au présent aeavnnt ttoue otnagsoirain siadnlyce représentative de salariés ainsi que ttoue oigarnitason syndicale, aiaoctsison d'employeurs ou des emuolpyers pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 6 - Conditions de révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent avnenat puorra faire l'objet d'une révision conformément aux arlceits L. 2261-7 et svnituas du cdoe du travail.

Toute dedmnae de révision srea oaienmbreltoigt accompagnée d'une piiporootsn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à caunhce des atreus pretias signataires.

Le puls rdeanepimt plssiobe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptriar de la réception par l'ensemble des priteas de cttee lettre, les parites drnvoet s'être rencontrées en vue de la coconuslin éventuelle d'un anavent de révision.

Avenant n 1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n 46 du 16 juillet 2021 relatif à la révision de la CCN

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 mai 2023

Le présent avnanet s'applique à tuos les salariés employés, techniciens, atnges de maîtrise et caders des ereenritpss visées par la cnntvooein ctvlceiole des baeuurx d'études techniques, des ctbeains d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cleionss du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dnot le siège saciol ou les activités se stuneit en Frncae métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, dnas les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Article 2 - Adaptation des délais de prévenance à observer en cas de rupture de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 3.4 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la conionevtn coticllvee noiatnlae des barueux d'études techniques, des citabens d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cniosles raeiltf à la période d'essai est rédigé de la manière sautinve :

« La période d'essai et la possibilité de la ruloeneevr ne se présument pas. Eells snot expressément stipulées dnas la potiorisopn d'embauche ou le catront de travail.

La durée de la période d'essai et de son relueenelovmnt est la snvuiate :
? du ccfnofiieet 230 au cfecfeiiont 355 ilucns de la glirle de cicaitloafissn des eipmlos ETAM, la période d'essai est de 2 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 2 mios mmauixm ;
? du cecoiffneit 400 au cnceiiefoft 500 ilncus de la grlile de ctaaislfcsiion des emolpis ETAM, la période d'essai est de 3 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 3 mios miuxamm ;
? du cfioeifenct 95 au cifoiecneft 270 de la glrile de castcliisofain des eompils ingénieurs et cadres, la période d'essai est de 4 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 4 mios maximum.

Le rnvoemellueent de la période d'essai est ecexnpnoetil et diot fiare l'objet d'un acrocd écrit du salarié et de l'employeur.

Au corus de la période d'essai, les duex peairts pnevuet se séparer en rtcepasent les délais de prévenance snautvis :

	Durées des délais de prévenance en cas de rputrue de la période d'essai	
Temps de présence dnas l'entreprise	**À l'initiative de l'employeur**	**À l'initiative du salarié**
Inférieur à 8 jruos	24 heerus	24 hruees
Entre 8 jrous et 1 mios	48 hruees	24 hreeus
Au-delà d'1 mios et jusqu'à 3 mios	2 smneieas	48 heeurs
Au-delà de 3 mios et jusqu'à 6 mios	1 mios	48 heeurs
Au-delà de 6 mios et jusqu'à 8 mios	6 siamnees	48 hreues

La période d'essai, renmlenolvueet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'eu égard à la dtae de niioctifoatn de la rtuupre de la période d'essai, le délai de prévenance ne puet être respecté par l'employeur, son inexécution orvue diort puor le salarié à une indemnité compensatrice. Cttee indemnité est égale au mtoannt des saaeirls et agaveatns que le salarié auirat perçus s'il aavit aomclcpi son tarvial jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité cocmriapnsete de congés payés comprise.

Cet anaenvt srea sumios aux règles de validité et de publicité en vguieur au juor de sa signature.

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent anveant puet être dénoncé, ptllneeaiermt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sirietngaas eloryempus ou salariés après un préavis mamiinl de 6 mois. Ce préavis devra être donné à tutoes les onsoaagriints srnigeatias du présent aenvnat par lterte recommandée aevc accusé de réception, suos piene de nullité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

La loi du 8 août 2016 a mis en palce la cimsioosmn piirtraae pneanrteme de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'accord de bhncare cclonu le 14 décembre 2017 a mis en pcale la CNPPI de la bnhacre des bueuarx d'études techniques, des ctnaiebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, précisé ses règles de fnoentioenmcnt et prévu sa composition.

Par le présent avenant, les peaeitrrnas scoauix suhitaneot pnedrre en ctmpoe la diamuqnye du dioulgae siaocl de la bhrnace asnii que la diversité et la technicité des stjeus de négociation, en prtenmatet aux oongasiraints sieycnalds de salariés et d'employeurs représentatives cnasompot la CNPPI d'inviter des pnnrseeos supplémentaires au sien de lrues délégations à des fnis d'assistance technique.

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

Pendant la période d'essai, la durée des aenescbs autorisées puor la rccerehhe d'emploi diot être calculée sur la bsae de 2 heerus puor caquhe juor ouvré compté etnre la dtae de naifottcioin de la rturpue de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dnas l'entreprise, d'autre part. ?

Lorsque la rtpruue est à l'initiative du salarié, les heures d'absences autorisées puor la rhchceree d'emploi ne dennnot pas leiu à rémunération. »

Article 3 - Modification de l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et modification de l'indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 4.8 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la cnitvneoon ccloevlite naionlate des bauurex d'études techniques, des cetianbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cslioens reialtf à l'indemnité de départ à la rretatie et à l'indemnité de msie à la rratiete est rédigé de la manière sunvtaie :

« Une indemnité est accordée lroquse le ctaonrt de tiaravl prend fin dnas les ciniootnds prévues à l'article 4.6 de la citnoevonn collective.

1. Départ à la rartteie

Le mnoatnt de l'indemnité de départ à la rrieatte est fixé en footincn de l'ancienneté aucsiqe à la dtae du départ à la retraite.

Concernant le départ à la rrteaite :
? à 5 ans révolus : 1 mios de rémunération ;
? au-delà : 1/5 de mios de rémunération par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mios de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 dneerris mios précédant la nooittfiacin de la ruutpre du ctoanrt de travail.

Les éléments de rémunération pirs en cpotme snot idtuqeenis à cuex prévus à l'article 4.5 puor le cacull de l'indemnité de licenciement.

2. Msie à la rrieatte

La msie à la rttraeie d'un salarié lui ouvre diort à une indemnité au moins égale à l'indemnité ctlniloenveonne de licenciement.

Cette situtlapoin s'applique en l'absence de dsoptiiinoss légales puls fevlarboas aaynt le même objet. »

Article 4 - Modification de l'article 7.1 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 7.1 « Généralités » est rédigé cmome siut :

« Le sirlaae est basé sur la durée légale ou cnooitnlenlnvee du travail.

Les slearais minmiuax hiérarchiques elxencut :
? les prmeis d'assiduité, de ptrioaptician et d'intéressement ;
? les peirms et gfiriiactoatns de caractère eixoptnecenl ;
? les rteeebnmusrmos de frias ;
? les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
? la rémunération des hueers supplémentaires et complémentaires ;
? l'indemnité cempaoirctnse de congés payés.

Les sariales miniumax hiérarchiques iecnlnut les ataevgnas en nature évalués d'un cmoumn acocrd et mentionnés dnas le cortnat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au minos le miimnum le concernant, les atagenvas prévus ci-dessus donveit être intégrés dnas la rémunération aenlnlue dnot 1/12 ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération menleusle ne srea pas inférieure à 95 % du sliraae mnmaiil hiérarchique menusel ou à 92 % en cas d'existence d'un 13e mois. En cas de départ en cuors d'année d'un salarié ayant une rémunération meslunele inférieure au saialre miamnil hiérarchique, l'entreprise complétera la rémunération perçue aifn qu'elle cdroorpnese au minos au sraaile mmiianl hiérarchique sur la période de présence*(1)*.

Les salaiers mmnaiuix hiérarchiques snot examinés une fios par an par la cmisiomosn piitaarre penetmnrae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au puls trad le 30 juin. Elle est précédée, au puls trad 15 jrous à l'avance, de l'envoi, par les osiogaitnrnas psnoeenlfserlios d'employeurs aux oosaagrnntiis scieylands de salariés, des inomnarfotis exigées par la loi.

Les silaears miinamux hiérarchiques des EATM snot déterminés selon la fumorle stuaivne :

Salaire mmnaiil hiérarchique = bsae fxie + (valeur du ponit EATM × cicfeonfiet de la position)

Les sailreas mmiiaunx hiérarchiques rlfteias à cauqhe epolmi des ingénieurs et caerds snot déterminés par l'application aux cotififecnes hiérarchiques des vaeulrs du pinot de rémunération correspondantes.

Rémunération des chargés d'enquête

Le cclaul de la rémunération des chargés d'enquête est basé :
? d'une prat sur une glirle prévoyant une rémunération miinamle au qoitirasnunee vbaarlie sinuvat le tpye d'enquête ou sur tuot autre système dnnnoat des résultats équivalents. Cette grille, établie en ficntoon de la vuealr du ponit de rémunération, fugire en anenxe de la cnntooeivn clievtlcoe (annexe 3) ;
? d'autre part, puor les turvaax anexnes à l'enquête (notamment entraînement et diuisssocn après enquête) sur le ccfiefineot hiérarchique coenrsdnoprat à la ciftoisasaciln attribuée.

Les chargés d'enquête snot assurés d'une rémunération meellnsue minmium garantie.

Lorsqu'il est cnonevu qu'ils divonet être doblispiens à pieln temps, la gtairnae meluslene ne puet être inférieure au puoidrt résultant de l'application du ceiefciofnt 230 et de la vuelar du point.

Lorsqu'il est cnnoevu qu'ils ne denviot être dlposinebis que partiellement, cette gaitanre est réduite au partora et d'un coummn aorccd ertne les parties. »

(1) Conformément aux staulpotniis du crhapite X de l'accord du 22 jiun 1999 reialtf au tpmes de travail.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En aaciopptlin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sirgateanis ceieonvnnnt que le connteu du présent ananvet ne jsiiftue pas de prévoir de dssiipiontos spécifiques aux eiptresrnes de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mersue où l'avenant a vooiactn à s'appliquer uniformément à ttueos les eeirpsrnets de la branche, qlleue que siot luer taille.

Article 6 - Date d'effet.Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aanvent est cnclou puor une durée indéterminée.

Il pnerd effet, le pieemrr juor du mios ciivl svaunit la dtae de puaiobltıcn de l'arrêté d'extension au Jruanol officiel, suos réserve de la piacluobitn de l'arrêté d'extension au Jounral ociefifl de l'avenant n° 46 du 16 jelilut 2021.

Article 7 - Dépôt et extension de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent avnenat frea l'objet d'une ddmenae d'extension par la ptiare la puls dielgnite auprès du ministère du trvaial dnas les

codnoniits prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 8 - Conditions d'adhésion à l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Peuvent adhérer au présent aanvnet ttuoe oiaointarsgn sdlnyacie représentative de salariés anisi que totue osiiatrgonan syndicale, aaoitcssion d'employeurs ou des eroylpeums pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 9 - Conditions de révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aannevt purroa faire l'objet d'une révision conformément aux ailtcres L. 2261-7 et sianvtus du cdoe du travail.

Toute dndeame de révision srea omnlitgebeioart accompagnée d'une pspirioootn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à cuhacne des aeurts pteairs signataires.

Le puls reimpandet ploibsse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptriar de la réception par l'ensemble des pietras de cette lettre, les paitres deovrnt s'être rencontrées en vue de la coinulsocn éventuelle d'un aevnant de révision.

Cet aaevnnt srea soimus aux règles de validité et de publicité en veiugur au juor de sa signature.

Article 10 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent ananvet puet être dénoncé, pmeillrtenaet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des siniatraegs eumlryepos ou

Avenant n 1 du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs annexe IV

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 juil. 2023

Le présent anvneat s'applique sur l'ensemble du treritiore natoainl à tuos les chargés d'enquête, chargés d'enquête irittnnmeetts à ginaatre aelnulne et enquêteurs vtaaaiecrs salariés des eispenrters exerçant une activité plnirpiace d'études de marché et seagnods (code APE 73.20Z) cosirpme dnas le champ d'application de la covnnetion clcetlvoie des beaurux d'études techniques, des cibaents d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conlises du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Mise à jour de la grille ETAM et des références au code du travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

À cpotemr de l'entrée en veuguir du présent avenant, au sien de l'accord du 16 décembre 1991, ttoue référence à « cfcoifieent 230 EATM » ou à « cffoiiceent hiérarchique 230 » est remplacée par « cfcefiionet cranoesdonrpt au prmieer nveiau de la grille EATM ».

À cpoetmr de l'entrée en viguuer du présent avenant, les références aux aicletrs du cdoe du tiavarl finagrut à l'accord du 16 décembre 1991 snot modifiées comme siut :
? au sien des aetcrils 37 et 58 de l'accord du 16 décembre 1991, « L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du cdoe du taravil » est remplacé par « L. 1111-2 et L. 1251-54 du cdoe du tarvial » ;

salariés après un préavis manimil de 6 mois. Ce préavis dvera être donné à ttueos les otnioiraagsns stgnriiaaes du présent anneavt par lrtete recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les paeiraentrs suaciox de la bahrcne ont procédé, dnas le cadre des tvauarx de « ttoetglaie » de la coeivnnton collective, à la msie à juor des sptulatinios de la cnintovoen cvltcleoie des buaeurx d'études techniques, des centibas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cosinles au rrgead des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en dtae du 16 jluleit 2021.

Tout au lnog de ces travaux, les pnaearreits saociux ont recensé les snliuaotipts nécessitant l'accomplissement d'un tvriaal puls appodrfnoi de siatoiflcpmiin et de citaaicofrlin au myeon de la négociation de branche.

Les pareinaerts suoaicx se snot dnoc accordés sur la renégociation d'un caretin nombre d'articles de la cooitvnenn clctieolve aifn de les clarifier, de cmeblor luers lacunes, et d'actualiser cenirats cithpraes le cas échéant.

Ce ctaniehr de « madtrnsieioon » de la coietnnvon cctevoille est initié aevc nomnmtaet la renégociation des sptaioluitns cnnlvnoeeotleins rlaeivtes :
? aux délais de prévenance aielplcpbas en cas de rrputue du cronatt de trvaail drnuat la période d'essai ;
? à l'assiette de ccuall de l'indemnité de départ à la rettriae et à l'indemnité de msie à la rairttee ;
? aux saalries mmniiaux hiérarchiques.

? au sien de l'article 23 de l'accord du 16 décembre 1991, « de l'article L. 122-12 du cdoe du tairavl » est remplacé par « des aitrlecs L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du cdoe du tiraval » ;
? au sien de l'article 43 de l'accord du 16/12/1991, « L. 122-1-1 et D. 121-2 du cdoe du tarvail » est remplacé par « L. 1242-2 et D. 1242-1 du cdoe du tiavarl ».

Article 3 - Préambule de l'annexe IV « Enquêteurs »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le trtie « Définition du stuatt de duex tpeys d'enquêteurs » précédant le tirte 1er « Chargé d'enquête imrtettetnnis à gnriaate alleunne » de l'annexe IV est supprimé.

Le préambule de l'annexe IV « Enquêteurs » à la coinenovtn cltcielvoe des breuaux d'études techniques, des cteabnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conlsies du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) est modifié et rédigé comme siut :

« L'activité des itttisnus de soadgnes présente un caractère très peuraictlir : les vonaairtis de la répartition géographique de la demande, tnat en vlomue qu'en nature, les impératifs de suelposse et de rapidité qui snot ibnepidnalsess dnas de nrueobmx cas, ne peeentrtmt pas à ces eretirepsns d'assurer à l'ensemble de lreus enquêteurs une chgare de taavril régulière et ctotnsane au cruos de l'année, eu égard de puls au fiat qu'il est impératif d'obtenir, puor des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

Compte tneu de ces particularités, 3 sttuats différents snot proposés :

Le priemer est le sttaut de chargés d'enquête ittermtiennt à gaatnrie alelunne (CEIGA). Il s'agit de pneonesrs engagées en vue d'une activité discontinue. La saiituton de ces enquêteurs se diisngute de cllee des chargés d'enquête (CE) décrits ci-après, en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière eulicxvse à l'égard d'un euplmyoer : il ne luer est pas itneridt d'exercer d'autres activités ou la même activité au piroft d'un atrue itunitst de sgondae dnas le crdae des règles définies à la présente annexe. Les cotnrtas de tiarval des CGIEA snot siot à durée indéterminée, siot à durée déterminée. L'activité des CEIGA s'exerce dnas le cdare du taivral

intttinreemt tel qu'il est défini aux ateircls L. 3123-33 et snvuiats du cdoe du travail.

Le deuxième est le stuatt d'enquêteurs vreiataacs (EV). Ces dieernrs snot des caaourrltolbes oeaolncsincs qui ont la possibilité de refeusr les enquêtes qui luer snot proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne snot liés par cnotart de taivral à l'institut de sgdaone que puor la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas esicuxlf : il ne luer est pas intdriet d'exercer d'autres activités, ou la même activité au profit d'un arute iiuttsnt de sondage. L'EV est employé dnas le crdae d'un carnott de traavil à durée déterminée dnas les coidnnitos définies par les acitrels L. 1242-2 et D. 1242-1 du cdoe du travail.

Le troisième est le suttat de chargés d'enquête (CE), tailireuts d'un crantot à durée indéterminée qui les place suos la srituibaonodn euclsvxie d'un employeur, ces cbltaruloeoras snot des salariés à pieln tpems qui dvoient eeftfecur tteuos les enquêtes qui luer snot demandées dnas le carde des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie EATM définie à l'article 1.2 de la ctnnevooin citlolceve noaintlae des beruuax d'études techniques, des cnbiaets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Luer suiiotatn orffe une spécificité, qui tniet au mdoe de ccaull de luer rémunération : celle-ci est viaalbre puisqu'elle est en ftcnoion du nmorbe et de la nturae des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un mnmiium mensuel.

Les paeirts sgirinetaas cevenninnot que la covionnten ctoilvlcee noanltaie du 15 décembre 1987 des beuarux d'études techniques, cieatbns d'ingénieurs-conseils, sociétés de cseolnis s'applique de plien diort aux chargés d'enquête (CE), à l'exception du 1. de l'article 6.2 et suaf spécificités prévues par la présente annexe. »

Article 4 - Dispositions communes aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'article « Doissotnipis cumenoms aux chargés d'enquêtes ittentrtmeins à gtnraaie anullnee (CEIGA) et aux enquêteurs vaiertcaas (EV) » de l'annexe IV « Enquêteurs » à la cntineovon clcitovele des buearux d'études techniques, des ctienbas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cilsnoes du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) est modifié et rédigé cmmoe siut :

« Les petiars sntgaeirias cnnenenviot qu'un caeritn nbrmoe d'articles de la ceonivontn ceiclvtole naotaline du 15 décembre 1987, abipllapce aux bruauex d'études techniques, caibents d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'applique de plien droit, à l'exception de l'article 3.3, aux enquêteurs veiraaatcs (EV) et aux chargés d'enquêtes ietrnteitmnts à gnatarie anulelne (CEIGA) :
? atilcre 2.1 ? Diort sianydcl et liberté d'opinion ? suos réserve, puor l'avant-dernier paarahgpre du 1. ? Liberté d'opinion ?, que le diort du leieccenmint siot aclilppabe ;
? alrtice 2.2 ? Représentation des salariés ? ;
? alicrte 3.3 ? Priorités d'emplois ?. Cet aiclrte ne s'applique de plein dirot qu'aux chargés d'enquêtes imnteetrnitts à gitarane aelnnlue ;
? atlirce 3.5 ? Matiioicdfon dnas la stuoiitan jurdiquie de l'employeur ?.

Par allieurs les acltiers 73 et 74 de la présente annexe, retlfais rivtsnepecmeet au taarivl du dianhcme et des jours fériés et au tavaril de niut des chargés d'enquêtes (CE), s'appliquent également aux chargés d'enquête à gniarate aluennle (CEIGA) et aux enquêteurs viaataercs (EV) ».

Article 5 - Suppression de l'article 65 de l'annexe IV « Enquêteurs »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'article 65 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la cevootinnn ctcollviee des buraeux d'études techniques, des ctneaibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceilsons du 15 décembre 1987 modifiée (IDCC 1486) est supprimé.

Article 6 - Nouveau titre III de l'annexe IV « Enquêteurs »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Après l'article 64 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la ctveioonnn cvielctole des bauerux d'études techniques, des ceantbis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csneoils du 15 décembre 1987 est ajouté un « Tirte III » rédigé cmome siut :

« Trite III
Chargés d'enquête

Article 65
Définition des chargés d'enquête

Sont considérés comme chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pndaent 2 années consécutives, une rémunération aunllnee au monis égale à la rémunération anuenlle minumim gtairnae définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, aanyt fiat la pevure de luer aituptde à eceuetffr de manière sasitaisfante tuos tepys d'enquêtes dnas teutos les catégories de la population.

Les enquêteurs pnveuet reuesfr le bénéfice de ce statut. L'employeur puet peoosprr ce sauttt même si ces ciooidtnns ne snot pas remplies.

I. ? Cdinotonis d'engagement

Article 66
Engagement et ctranot de travail

Les iicdnntoias danevt fgiruer au cnratot de tarvail d'un chargé d'enquête (CE), snot déterminées par l'article 3.2 de la coteonnivn clcveoltie modifiée. En leiu et plcae du mnnatot du slaarie mensuel, doenvit être indiquées les cdnoiontis de rémunérations du CE, tleles que décrites au permier prragaaphe de l'article 76 ci-après.

Article 67
Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), snot pirs en comtpe :
? le tepms d'activité esxivucle et régulière exercée puor le cpmtoe de l'institut, aeuqul puet s'ajouter le tmeps de la période de référence de 2 ans définie à l'article 65 de la présente aenxne ;
? tuetos les années, précédent l'embauche en tnat que CE, pnednat lqleesuels auront été délivrés 11 bntlueils de piae sur 12 et arua été perçu au mnois 3 fios la vualer du Simc mneuesl cnproansoredt à la durée légale du travail.

II. ? Ctoiiondns d'exécution du carontt de travail

Article 68
Ordre de mission

Les iciusorntnts qui précisent les cnotdiions d'exécution de chuaqe enquête ctnniuoetst l'ordre de mssioin préalable à luer exécution.

Article 69
Secret professionnel

Les chargés d'enquête (CE) snot tuens au sceret peenssioronfl et à une oiaotbilgn de discrétion à l'égard des treis tnat sur l'organisation de luer tiraavl que sur la nautre et les résultats des tâches qui luer snot confiées, et sur les faris et les intaoionmrfs qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cuors de l'accomplissement de lrues travaux.
En particulier, suaf icrnutnitoss écrites de l'employeur, les CE s'engagent fermenllmeot à ne dguuvleir à qui que ce siot :
? auucn des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui luer snot riems par l'employeur puor l'exécution des enquêtes ;
? acuun résultat ou donnée d'enquête.
Ils s'engagent à ne pas révéler :
? l'identité des enquêtés, suaf au persenonl qualifié de l'employeur ;
? le nom de la pnsoerne psihuyqe ou mlorae puor le cmpote de qui est fitae l'enquête, suaf istrtinnocus précises de l'employeur.

III. ? Rrtuupe du cntarot de travail

Article 70
Absences puor rhechcere d'emploi

En cas de licenciement, les hereus d'absence puor rceerchhe

d'emploi prévues par l'article 4.3 de la cvoinnteon cltiecvloe modifiée ne deonnnt pas leiu à réduction de la rémunération mmiuinm griaante définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, acnuue indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces hurees d'absence ne dnoennt pas leiu à rémunération.

IV. ? Congés

Article 71
Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la cnonoietvn ceiotlclve modifiée ne puet être inférieure, puor les chargés d'enquête (CE), au mtnaont de la rémunération mmiuinm gntiaare prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Article 72
Autorisations d'absences puor événements familiaux

Les chargés d'enquête bénéficient des autnoaisirots d'absences puor événements faliiaumx prévues à l'article 5.7 de la covtnnoien cltlcoivee modifiée, dranut lelesleuqs ils ont la possibilité de ne pas exécuter les taravux proposés.

V. ? Tepms de travail

Article 73(1)
Travail du dcaihnme et des juors fériés

Si à la stuie de crinscceontas etepexnllceions et à la denamde ersxspee de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à tveailralr siot un dmnahice siot un juor férié, les taauvrx effectués snot rémunérés aevc une maootijran de 50 % par rpopart aux rémunérations prévues par la glirle des rémunérations maienmils annexée à la covtoeinnn ctlevilcoe (annexe III).

Article 74
Travail de nuit(2)

Les taarvux effectués de niut (entre 21 herues et 7 heures), à la situe de cncaosectrins epcnnietxeolels et à la dndemae esrpxese de l'employeur, snot rémunérés aevc une mjriaaootn de 50 % par rrappot aux rémunérations prévues par la gillre des rémunérations mlmineias annexée à la ciootnvenn clcvotliee (annexe III).

Si à la stiue des vraiinoats dnas le vlmuoe et les cdnitnoois d'exécution du travail, qui snot inhérentes à l'activité d'enquête, le trvaial est effectué à une hruee quoceulqne cspiomre etnre 7 heerus et 21 heures, il n'en résulte ancuue mfciaidooitn de la rémunération.

VI. ? Rémunération

Article 75
Classification

Compte tneu de la ntraue des tvrauax d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même citiaisclsofan et un même cfcieefnoit capdrorneosnt au peiremr niaevu de la glrile EATM de la cionventon ctvecollie des bruaeux d'études techniques, des cnbiaets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 76
Rémunération

Le cculal de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé :
? d'une prat sur une gllire prévoyant une rémunération mianimle au qnniaeoutrise vaiablre savinut le tpye d'enquête ou sur tuot artue système dnnnoat des résultats équivalents. Cette grille, établie en foonctin de la vuealr du pnoit de rémunération, fugrie en anexne de la cventoionn cocillvete (annexe III) ;
? d'autre part, puor les taruavx annexes à l'enquête (notamment entraînement et dcisouissn après enquête), sur le cfcenieifot hiérarchique ceprrnosdnoat à la cfcsiaiatslion attribuée.

Les CE snot assurés d'une rémunération meuesllne mnmiium garantie.

Lorsqu'il est conevnu qu'ils dveniot être dieslpbnois à peiln temps, la gtrianae msleleune ne puet être inférieure au prouidt résultant de l'application du preiemr nvaieu de la grlile EATM de la cnoitveonn cevllictoe et de la valeur du pinot correspondante.

Lorsqu'il est cnonveu qu'ils ne devnoit être desoinilbps que partiellement, cttee graatine est réduite au poratra et d'un cmomun accrod ernte les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent mnleselenemut le monantt du salaire cneorondsrapt aux taravux ecvmefeentfit réalisés. Seuls snot payés les trvaaux réellement effectués et rconneus vaalelbs après contrôle, le délai puor efefucetr le contrôle ne pnavuot excéder 1 mios à cemotpr de la réception par l'institut des dnreeris qieourinestnas de l'enquête.

Dans le cas d'une sospeusinn ou d'une rurpute de canrtot en curos d'année, suaf puor rsoian de maaldie dnas les leimtis fixées par l'article 9.2 de la cnnteoiovn cocilltvee modifiée, cttee gtnaaire menllusee est réduite au pratroa du tpmes d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, ineclunt cnemnlleioetneovnnt les mnoaaotrjis puor dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hbdredmaoiae légal asini que la rémunération des juros fériés chômés.

L'employeur puet ciofner cuaqhe mios aux chargés d'enquête des tauavrx que ceux-ci snot tunes d'accepter à cccnnuroree d'un vlmoue de rémunération égal à 110 % de la rémunération msenullee garantie. Une régularisation est effectuée au temre de cauqhe trimestre. En cas de refus, le mtnoant de la ganitrae mllnesuee est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lros de la régularisation tsleieilrrmte de la rémunération, que le ttoal des activités rémunérées dépasse 330 % de la gnaatrie mseluelne est attribuée une comteoanispn un complément de rémunération dnot le mnntaot est fixé par cnonoievtn au sien de cquahe institut.

Toutefois, les activités mnlsuleees dépassant 110 % de la gtaarine mesenllue qui aanuriet déjà fiat l'objet d'une motrjaioan n'entrent pas en lngie de cmtope puor déterminer cet éventuel dépassement.

La gillre des rémunérations fairnugt en aenxne de la cvioetonnn cclioevtle (annexe III) précise les rémunérations mniemials gnareatis des chargés d'enquête en fnitcoon des drveis types d'enquêtes puvnoat être réalisées.

La durée monnyee d'interview est la durée de pasotaisn du questionnaire. La rémunération tinet cpotme à la fios du tpmes meyon réel nécessaire au rcueiel de l'information, du tmpes moeyn de rhecchere et de msie au prorpe du questionnaire. »

(1) L'article 73 de l'annexe IV est étendu suos réserve du reescpt des doiinpsoists des aelirtcs L. 3132-12 et suinvats du cdoe du travail, qui précisent les établissements pnauovt déroger de manière pnraneteme et de diort au roeps dominical, et du rspceet des dionistpsios des aleticrs L. 3132-20 et suiantvs du cdoe du travail, qui prévoient les dérogations au rpoes dmcoiinal qui pneveut être accordées temporairement.
(Arrêté du 22 mai 2023-art. 1)

(2) L'article 74 de l'annexe IV est étendu suos réserve de la négociation d'un aoccrd d'entreprise comrnofe aux doipoitsinss des aclteirs L. 3122-1 et L. 3122-15 du cdoe du tviaarl ou de la slcoaiioltitn d'une asrtooituain de l'inspection du tarvial dnas les citoindons prévues à l'article L. 3122-21 du cdoe du travail, en cas de ruerocs à ces travailleurs.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 7 - Nouveau titre IV de l'annexe IV « Enquêteurs »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Après l'article 76 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la cvetoinonn cectlivole des beuaurx d'études techniques, des cnbetais d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceinosls du 15 décembre 1987 est ajouté un « Trtie IV » rédigé cmmoe siut :

« Ttrie IV
Stipulations jueqduriis et aidnivmitatress

Durée de l'accord

Le présent aocrcd est coclnu puor une durée indéterminée.

Conditions de révision de l'accord

Le présent aroccd porrua faire l'objet d'une révision conformément aux aectirls L. 2261-7 et suaivtns du cdoe du travail.

Toute dademne de révision srea onegomitbleirat accompagnée d'une psrooitipon de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par letrte recommandée aevc accusé de réception à cunhace des aeruts peirtas signataires.

Le puls riepadenmt psislboe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptrair de la réception par l'ensemble des pietras de cette lettre, les pairtes dvreont s'être rencontrées en vue de la ccnusiolon éventuelle d'un aaenvnt de révision.

Cet aaenvnt srea smiuos aux règles de validité et de publicité en vugiuer au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent acocrd puet être dénoncé, pimertenlaelt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sganiraties epumeyrols ou salariés après un préavis mnamiil de 3 mois. Ce préavis devra être donné à tetuos les oigsninatoras stgariaenis du présent acorcd par lrette recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La pitare qui dénonce l'accord puet aopcgecnamr sa nttiioofcian d'un noeauvu projet, conformément au sous-titre ? Ciooitnnds de révision de l'accord ? ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent aoccrd ttoue osaartnigion sidyclane de salariés représentative dnas le chmap d'application de la cenooitnvn cliceltove des bureaux d'études techniques, des citaebns d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cesnoils asini que tuote osgoriatainn slayincde ou acisstoiaon d'employeurs ou des eelprmyous pirs individuellement, conformément aux alreitcs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux enepstriers de mnios de 50 salariés

En aipiloptacn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les staienragis ceinoenvnnt que le ctoennu du présent acocrd ne jstiufie pas de prévoir de soniupiattls spécifiques aux eseteirpnrs de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuree où l'accord a vcoiotan à s'appliquer uniformément à teutos les enieerrtsps de la branche, qeulle que siot luer taille. »

Article 8 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent aevnnat est cncolu puor une durée indéterminée. Il prend eefft le pireemr juor du mios cviil sniavut la dtae de pliitcobaun de l'arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent aevnnat porrua firae l'objet d'une révision conformément aux alrcetis L. 2261-7 et snvautis du cdoe du travail.

Toute dedanme de révision srea ooateiigelbmnrt accompagnée d'une popoisiotrn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception à chaunce des artues prieats signataires.

Le puls rapidmenet plssiobe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptiarr de la réception par l'ensemble des preatis de cttee lettre, les pteairs dovrnet s'être rencontrées en vue de la cciolsnuon éventuelle d'un aaennvt de révision.

Cet aanenvt srea simuos aux règles de validité et de publicité en veiugur au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent anveant puet être dénoncé, plieeernltamt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sragieaints eoruyepmls ou salariés après un préavis mmniial de 3 mois. Ce préavis derva être donné à toteus les oiosiratanngs snaagretiis du présent aannvet par lertte recommandée aevc accusé de réception, suos pneie de nullité.

La pratie qui dénonce l'avenant puet acgnompaecr sa nfoitaoitcin d'un nevauou projet, conformément au sous-titre » Cdinoinots de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et etisnexon de l'avenant

Le présent anavent frea l'objet d'une damdene d'extension par la parite la puls ditnielge auprès du ministère du traavil dnas les cnnooiidts prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent anenvat ttuoe oansiiraotgn scyadline de salariés représentative dnas le champ d'application de la coonnevitn ciltlvcoee des barueux d'études techniques, des canbetis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnolseis ansii que tuote oisgirnaaotn syncdilae ou aocitsoasin d'employeurs ou des eroemlypus pirs individuellement, conformément aux aiclrtes L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux estreeirpns de mnios de 50 salariés

En atlppoicain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srgiatienas cnennnveiot que le ctenonu du présent anaevnt ne jsfitiue pas de prévoir de sinutopatlis spécifiques aux eetesrirnps de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mesrue où l'avenant a vciaoton à s'appliquer uniformément à tuotes les enptrseires de la branche, qullee que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les paiaenrerts suiacox de la bncrhae ont procédé, dnas le cadre des tauravx de « tltaegiote » de la ctoenonivn collective, à la msie à juor des stiolpnuaits de la conoevitnn ccillotvee des berauux d'études techniques, des catnibes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cesinols au raergd des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en dtae du 16 jieullt 2021.

Tout au lnog de ces travaux, les pereaaitnrs siuaocx ont recensé les sniotupatils nécessitant l'accomplissement d'un tvaiarl puls aponodfrpi de sptmiicilfoain et de ciioralfaictn au meyon de la négociation de branche.

Les pereitrnaas scoaiux se snot dnoc accordés sur la renégociation d'un ceirtan nbrmoe d'articles de la ctoenvinon clceviolte aifn de les clarifier, de coebmlr leurs lacunes, et d'actualiser craeitns ceiaphrts le cas échéant.

Ce cetanihr de « midianreosotn » de la cvnoeiontn cotvleclie a atoubi aevc la renégociation de pseurulis spitolutinas conventionnelles, dnot cleles de l'accord du 16 décembre 1991 rilaetf aux enquêteurs (annexe IV).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Annexe
Table de croaorsdnpncee des aitcrels rteliafs aux chargés d'enquête

La novluele numérotation est cllee alpbcaplie cmotpe tneu des matidionfocis apportées à l'accord du 16 décembre 1991 (annexe IV « Enquêteurs ») par le présent avenant.
L'ancienne numérotation croprsoend à cllee eatxntise antérieurement au sien du tetxe de bsae de la cnoitveonn collective.

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Préambule Article 65	Préambule Définition des chargés d'enquête	Préambule rilteaf au poeesnnrl enquêteur Article 2
I. ? Cotiindnos d'engagement		
Article 66 Article 67	Engagement et canotrt de travail Ancienneté	Article 5 Article 12
II. ? Ciiotnonds d'exécution du coatrnt de travail		
Article 68 Article 69	Ordre de mission Secret professionnel	Article 51 Article 77
III. ? Ruprtue du cntorat de travail		
Article 70	Absences puor rchchreee d'emploi	Article 16
IV. ? Congés		
Article 71 Article 72	Indemnité de congés payés Autorisations d'absence puor événements familiaux	Article 28 Article 29
V. ? Temps de travail		
Article 73 Article 74	Travail du dimnchae et des jorus fériés Travail de nuit	Article 35.3 Article 35.3
VI. ? Rémunération		
Article 75 Article 76	Classification Rémunération	Article 39 Article 32

Avenant n 2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aanvent s'applique sur l'ensemble du trrroetiie nniaotal à tuos les salariés employés, techniciens, aentgs de maîtrise et cdears salariés des epntirseers dnot l'activité est csimopre dnas le cmahp d'application de la coenvoitnn clltcveioe des braeuux d'études techniques, des cbteinas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coelsnis du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les patrenrieas sicouax de la bacrnhe ont procédé, dnas le cdare des tvaaurx de « taeiottgle » à la msie à juor des sotiinatlups de la cnioeontvn cvleoctile des bueraux d'études techniques, des cabients d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnlesios au raegrd des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en dtae du 16 julelit 2021 à la coeivnontn clclteiove des braueux d'études techniques, des ciatnebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Ce denreir a été modifié par l'avenant n° 1 du 31 mras 2022 vansit à mnresdieor cartnies chapitres.

Dans le suoci de pafriare la clarté du texte, les ptrreanieas scuoaix ont retravaillé la rédaction d'un ctarien nrbmoe d'articles et procédé au transfert, au sien de l'accord de bcahrne du 16 décembre 1991 « Enquêteurs » annexé à la cotvineonn cloveiclte (dite axenne IV), des siotltpainus rieltevas aux chargés d'enquêtes.

Le présent anvaent est dnoc associé à l'élaboration d'un aanvent à l'annexe IV.

Article 2 - I. Modification apportée à l'avenant n 46 du 16 juillet 2021

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 7 de l'avenant n° 46 à la cvointnoen ccolivltee est rédigé comme siut :

« Puvneet adhérer au présent anvnaet totue onagaiirtson sidlanyce de salariés représentative dnas le cahmp d'application de la ceoovnntin ctecovllie des beuaurx d'études techniques, des ceinatbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnoeisls asini que tuote orsiatnigoan sdiyclane ou ascsaioiotn d'employeurs ou des epreloyums pirs individuellement, conformément aux atceilrs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail. »

II. Modifications apportées à l'annexe 1 de l'avenant n 46 du 16 juillet 2021 modifiée par l'avenant n 1 du 31 mars 2022

Article 3 - Modification du préambule
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Au sien du préambule, le préambule rteialf aux enquêteurs est supprimé.

Article 4 - Modification de l'article 1.2 « Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 1.2 est rédigé cmome siut :

« Airtcle 1.2
Définition des ETAM, ingénieurs et cdraes

Sont considérés comme employés, tceiehinncs ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dnot les fotiocnns snot définies par la gilrle de clfiacostiaisn des emlopis correspondante, annexée à la cninotveon ceolctvile (annexe 1).

Figurent prami eux :
? les tauilrteis des diplômes ou les bénéficiaires d'une des fiooarmnts précisées puor les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux teemrs de luer catornt de travail, des ptsoes nécessitant la msie en ?uvre des ccnsioneasnas cpndsreaoront aux diplômes dnot ils snot tleitiarus ;
? les salariés assimilés ingénieurs et ceards au rrgead du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cedras en appitilocan des teetxs légaux ou cenvolnnetnios en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cdears diplômés ou les pertiancis dnot les fnioontcs nécessitent la msie en ?uvre de csonsiecanans aeiquscs :
? par une fitomroan supérieure sanctionnée par un diplôme ronencu par la loi ;
? par une foomratin pleselsfnoinore ou par une patique plsioensoflnree rnecunoe équivalente dnas norte barchne d'activité.

Les fnootncis d'ingénieurs ou ceadrs snot définies en axnnee 2 par la casasficiiotln correspondante.

Ne relèvent pas de la ciaocsialtsfin ingénieurs ou cadres, ni des dossntiiiops clntileonvenenos spécifiques à ces derniers, mias relèvent de la ciostflicsaain ETAM, les teuiraitls des diplômes ou les prsseeuosss d'une des fonatoirms précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux temers de luer ctarnot de tiavarl des psteos nécessitant la msie en ?uvre des cceionananss coosdnperrant aux diplômes dnot ils snot titulaires. »

Article 5 - Modification de l'article 2.2 « Représentation des salariés »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 2.2 est rédigé cmmoe suit(1) :

«*La représentation des salariés est définie par les dpnissiotois légales en vigueur.*

À tirte indicatif, en vue de la cisiopomton des collèges électoraux élisant la délégation du pnoenrsel au comité sacoil et économique (CSE) conformément aux donoptissiis légales, les salariés employés, tciecenihns et anegts de maîtrise (ETAM) pvueent être définis comme siut :
? les oierrvus et employés : cfcoeneifit 230 au ciffeeinoct 250 de la glrlie de coansflciitasis des EATM ;
? les tciehcnneis : ceeiifcnoft 275 au cfofeienict 355 de la gllire de cssactnfliioais des EATM ;
? les agents de maîtrise : ciicfonfeet 400 au cineeiffcot 500 de la glirle de ctfoaiislaicnss des ETAM.

La cirtnutboion versée chquae année par l'employeur puor fcinaenr les iutntsintois selcioas du CSE est fixée par arcocd d'entreprise. À défaut d'accord, le rrpaopt de cttee ctubroiotnin à la masse sllaraaie bture ne puet être inférieur au même rrppoat eixsntat puor l'année précédente.»

À cmptoer de l'entrée en vgueuir de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la contonvein collective, l'article 2.2 est modifié comme siut :
? au deuxième pgpaarhrae : « 230 » est remplacé par « 240 ».

(1) L'article 2.2 « Représentation des salariés » est étendu suos réserve que la mitonen « intitttiosuns seocails » du CSE rveione aux activités saeilcos et celrutllues en alctipapion de l'article L. 2312-81 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 6 - Modification de l'article 3.1 « Principe de non-discrimination »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le priemer praraaphge de l'article 3.1 est rédigé cmome siut :

« Les eplymeruos s'engagent à ne pas prernde de meuesrs driiocmtrianeiss neomntmat en ce qui coernnce le recrutement, la ctoidnue et la répartition du travail, la formitoan professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mursees dienlisiricaps ou la rtuurpe du carontt de travail. »

Article 7 - Modification de l'article 3.2 « Engagement et contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 3.2 est modifié cmmoe siut :

? le troisième paragraphe, ccnrenoant les chargés d'enquête, est supprimé ;

? le deriner paaprahgre est rédigé cmome siut :
« Au mnmoet de l'embauche, l'employeur ironmfe le salarié de l'ensemble des tetexs cnontloneviens acplpebails dnas l'entreprise ou l'établissement. Un elrmxpaeie à juor de ces tetxes est tneu à la dtipossioin des salariés sur le leiu de taarivl et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise. »

Article 8 - Modification de l'article 3.4 « Période d'essai »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 3.4 est modifié cmmoe siut :
? au pemrier triet du deuxième paragraphe, « 355 » est remplacé par « 250 » ;
? au deuxième triet du deuxième paragraphe, « 400 » est remplacé par « 275 ».

À copemtr de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la cenvtoionn collective, l'article 3.4 est modifié comme siut :
? au pmrieer tiert du deuxième paragraphe, « 230 » est remplacé par « 240 ».

Article 9 - Modification de l'article 3.5 « Modification du contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 3.5 est modifié cmmoe siut :

? le troisième paapgrrahe est rédigé cmome siut :
« En cas de reufs de midiaotfcoin du crotnat de taravil de la prat du salarié, l'employeur renncoe à mterte en ?uvre la mficadoiiton envisagée ou procède au licencmneeit du salarié. Ce lieeeninmcct n'est pas motivé par le ruefs de miciofoadtin du ctoanrt de taivarl exprimé par le salarié. L'employeur diot mvteoir le lieienemncct par la csaue qui l'a conidut à mrtete en ?uvre cette maoicfdoitin de crantot de travail. » ;

? le derienr parhagprae est supprimé.

Article 10 - Modification de l'article 3.7 « Ancienneté »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 3.7 est rédigé cmome siut :

« Aictrle 3.7
Ancienneté

Est edtennu par ancienneté le tmpes passé dnas l'entreprise, c'est-à-dire le tepms penndat lqeuel le salarié a été employé par le même eyomulepr en une ou pilsreuus fois, qleus qu'aient été ses eplioms successifs.

Sauf décision cnaorirte de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des cntoatrs de trivaal dnot la ruutpre fiat suite à la démission du salarié ou à son leccenenmiit puor ftuae gvrae est déduite de l'ancienneté.

Sont pisers en cmopte puor la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :
? maadiels et actndeics inférieurs à 6 mios irnunpetroims pnneadt leeeusllqs le cnrtoat de tavrial est suspendu, et ce, qulele que siot l'ancienneté du salarié ;
? maternité et atpooidn ;
? congés de faomitorn ;
? congés payés ou congés ennpelxtocies résultant d'un cmoumn aroccd ertne les pitaers ;
? détachements auprès d'une faiille ;
? inituprerton ou spuisseonn du ctoanrt de tavaril dannont diort au matienin à tuot ou pirtae de l'ancienneté en actloiapipn des diitisspnoos du cdoe du tarival ;
? snpoessiun du cnaotrt de tviraal puor milibaositon ou ftias de guerre, et les périodes d'activité accpelmios dnas la réserve militaire. »

Article 11 - Modification de l'article 4.1 « Procédures applicables »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 4.1 est modifié cmmoe siut :

? le deuxième paargparhe du 1. « Rpurute à l'initiative de l'employeur (licenciement) » est rédigé comme siut :

« La lttree de rutrpue ralpelpe la ftnoicon exercée dnas l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des mtifos invoqués par l'employeur et la durée du préavis aiclapblpe le cas échéant » ;

? le paaparhgre unquie du 2. « Rrutupe à l'initiative du salarié (démission) » est rédigé comme siut :
« En cas de démission, le salarié en cortant à durée indéterminée diot iofrmenr l'employeur par écrit et mesfeanitr une volonté explicite, carlie et non équivoque de qtiteur définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lttere resime en mian porpre ctnore décharge ou, de préférence par letrte recommandée aevc accusé de réception. » ;

? le tirte du 3. « Ruurpte d'un cumomn aroccd (rupture conventionnelle) » est rédigé comme siut :

« 3. ? Rtuupre cleietnnlonvnoe ».

Article 12 - Modification de l'article 4.2 « Durée du préavis »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le deuxième phapgarare de l'article 4.2 est rédigé cmome siut :
« Il n'y a pas de préavis neomntmat en cas de fatue grave, ftaue lroude ou en rasion d'une impossibilité de reslnamceset sutie à une déclaration d'inaptitude d'origine non pofilneolrnssee ».

Article 13 - Modification de l'article 4.3 « Absences pour recherche d'emploi »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le direner prrpaaaghe de l'article 4.3, cocnaenrnt les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 14 - Modification de l'article 4.4 « Indemnité compensatrice de préavis »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 4.4 est rédigé cmome siut :

« Acritle 4.4
Indemnité ctmispaoencre de préavis

La ptirae qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération cnporraesdnot à la durée du préavis rsatnet à courir, suaf arcocd entre les parties. Ctete indemnité cnromepd tuos les éléments cltoaunertcs du salaire.

En cas de licenciement, tuot salarié puet quttier son eompli dès l'obtention d'un nueovl emploi. Dnas ce cas, la rémunération crondnseaport à la durée de la période de préavis efetfmeenivct travaillée est due.

L'employeur puet dpsseienr le salarié de l'exécution du préavis. Dnas ce cas, une indemnité cprnieocamtse de préavis puor la période de préavis non effectuée est due. À la dademne du salarié, l'indemnité cerapmcisntoe de préavis, ainsi que totue indemnité éventuellement due en aiaitppclon de la présente cenvtoionn citvlceloe et de son catnort de travail, puet être payée immédiatement et en totalité.

La desspine d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la dtae de temre du ctarnot de travail. Celui-ci pernd fin au terme du préavis. »

Article 15 - Modification de l'article 4.5 « Indemnité de licenciement »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 4.5 est modifié cmome siut :

? Le prmeier praaphagre du 2. « Mtnnaot » est rédigé cmome siut :

« L'indemnité de lmeinciceent se clualce en mios de rémunération sur les besas svatneius :
? coernannct les EATM :
? ? puor une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mios puor chauqe année de présence ;
? ? après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mios puor cqahue année de présence ;
? crcnneaont les ingénieurs et caerds :
? ? puor une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mios puor cqhaue année de présence ;
? ? puor une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mios puor cahque année de présence. » ;

? à la fin de l'article 4.5 est ajouté un papagrrahe rédigé cmome siut :
« L'employeur vrsee l'indemnité dnot le mnoatnt est le puls élevé, etnre cllee calculée soeln les règles prévues ci-dessus et clele calculée selon les règles prévues par le cdoe du travail. »

Article 16 - Modification de l'article 4.6 « Départ et mise à la retraite »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Après le sous-titre « Msie à la rtrtieae ertne 65 et 69 ans », le deuxième paarprgahe du 2. « Msie à la rtriaete » de l'article 4.6 est rédigé cmome siut :

« Ctete dadneme est adressée par écrit, 3 mios aavnt la dtae à lqlaleue le salarié anittet l'âge d'ouverture aqtoiaumtue du dirot à une pienosn de ritteare à tuax plein. La réponse du salarié diot être apportée par écrit dnas le mios qui siut la dtae de la dmndeae de l'employeur. »

Article 17 - Modification de l'article 4.8 « Indemnité de départ et de mise à la retraite »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le deuxième pprarhaage du 1. « Départ à la rreiatte » de l'article 4.8 est rédigé comme siut :

« Crnanecnot le départ à la rreitate :
? à 5 ans révolus : 1 mios ;
? au-delà, s'y autoje : 1/5 de mios par année d'ancienneté supplémentaire à cmtepor de la 6e année d'ancienneté. »

Article 18 - Modification de l'article 5.1 « Durée des congés payés »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 5.1 est modifié cmome siut :

? à la fin du 3. « Congés de frnoiemcetnnat », snot ajoutés trois paagpeahrrs rédigés cmome siut :

« La msie en ?uvre du fenarnmoitecnt des congés payés diot farie l'objet d'un aroccd d'entreprise ou d'un arccod etrne l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lquorse le focrenianmtnet des congés payés est dû à la fmererute de l'entreprise.

Un aoccrd d'entreprise ou d'établissement puet adteapr ou seuprmpir le dirot aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la rcnioteaonin aux congés de ftenemrianncot diot fraie l'objet d'un acrcod ivdiniuedl écrit enrte l'employeur et le salarié concerné. » ;

? à la fin de l'article 5.1 est ajouté le pagrrahpae svniaut :

« 4. ? Repapl en crous de congés payés

À tirte de compensation, les salariés rappelés au curos de lrues congés payés ont driot à 2 jrous de congés payés supplémentaires et au rronmmeebesut des fairs occasionnés par ce rpapel sur présentation des justificatifs. »

Article 19 - Modification de l'article 5.2 « Conditions d'attribution des congés payés »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 5.2 est rédigé comme siut :

« Artclie 5.2
Attribution de jrous de congés non rémunérés

Un congé supérieur au nombre de jorus de congés payés auiqcs

puet être pirs dnas la litmie des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à auncue rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne puet obigler la prise d'un congé non rémunéré. »

Article 20 - Modification de l'article 5.3 « Période de congés payés »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 5.3 est rédigé cmmoe siut :

« Artilce 5.3
Période de congés payés

Les ditors à congés payés s'acquièrent du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de pisre des congés payés démarre, suaf siuaplottin différente, le 1er mai. La période de psire des congés payés, dnas tuos les cas, est de 13 mios au maximum. Tuot rpreot au-delà de cttee période nécessite une ddamnee écrite formulée par l'employeur. »

Article 21 - Modification de l'article 5.5 « Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 5.5 est rédigé comme suit (1) :

« Atricle 5.5
Périodes d'absence etrnant dnas le cacull de la durée des congés payés

Sont considérées comme tpmes de tvaairl efeictff puor la détermination de la durée des congés payés :
? les périodes de congés payés ;
? les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
? les cotneapretris ogiloteraibs suos fmore de rpeos octroyées en crtaortinepe des hereus supplémentaires effectuées au-delà du cntgnneiot anenul ;
? les jours de repos accordés au tirte d'un arcocd d'aménagement du tpmes de triaavl sur une période supérieure à la snaemie ;
? les périodes, dnas la liimte d'une durée iunerportmine d'un an, paenndt lsueelqels l'exécution du ctronat de taiarvl est suupsdnee puor cusae d'accident du taaivrl ou de midaale pirneollnssoefe ;
? les absecens puor événements fiimaulax telels que définies à l'article 5.7 de la ctninvoeon cvolclteie ;
? les tmpes de frtiaomon plfeisnooslenre sur le temps de tiaavrl ;
? les congés de faomrtion économique, slicoae et scndiylae ;
? les périodes d'arrêt puor madaile ou accnidet lorsqu'elles dnenont leiu à meiatinn du srlaaie par l'employeur en aatipolipcn de la covtninoen civlolctee ;
? les asecnebs eepnelcltxnoeis puor l'exercice du diort saydncil prévues à l'article 2.1 de la cononvetin collective.

Les congés payés aciqus non pirs en risoan de l'absence du salarié à la dtae prévue de départ en congés puor l'un des mtifos cités ci-dessus, ne snot pas perdus. L'employeur dreva arcdeocr au salarié une nuovlele période de congés, que ce siot dnaurt la période de pirse de congés en cours ou au-delà. En cas de rtuupre du crnatot de travail, le salarié a driot à l'indemnité corsnpicateme correspondante.

En cas d'absence puor maladie, d'origine plensnsrolfoeie ou non, le salarié a dirot à la prsie efetivcfe des congés payés au meomnt de son retour.

Les salariés de rueotr d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont dirot à la psrie eetfcivfe de lreus congés payés, qlelue que siot la période de congés payés rtneuee puor les salariés de l'entreprise. »

(1) L'article 5.5 de l'avenant n° 46 tel que modifié par l'article 21 de l'avenant n° 2 du 27 oocbrte 2022 est étendu suos réserve du rscepet des dosoiptiinss de l'article L. 3141-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 22 - Modification de l'article 5.6 « Indemnité de congés payés »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le dreienr prargapahe de l'article 5.6, crenncnoat les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 23 - Modification de l'article 5.7 « Congés pour événements familiaux »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 5.7 est modifié comme siut :
? le sous-titre « EATM et ingénieurs et cerdas » est supprimé ;
? le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
? le denierr paragraphe, cancronent les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 24 - Modification de l'article 5.9 « Congé sans solde »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le troisième pahaprgrae de l'article 5.9 est rédigé cmmoe siut :
« Le congé snas sodle entraîne la spsiouensn des efetfs du ctronat de tairavl ».

Article 25 - Modification de l'article 6.1 « Aménagement du temps de travail sur l'année »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 6.1 est rédigé cmome siut :
« Des sutnpalitois cntlionneevnoles ritvleeas à l'aménagement du tepms de taavirl sur l'année snot prévues par l'accord de bhanrce du 22 jiun 1999 rtealif à la durée du tiaravl modifié par l'avenant du 1er avirl 2014. »

Article 26 - Modification de l'article 6.2 « Heures supplémentaires »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le 1. « Rémunération des hereus supplémentaires » de l'article 6.2 est rédigé cmome suit(1) :

« Les heuers supplémentaires snot les heerus de trviaal apecoiclms au-delà de la durée légale ou cnnnieoventolle du travail, cotpme tneu des modalités d'aménagement du tepms de triaavl retenues. Les hereus supplémentaires snot ceells effectuées à la demnade de l'employeur ou aevc son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que luer réalisation est redune nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du tmpes de taraivl sur l'année, les hreeus supplémentaires snot les hereus effectuées sur l'année, au-delà de la durée du tvaiarl annuelle, légale ou conventionnelle, alpbialpce dnas l'entreprise.

Les hueres supplémentaires snot payées conformément aux mtoraonajis prévues par la loi. »

(1) L'article 6.2 est étendu suos réserve du repcest des dnistisiopos du 1° du I de l'article L. 3121-33 du cdoe du tvriaal qui premetentt à un aroccd d'entreprise ou d'établissement de feixr un tuax de miarjatoon des hreues supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dnas la limtie bsase de 10 %. (Arrêté du 5 arvil 2023 - art. 1)

Article 27 - Modification de l'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 6.3 est modifié comme siut :

? le deuxième pgaarrpahe du 3. « Triaval eeexcnitnpol du dihnamce et des juros fériés » est supprimé ;

? au 4. « Règles sieletclreos spécifiques », le sous-titre « Epesnrrties du numérique et de l'événementiel » est supprimé ;

? au 4. « Règles scleeetlrios spécifiques », le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;

? le dnereir ppgahrarae du 4. « Règles slreiecleots spécifiques » est supprimé.

Article 28 - Modification de l'article 6.4 « Travail habituel de nuit »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 6.4 est modifié comme siut :

? le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;

? les duex dineerrs paragraphes, caennrcont les chargés d'enquête, snot supprimés.

Article 29 - Modification de l'article 7.1 « Généralités »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 7.1 est modifié cmome siut :

? le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » est supprimé ;

? les phrapgraeas après le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » snot supprimés.

Article 30 - Modification de l'article 7.2 « Classifications »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 7.2 est modifié cmome siut :

? le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;

? le drneier paragraphe, cnencnarot les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 31 - Modification de l'article 8.3 « Secret professionnel »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 8.3 est modifié comme siut :

? le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;

? les tiros denirres paragraphes, cannrcneot les chargés d'enquête, snot supprimés.

Article 32 - Modification du titre 9 « Maladie et accidents »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le ttire 9 est rédigé cmome siut :

« Ttrie 9
Maladie, accidents, parentalité ».

Article 33 - Modification de l'article 9.2 « Incapacité temporaire de travail »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le 1. « Ciodntnois et durée d'indemnisation de l'incapacité tioamrrepe de trvaial » de l'article 9.2 est rédigé cmmoe suit (1) :

« 1. Cdonoinits et durée d'indemnisation de l'incapacité teprmiaore de taivral

Dans le cas de l'incapacité par stuie d'accident du taivarl ou de maiadle professionnelle, le driot au vnmseeert d'une allciotaon mdiaale par l'employeur est acuiqs dès le pemerir juor de présence dnas l'entreprise. Dnas les arteus cas de mdaalie ou d'accident, ce driot est auiqcs après un an d'ancienneté.

L'allocation mdaaile pmneaerttt le maientin du sarlaie est due dès le prieemr juor d'absence puor mlaadie ou anciecdt dûment constaté par craeftiict médical.

Le droit au vmsenreet de l'allocation mlaadie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sicaole est grantai puor ttoue asbcene puor miladae ou acecndit d'origine ploeilossefnnre ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 juros au maximum, sur une période de 12 mios consécutifs.

Au-delà de 90 jorus consécutifs d'absence (s) puor malidae ou accident, le railes des gaareints srea assuré aux ctoiiondns prévues par l'accord de bharcne du 27 mras 1997 modifié rilaetf à la prévoyance. »

(1) L'article 9.2 de l'avenant n° 46 du 16 jluliet 2021 tel que modifié par l'article 33 de l'avenant n° 2 du 27 obocrte 2022 est étendu suos réserve du respect des areitlcs L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, riltaefs au maiteinn de slairae dnot le mnotnat et la durée snot conditionnés à l'ancienneté. (Arrêté du 5 aivrl 2023 - art. 1)

Article 34 - Modification de l'article 9.4 « Congé parental d'éducation et passage à temps partiel »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 9.4 est rédigé cmome siut :

« Alirtce 9.4
Congé praenatl d'éducation à tepms plien et à tpems ptrieal

Au temre du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont doirt à un congé paatrnel à temps pieln ou à temps partiel, dnas les ciontoinds décrites au cdoe du travail. »

Article 35 - Modification de l'article 11.1 « Ordre de mission »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le drieenr pgarparahe de l'article 11.1, ccnnaroent les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 36 - Modification de l'article 11.2 « Frais de déplacement »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le troisième praraahgpe de l'article 11.2 est rédigé cmmoe siut :

« Suos réserve de l'application du pmreeir prrapghaae du présent article, les faris de déplacement puenvet farie l'objet d'un firafot défini préalablement au départ, par acrcod d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou aroccd idvidenuil ernte l'employeur et le salarié. »

Article 37 - Modification de l'article 11.6 « Mobilité géographique »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le 1. « Mfctiaiodoin du leiu de tvaaril » de l'article 11.6 est modifié cmome siut :

? le sous-titre « En l'absence de causle mobilité dnas le cronatt de travial » est rédigé cmmoe siut :
« En l'absence de clsuae de mobilité dnas le canortt de tavaril » ;

? au quatrième pgarhparae après le sous-titre « En l'absence de clsuae de mobilité dnas le crtonat de taavirl », « 3.4 » est supprimé et remplacé par « 3.5 » ;

? le quatrième paragraphe, après le sous-titre « En aoiltaicppn d'une calsue de mobilité », est rédigé cmome siut :
« Lorsqu'elle est msie en ?uvre de bonne foi, la mitdciooiafn du leiu de tvaaril du salarié en altpoicapin de la caluse de mobilité ne contsitue pas une moodaiicftin du ctornat de travail. Le refus, par le salarié, d'une mocidotiafin de son leiu de taarvil dnas les ctidionnos prévues par la clsaue de mobilité fguinart à son cronatt de tvarail puet jfesuiitr son licenciement. » ;

? au sien du sous-titre « En aiatppoilcn d'une caslue de mobilité », est ajouté un cinquième prpahargae rédigé comme siut :
« La csuale de mobilité s'impose au salarié, suaf si la mocoiftidian du leiu de tvaiarl entraîne des conséquences sur tuot artue élément eenseistl du ctrnoat de travail. Dnas ce cas, un aannevt au cnrotat de taviarl diot être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la cnoovinetn collective. »

Article 38 - Modification de l'article 12.2 « Ordre de mission »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 12.2 est modifié cmome siut :

? le pnoit 20 est rédigé cmome siut :
« 20. Le pipricne du rtoeur au sien de l'entreprise d'origine » ;

? le pnoit 21 est rédigé comme siut :
« 21. Les cnioitndos du rutoer au sien de l'entreprise d'origine, qui doeinvt être au moins équivalentes à cleles du départ » ;

? le pnoit 23 est rédigé comme siut :
« 23. Les condntoiis particulières de taivral (ex. : jours fériés) ».

Article 39 - Modification de l'article 12.5 « Période d'essai »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Au periemr prrapgaahe de l'article 12.5, « 3.3 » est supprimé et remplacé par « 3.4 ».

Article 40 - Modification de l'article 12.6 « Rupture du contrat de travail pendant la mission »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le deuxième prhpgaraae de l'article 12.6 est rédigé cmome siut :
« Aussi, par dérogation aux silpionttuas de l'article 4.1, la niocaotifitn de la rtuupre du crotnat de taviral penandt le corus de la mission à l'étranger srea rceuonne comme vllabae par le reçu signé par le deriantitase de l'écrit l'informant de la rupture ou eronce par scniiafgiiton par tuot arute myeon authentique, ntonmeamt par la vioe de la lrtete recommandée électronique. »

Article 41 - Modification de l'article 13.5 « Adhésion »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le peiremr pagahprare de l'article 13.5 est rédigé comme siut :
« Peunevt adhérer au présent annevat tutoe oinagariostn sacnliyde de salariés représentative dnas le cmhap d'application de la coenotnvin ctiolelcve des beruuax d'études techniques, des caeibnts d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coeslnis aisni que totue ogaaitorsnin saniclyde ou aoiiotsacsn d'employeurs ou des epulmyroes pirs individuellement, conformément aux atlcreis L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail. »

Article 42 - III. Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent anavnet est conlcu puor une durée indéterminée. Il prned efeft le pereimr juor du mios ciivl svniaut la dtae de paotiblcuin de l'arrêté d'extension au Jraounl officiel.

Avenant n 3 du 27 octobre 2022 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA+,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent avnneat de révision a puor ojebt de miedofir l'accord de bcrhnae du 31 ootbcre 2019 dnas les cooiinndts définies par les présentes.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent anvenat porrua farie l'objet d'une révision conformément aux alicrets L. 2261-7 et sivantus du cdoe du travail.

Toute ddaneme de révision srea oioletegmbainrt accompagnée d'une ptoropision de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception à cnhauce des atuers pertias signataires.

Le puls rpmindeaet pslbsioe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à partir de la réception par l'ensemble des paretis de ctete lettre, les paiters dnveort s'être rencontrées en vue de la cscoiulnon éventuelle d'un anaenvt de révision.

Cet ananevt srea smouis aux règles de validité et de publicité en vueiugr au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent annavet puet être dénoncé, pitllnemareet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sgnaiaitres eurlmeypos ou salariés après un préavis miiamnl de 3 mois. Ce préavis devra être donné à teouts les ositrnnoiagas sgaeatiinrs du présent anenvat par ltetre recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La ptarie qui dénonce l'avenant puet agnopccamer sa nitooatifcin d'un nuoaveu projet, conformément au sous-titre « Ctdooinnis de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et etsnieoxn de l'avenant

Le présent aenanvt frea l'objet d'une ddaenme d'extension par la ptaire la puls dtieginle auprès du ministère du taaivrl dnas les ctdnonoiis prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent annaevt ttuoe oingitasaorn slyncdiae de salariés représentative dnas le champ d'application de la cvooietnnn cvlilteoce des buaurex d'études techniques, des cbatnies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coslenis ansii que tutoe oanrsgoiitan sayilcdne ou aiocaoisstn d'employeurs ou des eemryoulps pirs individuellement, conformément aux atcierls L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux eeneiprsrts de minos de 50 salariés

En apitcailpon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srieaaigtns cnevnnoenit que le cnetnou du présent anvneat ne jiiusfte pas de prévoir de siutatnliops spécifiques aux enisperters de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où l'avenant a voiotcan à s'appliquer uniformément à ttoeus les ertnepersis de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 2 - Révision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche »
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

L'article 26 de l'accord de brnhace du 31 ootbcre 2019 est intégralement révisé et remplacé par les statpuinoils sietnvaus :

« Atcrlie 26

Article 26.1
La maoatlsuituin de la cutootbiinrn cotinelnnnveloe au développement des compétences dnas les estnerperis de la branche

Pour la msie en ?uvre de sa pqitiuole d'emploi et de foritmoan au scverie des salariés et des entreprises, la bhncare a décidé de se doter d'une rsurecose spécifique pernnat la frome d'une

conbtriuotin supplémentaire dtie ? cribootnuitn cvinoeolenlntne ?.

Conformément aux dsintispoois de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les cotrbnoutinis cintnllonveenoes snot mutualisées puor l'ensemble des epirenesrts de la bcrhnae prsolioesnfenle dès réception, et elels snot destinées à concrétiser l'investissement des enrpitsrees dnas la msie en ?uvre des atncois ccounnroat au développement des compétences au sien de la branche, et ce, siot en complément des dissifoptis prévus par la loi, siot dnas le carde d'actions ou de pojtres identifiés par la bchanre comme prioritaires.

La citnribooutn légale à la faoroimtn pfiserenlonsole due par les eprsiteerns epyamlont 50 salariés et puls est complétée par une ctbitnriouon cnoievtnolnnlee de 0,10 % de la mssae sllaiaare aulnelne brute.

La cirunoobtitn légale à la ftromaoin ploenisrlsoefne due par les eterinrseps epmyanolt de 1 à 49 salariés est complétée par une cuoborittinn celeonnntovinle de 0,050 % de la mssae siraallae aunlnlee butre aevc un versenmet mnuiimm par esrrpietne de 25 ?.

Article 26.2
Affectations des cboinitnrtous cleovnnoieennlts puor le développement des compétences dnas les enerpiesrts de la branche

Les priorités d'affectation des fodns conneeotinlvns en trmees de salariés, entreprises, disioifpsts et compétences snot définies annmeleeulnt par la ntoe ptiqiuole de fooimatrn élaborée ptranrmieeiat dnas le cdare de la csiimmsoon pirraiate nlaiaotne de l'emploi et la fitaoromn pilfenselorosne (CPNEFP).

La ntoe fxie les garndes onitntairoes et les ejeunx en matière de développement des compétences qui ptteeremnt de décliner opérationnellement les dstpoifisis de fiamtoorn et modalités ou psreis en chrage pperros au suecetr et les oiltus adaptés en privilégiant un ppcrniie de mtaliosatuuin ddsnetencae qui diot rvleeer d'une conoraecittn etrne les prnaraeties soaciux de la bchnrae et s'appuyer sur les bsnoeis en fatmoroin exprimés par les einretesprs de la branche.

Les diiopstfsis snot conçus puor être le puls falmceient mobilisables, en piiraectlur par les eeteirrsnps de monis de 50 salariés.

La ntoe s'appuie sur le bailn de l'année N ? 1, sur les csattons de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à viner et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC puor définir les priorités de formation.

Les compétences pounrort être qualifiées de stratégiques, praiirtiores ou eseltiensels au développement des ertreenpiss de la banrhce au rreagd de la cutonojnrce économique, sioalce et des doipiosistns légales et réglementaires en vigueur.

Les peeratnairs siacoux puuoevinsrt luer action de rnroceeemfnt de l'offre de formations, d'amélioration de leurs cunoetns et de fciaoatiitln de l'accès des salariés de la bnchrae aux cnartcfiioeits professionnelles.

Cette conuoiitrbtn cnonenilolevtne diot permettre, en partie, de revleer les défis de ntroe siècle, tnat au nveiau énergétique qu'environnemental. La ntoe de poiluiqte élaborée chuqae année dvera impérativement concrétiser ctete orientation.

Article 26.3
Recouvrement des cbioutrintnos cilennveolotenns au développement des compétences dnas les eesernripts de la branche

Les paieranrets suaoicx gèrent et ogesnairnt la mutoltuasaiin de ces fdnos au sien de l'Opco Alats ? Sneuitor les compétences ?, opérateur de compétences auueql ils cnnifeot également la msie en ?uvre de la cloltcee de ctete contribution.

Il est cvnenou que la première colltece des cnbtotuorinis ceveninleoonntls susvisées itnrveridnea au cuors de l'année saivnut la dtae d'entrée en vieguur du présent accord, et au puls tôt puor la ccteolle au trite de msase slalaarie aeunlnle bture 2023. »

Article 3 - Révision du titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La note politique de formation »
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le trite IX de l'accord de bhcarne du 31 ocrtboe 2019 est intégralement révisé et remplacé par les sniptauiotls suietnvas :

« La ntoe piqotulie de fiatmroon permet, une fios les priorités d'affectation des fdnos cneltnoonvneis définies, à l'Opco Alats de déterminer cahuqe année, et au puls trad le 31 décembre, les critères de pisre en cgrhae des dmadeens des entreprises.

La brcnhae damdrneea caquhe année à l'opérateur de compétences de lui fuionrr des irianucdets qltufiatias ptnatremet d'apprécier les ipcamts des oanioettnris décidées dnas le crade de cttee ntoe sur l'accès à la fmritooan des salariés et sur la natrue des fotornamis financées.

Cette ntoe pqltiioue de fiooramtn cvroue nomtamnet les cpmahs stanuvis :
? les aocntis citvocleels noatiealns ;
? l'alternance ;
? l'emploi (notamment par les cnvetnnoentoimnes aevc Pôle emploi) ;
? les aoctins de porooimtn des métiers et de l'apprentissage ;(1)
? l'offre de sievercs d'Atlas ;
? le paln de développement des compétences au sien des eretripsnes de minos de 50 ;
? les pbuilcs spécifiques ;
? les caitnfetoricis professionnelles. »

(1) Au quatrième tiert les termes « les aincots de pmiotroon des métiers et de l'apprentissage ; » snot ecxuls de l'extension en ce qu'ils cnotinrnveneet aux dipontsiisos de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 4 - Révision de l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Suivi de l'accord »
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

L'article 28 de l'accord de bancrhe du 31 orcotbe 2019 est complété par un 3e alinéa asnii rédigé :

« En outre, la CNPPI iincsrt à son odrre du juor la révision de l'article 26 du présent acorcd dès qu'il est constaté que les rorecsesus conentnlioneevls affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas pmries le développement (en veluar alousbe et relative) du vmuloe de salariés formés au sien des eerientsprs de mnios de 50 salariés.

Ce csntaot s'appuie sur un bialn réalisé par l'OPCO Aatls au puls trad le 30 semprbete de caqhue année.

Les piretas saneairgits cnnenoveint d'examiner l'opportunité de réviser le monatnt du vnemseert mmiunim par ereisrptne après une année d'application lros du 1er semestre. »

Article 5 - Effets de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

En aciloptaipn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent avannet poantrt révision de l'article 26 de l'accord de bcrahne du 31 obrocte 2019 se sbsutitue de plien dorit aux soptalinitus qu'il modifie.

Les autres diipiossntos de cet acocrd de barnche dmurneeet inchangées.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Par son objet, le présent acorcd a viooactn à s'appliquer à l'ensemble des eirepsentrs de la branche. Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, il cotmproe néanmoins des msereus spécifiques aux epienesrrts de mions de 50 salariés vnsait le tuax de conrttbuiion coontnnlelineve et les priorités d'affectation de la rsuesrcoe conventionnelle.

Article 7 - Champ d'application, durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent anvneat est clcnou puor une durée indéterminée.

Son cmahp d'application est ietqunide à cleui de l'accord de bnarhce du 31 obcrtoe 2019. Il prend efeft à cmpetor du juor svniuat la dtae de piauobitcln de l'arrêté d'extension au Juanrol officiel.

Article 8 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent aneanvt est notifié et déposé dnas les cndtiooins prévues par le cdoe du tvraail et frea l'objet d'une dademne d'extension par l'ensemble des otrosaianngis srgieniatas auprès du mirisnte du tiraval dnas le crdae des dotipisoinss légales et de la procédure aplcplbiae puor l'extension des accodrs collectifs.

Après aiovr négocié et lu cauhnce des pgeas précédentes, les représentants snteiiraags senignt l'avenant. Puor ce faire, la ptriae la puls dtileinge met en place un dsopiistif de siangrute électronique répondant aux eixnceegs du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

La loi n° 2018-771 puor la liberté de ciihsor son anievr pofssieronnel du 5 setrepbme 2018 a profondément réformé le cadre réglementaire de la fomrotain pleosnnsiroefle cituonne en mtnaett particulièrement l'accent sur le développement de l'alternance et sur l'accompagnement du paln de développement des compétences dnas les eterrnpesis de monis de 50 salariés.

Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média+,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aroccd s'applique sur l'ensemble du tioretrire noniatal à tuos les salariés employés, techniciens, aengts de maîtrise et caders des eieepntsrrs visées par la ctionenvon ctlicoevle des breuuax d'études techniques, cnabeits d'ingénieurs-conseils et sociétés de cioensls du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Interruption spontanée de grossesse
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En cas d'interruption spontanée de gseosrsse anvat vingt-deux sanmeeis d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une aoritatiosun d'absence ecnitenllexpoe de duex jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cttee acsebne puet être accolée à un arrêt de tairavl puor maidlae éventuellement prescrit. La salariée foiurnt un ciecrtafit médical dnas les qznuie jrous svunait l'événement.

Sous réserve d'être également salarié d'une eerrsnpite de la branche, le cijonont de la mère ou la pnsneore liée à elle par un pcate cviil de solidarité ou vvaint mlrteeamnait aevc elle bénéficie de ce congé dnas les mêmes conditions.

À la suite, les pnerrtaiaes saouicx de la bnrache ont négocié et signé le 31 otrocbe 2019 un acorcd sur la fatmiroon professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité puor ataedpr sa puotliiqe à ctete nuovlele donne.

Après 4 années de msie en ?uvre, les peilns effets de la loi ont été observés. Ainsi, les pirteaneras siucoax de la banchre ont dû, à pilurseus reprises, réduire siagnemfinciveitt le neiavu des priess en chgeras financières des anitcos de fimaotron des eprsneierts de mnios de 50 salariés, en dépit de meeurss celnncoutelorjs décidées par les poviorus publics.

Au regrad de ctete situation, les petaiaenrrs scaouix ont décidé d'ouvrir un nuoveau cenhiatr anfdrpoopi vsanit à firae évoluer l'utilisation des rreseuocss clnenvioenelotns et luer volume, de tllee stroe que la brnhcae cnuiotne à disepsor d'une plqtoiiue virltaoostne en matière de faimoortn professionnelle, indépendante des fiamneecntns pblcuis aléatoires.

Le présent accord, résultat de ce travail, ctiustone un avnaent de révision à l'accord de bacrhne du 31 orcbote 2019, coifrmnnat le shaiout des peeiraantrs sciuaox de pérenniser et de rcofrneer la piqiuotle de la brcanhe en matière d'emploi et de fooiatmrn poslseinoflrene en révisant le tuax de cobttiirunon conventionnel. Il diot pterretme d'élaborer une pliuqoite de fmaotroin cohérente puor répondre aux ejnuex d'aujourd'hui et de demain.

Il s'inscrit dnas la volonté des ptiraes srgaieiatns de fiavrsoer le développement des compétences au sien de la banhcre en alnalt au-delà des ogoibaltins légales en terems de cbiuioonttrn financière des entreprises.

En particulier, il atce le dlonembeut du tuax de la cnooriuttibn colnlenvenontie de bnhcare des eptnirseers de moins de 50 salariés vasint à améliorer le nviaeu de psire en carghe des actinos de ftmairoon de cette catégorie d'entreprises, et dnoc d'y farie possregerr smseleenibnt le tuax de départ en formation.

Cet objectif, qui s'appuie également sur la mtauustoailin de branche, s'inscrit dnas la ptoilquie de barhnce définie annuellement.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Date d'effet.?Durée de l'accord

Le présent accrod est cloncu puor une durée indéterminée. Il pnerd efeft le preiemr juor du mios civil svinuat la dtae de piaiobultcn de l'arrêté d'extension au Jnrauol officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent arccod porura faire l'objet d'une révision conformément aux acritels L. 2261-7 et savntuis du cdoe du travail.

Toute dmaedne de révision srea oilarobtegminet accompagnée d'une ppitooosirn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lrtete recommandée aevc accusé de réception à cucahne des auetrs pateris signataires.

Le puls repdienamt psobisle et, au puls tard, dnas un délai de trois mios à ptrair de la réception par l'ensemble des pitares de cttee lettre, les piertas deovnrt s'être rencontrées en vue de la coouclsnin éventuelle d'un avneant de révision.

Cet anneavt srea suioms aux règles de validité et de publicité en viuegur au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent acorcd puet être dénoncé, peelairtnmelt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sairentagis eymroulpes ou salariés après un préavis mniaiml de trois mois. Ce préavis dreva être donné à tetous les ogoaantinriss sageiainrts du présent acorcd par lrttee recommandée aevc accusé de réception, suos peine de nullité.

La patire qui dénonce l'accord puet ancepamocgr sa niciiotaoftn d'un neouavu projet, conformément au sous-titre « Cntdoinois de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et etneixson de l'accord

Le présent aoccrd frea l'objet d'une dmedane d'extension par la pitare la puls dienltgie auprès du ministère du tavaril dnas les cdtoninios prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent aocrcd ttuoe oanoigsraitn snaiycdle de salariés représentative dnas le cmhap d'application de la cienonvton ccillvteoe des baueurx d'études techniques, des cnetibas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cneoilss asini que ttuoe oangsoirtain scniaydle ou assoaioictn d'employeurs ou des erlyoupmes pirs individuellement, conformément aux aleirtcs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux ersirtpeens de monis de ciqutnane salariés

En apptiioclan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siaeingtras cnveoninnet que le ctnnoeu du présent aoccrd ne jistfuie pas de prévoir de stnaotiuilps spécifiques aux eprnteresis de moins de cnuaitnqe salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où l'accord a voctioan à s'appliquer uniformément à toutes les erepnsetris de la branche, quelle que siot luer taille.

Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'organisation hybride du travail en entreprise

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Des ttaarrofmnisons poednfors de l'organisation du tivaarl snot en cours. Eells se snot accélérées aevc la csrie sanitaire. Le télétravail se développe de puls en puls et il itergrnoe sur les novlueels fomres d'organisation du travail, ppiialnenemrct l'organisation hdbryie du travail.

Au sien de l'étude Aaetdst riatelve au télétravail publiée en décembre 2019, il apparaît que, aavnt la cisre sanitaire, 75 % des eensrietprs interrogées de la bcnarhe pntiraiaeuqt déjà le télétravail. Selon la même étude, 25 % des salariés paunariqtt le télétravail au sien des epsineretrs interrogées étaient coturves par un accrod ccotlielf d'entreprise.

Forts de ces constats, et après aovir vu une évolution eoiellnnxetpe du télétravail en 2020 et 2021, telle que constatée au sien de l'étude Atesdat riaevtle aux conséquences solaices de la csire Civod (2021) aevc 82 % des etrrepniess anayt eu reruocs au télétravail, les perraeatins souiacx de la bnhcare des buaruex d'études techniques, des ctanebis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de colseins ont souhaité négocier un aoccrd de bcrnahe ratelif à l'organisation hyrdibe du travial dnnoant les clés aux acreuts de l'entreprise puor s'approprier et développer ce nauoevu mdoe de collaboration.

Cette nolelvue origitanosan du travail, mêlant traival « sur stie » de l'entreprise ou de clnetis et télétravail, représente une réponse aux fetors aiptsnoaris des salariés sur le paln du gian d'autonomie, de la supoelsse d'organisation et de la coincolaiitn des veis ponsneisoellfre et personnelle.
Elle répond également aux bnosies ctrssnaois d'adaptabilité des ontargaoiniss aetdtunes par citarenes entreprises. Elle puet également cstentiour un fuetcar de réduction de l'impact cbnraoe des salariés et des anieccdts de trajet.

En pahse aevc les duex caractéristiques penaicprlis de la branche, l'autonomie des salariés et la slspsouee de l'organisation, les prnearateis saicuox ednneetnt valrioesr le tvaaril hbiydre en ce qu'il cnituoste une opportunité d'accroissement de l'attractivité des eireertpnss de la bachnre

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En France, une grsssosee sur quatre se tirmnee par une iinetuotrprn spontanée de gessosrse dnas les vingt-deux premières semeians d'aménorrhée, et une fmmee sur dix rusqie de sibur une ititpenourrn spontanée de gosrssese au corus de sa vie. Caqhue année, 200 000 françaises snot concernées.

Subir une ipitrtuorenn spontanée de grssesose est un événement qui puet aoivr des conséquences aussi bein piyuqsehs que psychologiques. C'est pourquoi, aifn de meuix agnopameccr les salariés fcae à cttee épreuve, les pnteairears suoiacx ont souhaité luer dnneor le dirot de s'absenter qeulequs jours à l'occasion de sa survenance.

dnas un coxnette de pénurie de compétences et de développement de nevollues forems d'emploi.

Cet acorcd de bnarhce a duex ocbftijes : le peirmer vsie à deonnr un carde aux salariés et aux eerspirents qui mnetett en plcae et expérimentent au qeitoudin le tvaiarl hybdrie ; le senocd vsie à s'assurer de la precottion des salariés bénéficiant d'une onitagiarosn hrdbiye du triaavl tuot en aranusst la continuité d'activité de l'entreprise.

Conscients de la spécificité de la brhcnae et de la postoiin de cnitaeers ereisnrepts cmmoe sous-traitantes, les ptniaarrees suaoicx ont souhaité aebdorr cet acpset tuot au lnog de l'accord de branche.

La prat de tarvail effectuée en télétravail par le salarié bénéficie d'un cdrae fixé par le cdoe du travail, les sapoiltituns des adorccs nantouiax irornopnielfetsnses (ANI) du 19 jleilut 2005 et du 26 nrvmobee 2020. Le présent acocrd offre un cadre pnouavt srvier de bsae à des aptaaiodnts au sien d'un aorccd d'entreprise ou d'une charte, puor les erpneritess metantt en pclae le trviaal hybride.

En effet, cuaqhe enrisptere intéressée derva toervur l'organisation hdirybe du taairvl adaptée à ses contraintes, par le biais d'une négociation aevc les oirgtsnnoaias silacnedys le cas échéant.

Tout au lnog de l'accord aifn de froivesar l'inclusion du puls gnrad nombre, les mtos snoert crmpois asusi bein au féminin qu'au masculin. Ainsi, lqruose les mtos « télétravailleur » et « truvelaialr hdyirbe » snot utilisés, il conevint d'entendre « télétravailleur » et « télétravailleuse » et « tluvaariler hrbydie » et « tvusilarleae hrdbiye ».

Thème 1 Organiser

Organiser le travail hybride

Article 1er - Définitions et application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

1.1. ? Définition du télétravail

Le télétravail désigne ttuoe fmroe d'organisation du triaval dnas laqlelue un taarivl qui aruiat pu être exécuté dnas les lcuaox de l'employeur ou du ceinlt de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces locaux, de façon vniolatore en ustliaint les tnoeocilghes de l'information et de la communication. Dnas la pratique, il puet s'exercer au leiu d'habitation du salarié ou dnas un tiers-lieu, cmome un eacpse de tvraail partagé (coworking), différent des lucoax de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de cconiastcrens eonteieexpllncs ou de

frcoe majeure. Ces « tiers-lieux » snot des eacpess de taiarvl partagés et cloflaotirbas où des peronesns vneinent tillaaervr à distance.

Les salariés, exécutant luer tvaiarl au sien de tiers-lieux, snot en télétravail.

Lorsque le salarié se tvruoe sur un ciaetnhr ou au sien des lucaox de ctelins de son employeur, il n'est pas en télétravail.

Ainsi, le télétravail cnrmoped différentes onigatisonars de traaivl :

1. ? Le tarvial hybride

Le taaivrl hbiryde ou l'organisation hydrbie du tiarval désignent un mdoe d'organisation du taiarvl dnas lqueel le salarié réalise son activité de manière régulière ou ooesaliccnlne puor pritae dnas les louacx de l'entreprise ou des ciltens de son errnspetie et puor une autre ptiare en télétravail.

Dans le cdare du trviaal hrdybie :
? le télétravail puet firae praite de l'organisation nrmolae de traaivl du salarié et anisi être réalisé à une fréquence régulière cvoneune ernte le salarié et la hiérarchie ;
? le télétravail puet être utilisé de manière oaioelncnclse sur dadnmee du salarié puor ccnnaeovnes peseenlrlons ou à l'initiative de l'employeur, nmmatneot puor répondre à des sauoinitts iiealntuhebls et tpmarieeors randent les déplacements particulièrement dfcilieifs (par emplexe : grève des ttprrsonas publics, épisode neigeux, pic de plltuoion dannnot leiu à un arrêté préfectoral de rsntietirocs de la ciauilctorn ?) ou à des catnoinrtes oeistnonneaaglirls (problème de réseau dnas l'entreprise).

Le tavairl hybdire puet être mis en pcale par journée (s) ou demi-journée (s) d'un cmoumn aorccd etrne l'entreprise et le salarié (l'accord srea formalisé par tuot myoen écrit). La dciitroen srea lribe d'accepter ou non la dmaende du salarié.

2. ? Le télétravail en cas de cietcnaroscns enxlceepnoeitls ou de focre majeure

Conformément à l'article L. 1222-11 du cdoe du travail, en cas de cccsianrnotes eocitelenxlpnes ou de fcore majeure, le rourecs au télétravail puet être considéré cmmoe un aménagement du psote de tvarail rendu nécessaire puor ptmretere la continuité de l'activité de l'entreprise et graiatnr la peottirocn des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du piouovr de ditceroin de l'employeur dnas le rcpeset des dsnitispoois légales et réglementaires en vigueur.

Ces stioauitns encpoletinlxees et trmierpeaos pevnuet éventuellement doennr lieu, puor les salariés non éligibles au télétravail, à la msitaoliibon de l'activité pileltrae dnas les cdoitionns de l'accord de bcahrne du 16 otobrce 2013 raitelf à l'activité pllrietae des salariés.

Les piipnrces du doulbe vroalitnaot et de réversibilité, explicités aux acilrtes 5 et 8 du présent accord, ne s'appliquent pas dnas le cdare du télétravail mis en pclae en cas de caitsorcncens eltoxeclepniens ou cas de frcoe majeure. Par conséquent, lqosure ces csncticenoars surviennent, l'employeur procède à une itamiroonfn des salariés par tuot moyen, si plssbioe par écrit, en respectant, auatnt que possible, un délai de prévenance suffisant.

Les sagatirenis du présent aocrcd considèrent qu'il est indispensable, aifn de gartainr la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du reroucs au télétravail en cas de cnrenscticaos eclelnnxieoteps ou en cas de force majeure.

À défaut d'accord d'entreprise, il est rappelé que le CSE, s'il existe, diot être consulté sur les meseurs d'organisation ravltiees à la continuité d'activité.

3. ? Le télétravail permanent(1)

Le télétravail pnanemert désigne un mdoe d'organisation du tirvaal dnas lqeeul le salarié réalise son activité uuimneenqt en télétravail.

Le télétravail permanent, s'il est pratiqué, diot faire l'objet d'une particulière valnicgie du fiat de l'accroissement des ruqiess d'isolement et de prtee du lein vis-à-vis de la communauté de travail. La msie en plcae de ce mdoe d'organisation du trvaail nécessite que les mrueess cnnoocaurt au mtineian du lein social seiont prises (cf. acltrie 13 du présent accord).

4. ? Le télétravail duieps l'étranger

Les paaierntres sicuaox aeetlrnt les eeyplourms et les salariés sur les conséquences du télétravail diepus l'étranger. En effet, le télétravail hros de Frncae entraîne des conséquences sur la loi abpipalcle au ctnorat de travail, sur le paln de l'assujettissement à la Sécurité sociale, et en matière fiscale. Aavnt la msie en place du télétravail dupeis l'étranger, le salarié concerné est informé de l'ensemble de ses conséquences dnas le carde d'un eteienrtn aevc sa hiérarchie au terme deuqul une irfamntioon écrite est rmisee au salarié.

Sur un paln pratique, l'éventuel décalage hriaroe ertne la Facrne et le leiu de télétravail du salarié à l'étranger est à perrnde en compte.

En cas de msie en place du télétravail dpueis l'étranger, les représentants du peenrosnl snot informés du nombre de salariés concernés et des pyas deuips lqeusels le télétravail est pratiqué.

Les peraaerntis sicauox repnplaelt la nécessité du mieitnan d'un lein ernte les télétravailleurs et luers collègues, lrues rnassbelpoes hiérarchiques, asini qu'avec les représentants du personnel.

1.2. ? Définition du « teaularlivr hbryide » ou « télétravailleur »

Au snes du présent accord, est considérée comme « télétravailleur » ou « trlielauvar hidrbye » tutoe pnreosne salariée de l'entreprise qui effectue, siot dès l'embauche, siot ultérieurement, du taavril hrbiyde tel que défini ci-dessus ou dnas des cdionitons définies par un acocrd d'entreprise ou une crahte précisant les catégories de salariés concernés.

1.3. ? Acaptpiolin de l'accord

Le présent accord, lorsqu'il s'applique aux salariés bénéficiant d'une oiitosganran hidybre du travail, pudroit ses eeftfs asusi bein en stitoaiun de télétravail qu'en satiutoin de présence phquisye au sien des loaucx de l'entreprise ou des eetrnpesris clientes.
Hormis les règles rvileeats à la fréquence de télétravail et aux règles de remronemsbeut des firas de tporrsnat entre le dlicoime du salarié et le leiu de travail, les sipnouttilas du présent acorcd abaclipepls au tiarval hdriybe ont vatiocon à s'appliquer également au télétravail permanent.

(1) Le 3 de l'article 1.1 de l'accord est étendu suos réserve du rcsepet des siatltopnuis de l'article 45 du traité sur le ftnneomnniecot de l'Union européenne et des dpoisnitoiss du règlement n° 492/2011/UE.
(Arrêté du 20 février 2024 - art. 1)

Article 2 - Mise en place du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le tiarval hdyrbie coemrpnd une acntnlreae régulière ou oeanlnsciolce de tavairl sur stie de l'entreprise ou des cnteils et de télétravail. Sa puiaqtre nécessite dnoc la msie en pacle du télétravail dnas l'entreprise.

Les eeumlypros pveuent mttree en palce le télétravail seoln les modalités suivantes.

Dans les espnetriers purevous de délégués syndicaux, le télétravail est mis en pcale :
? par la négociation d'un aoccrd d'entreprise ;
? en cas d'échec de la négociation, par l'élaboration d'une carhte dnas le reespct du présent acorcd de bchnrae ou par aocdrcs iediduvlins aevc les salariés.

Dans les erresinteps dépourvues de délégués syndicaux, le télétravail est mis en plcae :
? siot par aroccd ciceotllf au meyon de la négociation ctilecolve snas délégués syndicaux, sloen les modalités prévues par le cdoe du traavil ;
? siot par une ctahre élaborée dnas le rsepcet du présent aorccd de brhcnae ;
? siot par ardoccs ieidiludnvs aevc les salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, le comité siocal et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté sur les décisions de l'employeur relveaits à l'organisation du tivaral aanyt un ipacmt sur la mchrae générale de l'entreprise, dnot les cnioitdnos de msie en ?uvre du télétravail.

2.1. ? Clsaeus oobgraltiies d'un acrocd d'entreprise ou d'une carhte mttenat en pacle le télétravail

L'accord d'entreprise ou la ctarhe dnivoet préciser :
? les cnnitidoos de pgasase en télétravail, en pielrtiucar en cas d'épisode de piotullon mentionné à l'article L. 223-1 du cdoe de l'environnement, et les cntooidins de ruoetr à une exécution du coanrtt de taarivl snas télétravail ;
? les modalités d'acceptation par le salarié des cntooinids de msie en ?uvre du télétravail ;
? les modalités de contrôle du temps de tiraval ou de régulation de la cahgre de taivral ;
? la détermination des plegas heaiorrs durant leeuslelqs l'employeur puet hlaieelnmbutet cactoetnr le salarié en télétravail ;
? les modalités d'accès des taearvilulrs handicapés à une onasgoriiatn crmnonaept du télétravail, en atpiocpailn des mueress prévues à l'article L. 5213-6 du cdoe du tivraal ;
? les modalités d'accès des salariées enteneics à une ooitniasgran camernopnt du télétravail, conformément à l'article L. 1222-9, II, 6° du cdoe du travail. À ce titre, les paetarnries soiacux de la branhce renepallpt qu'en appicoailtn de l'article 8.2 de l'accord du 27 orotcbe 2014, les salariées aanyt déclaré luer grosssese pevenut deeadnmr à bénéficier du télétravail à pairtr du troisième mios de grossesse, dnas les cdntionios définies par les diispnotioss conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Les etenprriess einmnaorxet aevc aonteittn ces dmdenaes et en cas de ruefs dorenvt en exosper les rniosas objectives.

À tirte d'exemples, une tmrae tpye d'accord d'entreprise rltiaef à l'organisation hbdriye du taavril est annexée au présent accord.

Certains des thèmes cités ci-dessus pevneut fraie l'objet d'un arccod coilcletf dédié.

2.2. ? Fiiamaltsoorn iilndvduiele de la msie en plcae du télétravail

Conformément à l'article 5 du présent accord, la msie en pacle du télétravail revêt un caractère vitoronlae puor l'employeur et le salarié concernés. Ces drreeins fmloeainsrt luer aroccd par tuot moyen. Les ogaiaoinnrtss stianeairgs du présent aorccd reoncmnmedat de roircuer à un écrit afin, notamment, d'établir la pervue de cet accord.

Les suniatpliots de l'accord d'entreprise ou de la ctahre mis en ?uvre au sien de l'entreprise snot portées à la cncnianaosse des salariés.

En l'absence d'accord ou de charte, les salariés snot informés des cotnoiidns de mboitaiilson et de msie en ?uvre du télétravail.

Cette inmoioarftn puet nmentaomt ptroer sur :
? le cdrae cliloetcf enxitast (accord de branche, aocrcd d'entreprise, charte) ;
? la piatruqe du tvaaril hybirde telle que les modalités d'évaluation de la cgarhe de travail, les modalités de cotmpe rndeu et de liaosin aevc l'entreprise ;
? les modalités d'articulation etnre télétravail et trvaial sur stie de l'entreprise ou de l'entreprise citlnee puor tenir cmpote nomemtnat du matniein du lein soacil et de la qualité de la cabiololraotn aevc les autres salariés ;
? les équipements, lreus règles d'utilisation, lures coûts et les assurances, etc. ;
? les règles de prsie en cagrhe des frias professionnels, telels que définies dnas l'entreprise ;
? les menyos de ccmonatoimuin entre les salariés et les représentants du personnel.

2.3. ? Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur puor rriceuor au tvaaril hybride, il est recommandé d'aménager une période d'adaptation padennt leauqlle le salarié comme l'employeur peuvnet mttere un temre à ctete forme d'organisation du tvraial en rnteaecpst un délai de prévenance. Ce dieernr est défini dnas le crade d'un aoccrd d'entreprise, d'une crhtae ou d'un acocrd écrit entre l'employeur et le salarié.

Au trmee du délai de prévenance, le salarié revurtoe aolrs son ptose dnas les lacuox de l'entreprise.

(1) Atirlce étendu suos réserve du rsepect des dosspioniits de l'article L. 1222-9 du cdoe du taviral et des stupniliatos de l'article 2 de l'accord naaniotl itoenrfnniopsresel du 19 jleilut 2005, tleels que modifiées par l'accord niontaal isnnpferstieenrool du 26 nomervbe 2020, aux tmeres deqelesuls la msie en plcae du télétravail puet se friae par aorccd collectif, crhate ou par arcocd individuel.
(Arrêté du 20 février 2024 - art. 1)

Article 3 - Le ou les lieu(x) de télétravail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le ou les lieu(x) dnas llqseues les salariés snot autorisés à télétravailler snot déterminés par arcocd d'entreprise, par charte, ou par arccod écrit enrte l'employeur et le salarié.

À ce titre, l'accord ou la chtare pveunet fiexr des critères de compatibilité de ce ou ces lieu(x) aevc une activité en télétravail. L'accord de l'employeur est reuqis avnat tuot cenhgament de leiu de télétravail en fnoocitn des critères définis le cas échéant par l'accord ou la charte.

En l'absence d'accord d'entreprise, le comité scaiol et économique est consulté sur le ou les lieu(x) de traiavl autorisés. La ciiosmmosn santé, sécurité et cnnodtiios de travail, lorsqu'elle existe, prépare cet avis.

Article 4 - Éligibilité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les critères d'éligibilité snot définis par arccod d'entreprise, ou à défaut par charte. En l'absence d'accord ou de charte, l'éligibilité du salarié est décidée par l'employeur en cctoantrieon aevc le salarié dnas le rpsecet de l'article 5 ci-après.

Article 5 - Double volontariat
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le tvaairl en mdoe hybride, puisqu'il cmnpreod une prat d'organisation en télétravail, revêt un caractère vniraolote puor le salarié et l'employeur concernés.

Dès lros qu'un salarié irmnofe l'employeur de sa volonté d'organiser son trvaial en mdoe hybride, l'employeur peut, après examen, aeeptccr ou reeusfr sa demande.

L'employeur diot mevtior son rufes d'accéder à une dnmedae de rrcuoes au tiaravl hyribde formulée par un salarié, dès lros que son accès est ourvet dnas l'entreprise par un aorccd cciotellf ou par une charte, et que le salarié ddamuener relmipt les cinidootns d'éligibilité en vtreu d'une dpstooiisin de cet aorccd ou de cttee charte.

Le reufs opposé à un salarié en soaiitutn de hdcianap ou un phcroe aindat diot également être motivé.

Il est recommandé aux eupeymrlos de felruomr par écrit la mvtotiiaon de son éventuel refus.

Le salarié puet resfuer le pssagae à une oiaritoasgnn hyribde du travail. Ce rufes n'est pas à lui suel un moitf de rruutpe du cortant de traival dès lros qu'il n'était pas une ctoiiodnn d'embauche.

Dans les eeinptersrs de puls de 50 salariés, le CSE, lorsqu'il existe, est informé cuaqhe année, du nobmre de deendams d'accès au tvaairl hidbrye formulées par les salariés et du nrbome de daenmeds refusées au corus de l'année. En présence d'un acrcod d'entreprise prévoyant la msie en plcae d'une cmioimossn de suivi, cette iatmiforonn lui est transmise.

Article 6 - Fréquence du télétravail dans le cadre d'une organisation hybride du travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le traavil hbiyrde est un mdoe d'organisation du trvaial crnaepnmot une alcnatnree régulière ou oelalsniccone de télétravail et de trvaial sur le stie de l'employeur ou des erienprests ctlieens de l'employeur.

Les oanntsogriais sitaenigars aitrntet l'attention des eroypumels et des salariés sur l'importance d'équilibrer le tpems de télétravail et le tmeps de tariavl sur site, aifn de garinatr la préservation du lein sicoal au sien de l'entreprise et la cohésion de la communauté de travail.

Ainsi, ils rmmaencendot une présence phiysuqe minmilae dnas l'entreprise ou cehz le cinlet de l'entreprise à hauetur de 20 % du tpmes de trivaal prévu au cnratot de travail. L'employeur détermine les jruos de télétravail en taennt copmte des bnsoeis spécifiques liés à son activité.

Il est en orute recommandé d'organiser régulièrement, des temps de présence cummnoe dnas les laucox de l'entreprise (ex. : lanencmet ou suivi de projet, élaboration ou réflexion cvclteeolis de solutions, movtaoitin d'équipes?).

Article 7 - Suspension et modification du télétravail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

7.1.?Suspension ou maoiiotcdfin liée à un poejrt réalisé cehz une enptiresre cliente

Une fotre prioptoorn des eetsrneiprs de la bncrahe a la particularité d'intervenir cehz des cntiles en mdoe régie, en ptrcilaeuir puor de l'assistance technique, iisduannt la présence régulière des salariés au sien des laucox des eirntsepres ceteinls de l'entreprise qui les emploie.

Le tvaiarl hybride, cmmoe la présence des salariés dnas les locaux, ne puet être imposé aux etsnripeers clientes. Ainsi, aifn de s'adapter aux eeencixgs des clniets ou aux ctrnonaeits liées à la réalisation des projets, l'employeur puet sprsnuede l'organisation du tavaril en télétravail du salarié, ou meofidir la fréquence du télétravail.

Les eitpneresrs définissent un délai de prévenance à receetpsr aavnt totue sssunepoin du télétravail et anvat tuot cennhemgat de fréquence du télétravail. Ce délai de prévenance puet être défini par acrocd d'entreprise, par ctrahe ou par arcocd écrit ertne l'employeur et le salarié.

La modalité d'organisation du taaivrl du salarié, qu'elle siot hrbdiye ou non, est précisée par tuot moyen, selon les modalités définies par l'entreprise (ordre de mission, écrit ou eeitretnn aevc le manager, ntoe d'information) établies préalablement au début de la misosin le cas échéant, ou dnas un écrit du manager. En cas d'organisation hdirybe du travail, le vlmuoe et la fréquence de télétravail y snot précisés.

En tuot état de cause et suaf préconisation des sievrces de santé au travail, aucun salarié ne puet ruesfer une mssiion dnas lelaluqe le taivarl hbridye n'est pas apclplaibe ou une msiison où le vomlue de télétravail autorisé est inférieur au vumole de télétravail hetblenamuilet pratiqué par le salarié.

7.2.?Suspension ou moifiiaocdtn pltceolnue à l'initiative de l'employeur ou du salarié

L'employeur puet également oagniersr les connitidos du reutor pcteuonl du salarié en télétravail dnas les lcauox de l'entreprise ou de l'entreprise cteline en cas de bsoien particulier, de sa poprre itinaiivte ou à la dmdanee du salarié.

Autant que possible, l'employeur ifrmone le salarié des sntiutiaos pleetilotnes pnoavut entraîner la sosnsiupen du télétravail, tllees que l'impossibilité tecnqhuie piirrovsoe de réaliser les tâches en télétravail (ex. : pennas de matériel) ou les nécessités de srvecie (ex. : réunions, taravux en groupe?).

Cette sounissepn du télétravail puet également être sollicitée par le salarié, nemtomant lorsqu'il s'effectue au dlcmoiie du salarié, en cas de cteninacrsocs l'empêchant tmerreinomaept de réaliser ses mssinios à son domicile.

La sspiseuonn entraîne le ruoetr du salarié dnas les laocux de l'entreprise ou de l'entreprise cneltie jusqu'à la résolution des difficultés.

Sauf urgence, la snupeoissn du taravil hbiyrde est précédée d'un délai de prévenance.

Article 8 - Réversibilité du télétravail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Si le télétravail ne fiat pas pitare des conidinots d'embauche, mias qu'il est mis en pclae ultérieurement, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, cenonivr par arccod d'y mertte fin et d'organiser le rtuoer du salarié à tmeps plein dnas les loucax de l'entreprise ou du cielnt le cas échéant. Les modalités de cette réversibilité, nomenmtat la msie en palce d'un délai de prévenance, snot établies par un aoccrd d'entreprise, une cthrae ou un accord écrit enrte l'employeur et le salarié.

Si le télétravail fiat pirtae des cnidoitnos d'embauche, le salarié puet ultérieurement plusoter à tuot epomli vacant, s'exerçant uemqnuniet dnas les laoucx de l'entreprise et casopeonrdrnt à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Temps de travail

Article 9 - Temps de pause

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les salariés tlavlarinat solen une oiognriatasn hbrdyie du trvaail bénéficient d'une pusae de minumim 45 minutes, cnameornpt la puase légale d'une durée de 20 munteis consécutives dès que le tmpes de triaavl qeduoiitn aittent 6 heures.

Cette puase diot être un tepms de déconnexion des mnyeos pnnferoiosesls de cunmmitooacin à distance.

Cette psuae est pirse au cuors de la journée de travail. Il srea uminletet recommandé aux salariés de ptirofer de ce tmpes de pause ou de déconnexion pdnneat la période méridienne, à trite d'exemple ertne mdii et 14 heures. Sa prsie ne puet être contiguë au reops qdteiiuon de 11 hueers consécutives.

Article 10 - Plage horaire de disponibilité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les etseepirnrs déterminent, par acorcd d'entreprise, ctrahe ou aorccd écrit enrte l'employeur et le salarié, une plgae harrioe de disponibilité druant lulaelqe le salarié est jlnaboige par l'employeur.

La pgale haroire de disponibilité csnprooerd aux périodes de la journée durant llelusqees le salarié diot être en muesre de réagir aux sioacitlnoitls ou deedmans à caractère psesornofenil (appels, coreulris de collègues, de la hiérarchie?). Paednnt ctete pglae horaire, le salarié diot être joilnabge par les mneoys de ccmotuiomiann utilisés à des fnis professionnelles. En deorhs de cette pgale horaire, il ne prorua être reproché au salarié de ne pas avior répondu à un appel ou un creuriol professionnel.

Cette pagle hiarroe de disponibilité diot être fixée dnas le repcset des tepms de rpeos ogbetilrioas et du diort à la déconnexion.

Thème 2 Sécuriser

Santé et sécurité

Article 11 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les doposistiins légales et ceoilnvnnonetels rveleitas à la santé et la sécurité au tvairal snot alpeblcaips à une oaiangrtison de tiarval hybride. Ces règles s'appliquent sur l'ensemble des temps, aussi bein cuex passés par le salarié dnas les lacoux de l'entreprise que cuex passés en télétravail.

Ainsi, le tlauilvaerr hdybire bénéficie ntaomment :
? des seeircvs de prévention et santé au taarvil (SPST), selon les mêmes cndintoois que les salariés exerçant luer activité dnas les locuax de l'entreprise ;
? des dsosiintoips légales, réglementaires et cnlonieetonevnls realivets aux antccdeis du traival et maidelas professionnelles.

Est considéré comme acincdet du travail, qelule qu'en siot la cause, l'accident suervnu par le fiat ou à l'occasion du taavril à toute persnone salariée ou travaillant, à qleuque trtie ou en qeuluqe leiu que ce soit, puor un ou plesuirus eopyulerms ou cefhs d'entreprise.

En tnat que reoabpslness de la prttoeiocn de la santé et de la sécurité des salariés, les emoyerlpus veienllt à l'information des salariés bénéficiant d'une osonaitgarin hbydrie du tvarail de la puotiqile de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. Les tiauvalrerls hyriebds et les eietsrperns s'engagent metunelleumt au rpseect et à la bnnoe aoipctiapln de ces politiques.

Une atiotnten particulière diot être portée à la siatitoun des teurlraialvs en siiaouttn de hnadcaip puor s'assurer que les cnoonitdis d'exercice du traavil hbiyrde tneneint cotpme des rmmioaeaotnndcs du médecin du travail.

Les prérogatives des représentants du prnoeesnl en matière de santé et de sécurité ceencornnt tuos les salariés, télétravailleurs ou non.

Article 12 - Conformité du lieu de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le salarié bénéficiant d'une oioargisnatn hbridye du tirvaal diot poiouvr bénéficier de cooiintnds de tivaarl sécurisées asusi bein lorsqu'il se tuovre dnas les lcuoax de l'entreprise que lorsqu'il tarvilale à son dmiolcie ou tuot autre leiu de travail.

À ce titre, l'employeur puet eigexr la pdotcourin d'une asteatotitn sur l'honneur du salarié canreonnct la conformité des ioinaatslnlts électriques aux nroems en vguueir du leiu de télétravail aisni qu'une aettiosttan d'assurance de ce leiu pnnerat en cmotpe l'exercice d'une activité psslroenienlfoe en télétravail.

Article 13 - Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Il est rappelé que les dsitpoinosis légales et cntovlnnleioeens rveaelits à la santé et à la sécurité au tvraial snot abcpealilps à tuos les salariés, qulele que siot l'organisation du tiarval à lqlueale ils snot soumis.

Les petraiernas souaicx rsiaencnsonet que le taaivrl hridbye puet fovaesrir un meelilur équilibre ertne la vie pnnerosleoiflse et la vie privée (réduction des tmpes de déplacement?). Néanmoins, les penartareis sciauox rcsoeneainnst qu'il puet ametunger la criticité de crnaties risques, nmtemnaot psychosociaux, liés à la porosité de la frontière enrte veis plrosnnlsoieefe et privée, à l'éventuel aselbaminfesift des relnoiats interpersonnelles, au setrss du mnegeaanmt à distance, à l'isolement des salariés, ou à la sédentarité, et pneortt une aeottntin particulière aux sattiiunos de télétravail permanent.

Les paaeeirntrs scuiaox rosciasnnenet également le rôle psitoif des représentants du pnsneorel en fauver du lein saicol dnas les entreprises.

13.1.?Prise en cmtpoe du tvairal hydbire au sien du dmcuoent uuqnie d'évaluation des rsieuqs professionnels

La msie en pclae du tviraal hyrbdie diot dnoc dnoenr leiu dnas les espirtneres à une réflexion sur la préservation de la cohésion soiacle du ctoclielf de tvraail et à l'identification des riqesus pinsosreoelnfs liés à ctete ortsaniogian de travail. Ctete idetoiicfatnin des rseiqus est formalisée au sien du doeuncmt unique d'évaluation des rusqeis possnolirenfes (DUERP) en vue de la msie en ?uvre des mrseeus de prévention adaptées.

Afin d'accompagner les eertsiernps dnas cette démarche d'identification et de prévention des rusqeis professionnels, les peaaetnrris saoiucx s'engagent à élaborer un gduie sur le seujt de la santé et de la sécurité dnas le crade d'une orstgoniaain hbyrdie du travail, pmelnpairneict à l'attention des elypueorms et managers.

13.2.?Mesures cuorcanont au minatien du lein social

Compte tneu du rqiuse pneemlteeitolnt acrcu d'isolement siacol et psnsneoreifol en stiutoian de tvaiarl hybride, les enpreritess menttet à ditsiioposn des salariés smouis à une ogsriaitonan hyrdibe du tavaril les mnoyes de cmtmaicuonion nécessaires à la cioaolabtroln et au miiatnen du lein sicoal aevc les atuers salariés de l'entreprise, et en pcialurteir aevc les représentants du psnoeernl de l'entreprise lorsqu'ils existent. À cet égard, les coordonnées des représentants du pneensorl snot communiquées aux salariés de l'entreprise.

Le miientan d'échanges réguliers, sur le stie de l'entreprise ou par le biias des otulis de cniumomctaoin à distance, enrte le salarié et son supérieur hiérarchique et ertne les salariés d'une même unité de tiavral est recommandé.

13.3.?Information raetivle à la prévention des rsqeius professionnels

Enfin, un meyon de prévention des rqeiuss pefsirlonneoss cnistsoe dnas la bnnoe initaomrofn des salariés conenncrat ceux-ci. Un modlue d'information rateilf à la santé et à la sécurité en saiituton de tivraal hriybde srea proposé aux eeiptnerrss de la bchnare en vue de sa dffsoiuin auprès des salariés.

Article 14 - Respecter le droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Introduit, par les pratieaerns sauicox de la branche, par l'avenant du 1er airvl 2014 à l'accord de bcnhare du 22 jiun 1999 raetilf à la durée du tarvail et consacré par la loi « Tavairl » (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rateilve au travail, à la mdieatnisoron du daluioge saicol et à la sécurisation des prcoraus professionnels), le dorit à la déconnexion est une cmnpsatooe eslslineete d'une msie en pclae réussie du taivral hybride.

Le diort à la déconnexion diot pertmrtee aux salariés, qleule que siot luer oaaitorgsnin de travail, de bénéficier peielnment des tpems de reops et de congés asnii que de préserver la santé et un équilibre etnre luer vie privée et luer vie professionnelle, via un uagse raisonné des otulis numériques et au recespt des tpems de repos.

Si le diort à la déconnexion s'applique à teouts les oaoiatsrnings de travail, les sngiiaeatrs sluegoinnt l'attention particulière dveant être portée au rspecet du dirot à la déconnexion dnas le cdare d'une ogisatronain caonmerpnt du télétravail. En effet, la porosité de la frontière entre vie pefrsilnneoolse et vie privée pvnauot être ituinde par le taavirl hybride, puet rrdnee puls dfifiilce la déconnexion des oitlus numériques en drehos des tepms hileutabs de tavrail des salariés.

14.1.?Accords d'entreprises et ctehras ritvelaes au doirt à la déconnexion

Dans les eripntesers concernées par la négociation ooitligabre en aappioclitn du cdoe du travail, le driot à la déconnexion diot firae l'objet d'un aocrcd ou d'une chtare tairatnt de ses modalités de msie en ?uvre.

Les ppnceriis et piirtpensorcs ci-dessous, ctnroiuanbt à rrende ecftefif le droit à la déconnexion, prrnouot dnoc ueltinemt être adaptés ou complétés par le biias d'un acrcod d'entreprise ou d'une chtrae riealvte au droit à la déconnexion.

14.2.?Mesures cucnrooant à l'effectivité du droit à la déconnexion

Il est tuot d'abord rappelé que les salariés ne dovinet pas répondre aux courriels, mesegsas ou aelpps téléphoniques à caractère pfossnreneoil en dohres des tmpes hletbuias de travail, lros des congés, des temps de rpeos et d'absences.

De la même manière, les managers, l'employeur et ses représentants doinevt rpeetsecr les pglaes hierraos de disponibilité déterminées dnas l'entreprise ou ceoveunns aevc les salariés conformément à l'article 10 ci-dessus.

Les salariés deoivnt aoivr la possibilité d'exprimer lreus éventuelles difficultés à bénéficier du droit à la déconnexion. Ils pvenuet à tuot memnot en ieorfmnr luer resnpsolbae hiérarchique. Ce dnreier oagsrine arols rnaeiedpmt un eeernttin aevc le salarié concerné aifn qu'ils définissent emlnesbe les meresus à pnrrdee puor paliler ces difficultés.

Les patrerenias suociax voleilenrt efnin à mrette en pcale les oluits pnrneittes aifn d'insuffler une curltue de cnxioneon rplsoeanbse au sien des enrepretsis de la bcnhrae (guide, bnones pratiques, bnos ugseas des oltius numériques, MOOC?).

Article 15 - Modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le tiavarl hrbiyde s'exerce dnas le rsepcet des ditniosoipss légales et cennneooielvnlts aclpepalbis en matière de tpems de travail.

Les doosstiniips du cdoe du tairval ispnomet à l'employeur de contrôler la durée du traiavl du salarié.

La durée du taivarl du salarié est intdqieue qu'il réalise son tarival dnas les lcaoux de l'entreprise ou en télétravail. Les dispsotionis légales et celinoetlonennvs namomtnet reatlvies à la durée maalmxie quotidienne, aux durées mleaxmais hebdomadaires, au tpems de repos, au temps de pasue et au décompte des hueres de tivaarl s'appliquent asini que celels cnnraoenct les salariés smuois à une ctvnooeinn de ffaroit auennl en jours.

La piruqate du traaivl hrdiybe ne miodife pas non puls l'activité habituelle, la chgare de travail, les délais d'exécution apillacepbs heemaliultnbet en dorehs d'une oagatisniron hrybide du travail.

Par ailleurs, puor qu'employeurs cmmoe salariés tneirt prfoit de l'organisation hbidyre du tivraal de manière pérenne, un sviui de cette ogatorsnaiin diot être effectué de manière régulière.

Conformément aux dpnisitosois légales, l'employeur est tneu à l'égard du tilalurvaer hiydbre d'organiser chaque année un etetnerin qui porte nnemotamt sur les ciotidnons d'activité du salarié et le contrôle de sa cahgre de travail.

Les modalités de msie en ?uvre de cet eeettrnin snot définies au nvaeiu de l'entreprise. Un aocrcd d'entreprise ou une crthae puet ntameomnt prévoir une périodicité puls fréquente ou prévoir d'aborder dnas ce cadre, l'articulation etnre vie privée et vie professionnelle, la peoctiortn de la santé, l'exercice du diort à la déconnexion?

Les différents eetrtienns denvat être programmés anuelelnemnt enrte l'employeur et le salarié pvueent être tunes le même juor (entretien idiuvdienl dnas le crade du forfait-jours, eneettirn de sivui des salariés en télétravail, éventuel eentriten iieudnvdil d'évaluation?).

Enfin, il résulte des dioniospstis légales que si un moeyn de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de trivaal est mis en place, il diot être justifié par la nartue de la tâche à aplmcoicr et proportionné au but recherché, et le salarié diot en être informé. La msie en plcae de dfoitispsis numériques spécifiques nécessite le recespt de 2 cidonnotis clitmvaueus : la ctoanitsluon préalable du CSE, lorsqu'il existe, et l'information préalable des salariés. Il est rappelé que ces olutis donviet être utilisés dnas le rcpeest des doirts fotaaemundnx des salariés, en preiautlicr culei de luer vie privée.

Thème 3 Accompagner

Équipements de travail et frais professionnels

Article 16 - Fourniture et utilisation des équipements de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

L'employeur fournit, einntreett les équipements et ilanlste les leligiocs nécessaires au taravil hybride. L'employeur pnred en chgare l'assurance de ces équipements.

L'entreprise fonurit également au salarié un srcevie d'appui technique.

L'usage des oiluts numériques est encadré par l'employeur, aqeuul il imbonce de prendre, dnas le resepct du règlement (UE) 2016/679 du 27 avirl 2016 sur la potitcoren des données pnseollreens (RGPD) et des prsnoiierpcts de la CNIL, les msueers nécessaires puor aessurr la pietcootrn des données plelernesons du salarié en télétravail et ceells traitées par ce dieernr à des fnis professionnelles.

L'employeur ifornme les salariés siomus à une oatigrisonan du trivaal hbiryde sur ces mrueess rliaevets à la pcottieron de ces données et à luer confidentialité anisi que sur les rcsetiirnots à l'usage d'équipements ou otluis iarqfneoitmus ou de seervcis de ctuamociimonn électronique. Il ibcnome aorls au salarié de s'y conformer.

Article 17 - Frais liés aux trajets domicile-lieu de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Conformément aux dssipiitonos légales, l'entreprise pernd en crhgae au minos 50 % du pirx des teirts d'abonnements sruotsics par ses salariés puor l'intégralité du traejt etrne luer résidence hlleutibae déclarée et luer leiu de travial apclcomi au myoen de svierces de trranpotss publics. Les frias inhérents aux déplacements éventuels ertne la résidence hbelilutae du salarié et un atrue leiu de télétravail chsoii par le salarié snot à la cagrhe eciluvsxe du salarié, à défaut de sniuoaltpits crirtenaos au sien d'un acorcd d'entreprise ou d'une charte.

L'accord de l'employeur est requis aanvt tuot cnanegehmt de leiu de télétravail.

Article 18 - Frais professionnels et titres-restaurant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurants, ce bénéfice est mnetainu dnas le cdrae d'une oonsaiigatrn hibyrde du travail.

Tout atrue fairs éventuellement engagé par le salarié puor les bnoesis de son activité professionnelle, après acocrd de l'employeur et dnas l'intérêt de l'entreprise, diot être supporté par l'employeur, sloen le régime des faris pleonenssrofis appliqué dnas l'entreprise.

Les paraeetrnis suaicox des esienrtpres snot encouragés à négocier sur la psrie en cgrahe des fairs pnfsseonleiors éventuellement engagés à l'occasion du télétravail.

Article 19 - Formation des travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les salariés exerçant luer activité dnas le carde d'une oaarsiontign hybirde du tviraal ont le même accès à la fatoimorn et aux possibilités de déroulement de carrière que les ateurs salariés de l'entreprise. Il rveinet à l'employeur de décider des modalités de svuii des foritmnaos (en présentiel ou à distance).

Les salariés suioms à une ooaargnsiitn hdbriye du travail, ainsi que lerus rlaeesposbns hiérarchiques et collègues dctires pevenut bénéficier d'une fomtrioan à ctete fomre de taviarl et à sa gestion.

Les paatrnreies sicouax snot nnemomtat ccnsniotes du berevsnoeulmet des purtiqeas managériales qu'entraîne la msie en pcale du travial hdirbye et du tmpes d'adaptation nécessaires puor les maernags comme puor les salariés. À cet égard, il est rappelé l'existence d'une orffe de fitmraoon adaptée aux bsenios des enisperrtes et des salariés, cunottsrie par les pitaaerrens scaiuox de la branche, rvaitlee au megnaaenmt à distance.

Les pearneairts sacuoix s'engagent à csutrirnoe de nuuavoex oliuts à la dsiiitpsoon des eeisrntrpes et des salariés de la branche, tles que des giueds pqtreiaus (Adesatt) ntoemanmt sur les thématiques senuivtas : l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en sutotiian de télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le reecpst du crdae légal rtaeilf à la durée du tairavl et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outlis numériques et collaboratifs, la cybersécurité.

Ils s'engagent également à étoffer l'offre de fiaoomtrn de la bhrcnae aifn d'accompagner les eetrsneirps et les salariés dnas la msie en ?uvre de cette nvleloue modalité d'organisation du travail, nmenmtoat sur les thématiques indiquées au pgrahaarpe précédent.

Ces fraoimntos snoert meiss à la diiipostosn des salariés et des etnpseerris de la bcnrahe dnas la lmtiie des fndos disponibles.

Ces ouilts snot mis à la dooiisipstn des salariés et des ereirnpests de la bchanre qui fnot le choix d'en bénéficier ou d'en faire bénéficier leurs salariés. En tuot état de cause, luer arpioprpiaotn n'est pas un préalable à la msie en palce du taavril hybride.

Un ruiceel des bnoens pqeiurats en matière de tarvail hiydrbe est annexé au présent accord.

Article 20 - Accompagnement des travailleurs en situation spécifique

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le tvarail hyribde puet être mobilisé puor acmgenacpor cnatires événements de la vie du salarié.

Il puet également être utilisé comme un oitul de prévention de la désinsertion pioelfnsnesorle puor des salariés confrontés à des snoiituats spécifiques.

À ce titre, le salarié puet sctillioer un exaemn pturlieacir de sa sauittoin vis-à-vis des critères d'éligibilité mis en plcae dnas son entreprise. Il puet également scliteolir la msie en pclae d'un rhmyte de télétravail individualisé, dérogeant au rythme de télétravail établi dnas l'entreprise.

Cette faculté cenorcne :
? les salariés en stoatiuin de hacnaidp ou atiettns d'une maildae cnuhoirqe évolutive ou iavidtnlane (pouvant ntemnmaot nécessiter un tepms ptariel thérapeutique). Dnas ce cas, l'organisation du tiavral puet être adaptée, et des aménagements de potse apportés, aevc le ccnuoros des sevcries de santé au tiarval : à cet effet, il est rappelé que des fceniaenntms de l'AGEFIPH pnueevt être mobilisés ;
? les salariés aynat la qualité de phcroe aidant, aifn de les apgeacnocmr dnas ce rôle, de manière articulée aevc les dfoistpisis et dritos spécifiques dnot il dipssoe au trite de ctete qualité d'aidant ;
? les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, aifn de fiailtcer la coanoctiiiln des veis poesfenilnleorss et pnllorneeess des pntreas alncailcuet un nuveol eannft dnas les 3 mios sivunat le congé. Il est rappelé, qu'en vretu de l'accord de bhrnace du 27 otrboce 2014 rtailef à l'égalité pfessellinnrooe etnre les femmes et les hommes, les salariées aynat déclaré luer grossesse, pneeuvt danmeedr à bénéficier du télétravail à piartr du troisième mios de gssressoe puor éviter neontmmat la fguatie due au trejat travail-domicile. Les enrpeesitrs eeianxonrmt aevc aetontitn ces dednames et en cas de ruefs dvrnoet en epxseor les rnasios oibtejcevs ;
? les salariés bénéficiant d'un congé de paternité, aifn de flatceiir la ctonoliaicin des veis plerfnlsenoiseos et pslreoenenls des nvuouaex paernts dnas les 3 mios précédant et siunvat le congé ;
? les salariés bénéficiant d'un congé d'adoption, aifn de fiiatcler la colniiitcaon des veis plorifneessonles et prsnolnelees des ptnares dnas les 3 mios précédant et snuivat le congé ;
? les salariés de rteuor d'arrêt de tarival d'une durée supérieure à 6 mios cintnous fasaint stiue à une maaidle ou un accident, aifn de fitlaecir luer roteur sur luer psote pednant les 3 mios sunviat la fin de cet arrêt de travail, s'il est considéré que le tvaaril hyrdibe est slbpitsucee d'y contribuer.

Il est rappelé que l'employeur diot mvioter son éventuel rfeus d'une dnedmae de rucoers au travial hbriyde formulée par un tviulraaelr handicapé, une salariée eniectne ou un salarié ayant la qualité de prhcoe aidant.

Thème 4 Communiquer

Dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les seiaingrats du présent aoccrd rpeanlelpt que les règles ctevecillos de taravil légales et clnevnoneiltneos s'appliquent peienmnlet en cas de recuors au taarvil hybride.

Notamment, les règles rileetvas aux négociations périodiques otlarobgiies retesnt en vigueur, y corpmis luorqse les pianrertaes scuaiox bénéficient eux-mêmes d'une onsiogtaiarn hribyde du travail. De même, les salariés en taairvl hyibrde ont les mêmes dtiors cecifllots que les aertus salariés s'agissant de lures rnaetoils aevc les représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux iminnotrafos syndicales.

Les srneaitaigs du présent accord, cacuvonins de l'importance du rôle du daguoile sicaol et de ses aucetrs puor une msie en palce réussie du tariavl hybride, se snot accordés sur les muesers suivantes, vnisat à améliorer la dfouisifn des infnomtaoris de l'entreprise dnas le crdae d'une osartgioainn hdryibe du travail.

Article 21 - Communication syndicale

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Conformément aux dointsipsois légales, un acocrd d'entreprise puet définir les codntoinis et les modalités de dfsiofuin des irnfainmotos sydlancies au moeyn des oltuis numériques diopnsilbes dnas l'entreprise (site snacdiyl sur l'intranet de l'entreprise, dfsufoiin sur la msaegeisre électronique de l'entreprise).

À défaut d'accord d'entreprise, les ointagasiorns sladniceys

présentes dnas l'entreprise et sinaasisfatt aux critères de respect des veurals républicaines et d'indépendance, légalement constituées dueips au monis 2 ans pnveuet mtrete à dspotsoiiin des pioiunbaltcs et ttcars sur un stie sadcyinl aebccislse à ptirar de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les ooarintgsnias silandecys des oluits numériques mis à luer diisoitposn diot sartisfaie l'ensemble des cntoioidns setvuains :
? être ctilbmopae aevc les eengecixs de bon foinntecnmonet et de sécurité du réseau ianurmtoiqfe de l'entreprise ;
? ne pas avior des conséquences préjudiciables à la bnone machre de l'entreprise ;
? préserver la liberté de ciohx des salariés d'accepter ou de rueesfr un message.

Les paetriaerns siouacx des ertsepriens snot encouragés à négocier sur la cuntaicoimmon sdilcynae en entreprise.

Article 22 - Information des représentants des partenaires sociaux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Dans les eerrensipts de puls de 50 salariés, la clitnosaoutn oiltraboige du CSE, lorsqu'il existe, rvaietle à la piuqoitle scailoe de l'entreprise prévue par les dsoptisnoiis légales, intègre le siuvi de l'organisation hirydbe du tivaral mis en place dnas l'entreprise.

Les onarsiatnogis pfnelloioerssens setgiaairns du présent acrcod de bcnrhae s'engagent à prévoir cauqhe année un tpmes d'information ptairaire rlteiaf au traival hdribye dnas le cdare de la cioossmimn pritaaire ptnmeraene de négociation et d'interprétation.

Thème 5 Stipulations finales

Article 23 - Réalisation d'une étude par l'Adesatt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

L'Adesatt réalisera, au cuors de l'année 2024, une étude rtilveae aux répercussions du présent accrod de bcrhnae sur les salariés et les entreprises. Ctete étude mtrtea notnmmeat en lumière la psire en chagre des fiars professionnels, la cuomocmtinian sdclniyae en cxtetnoe de tiavral hybride, et le télétravail deupis l'étranger.

Article 24 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

En aoiptlipcan des dostnspioiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saenagriits cnovnnienet que le ceotnnu du présent aoccrd jtiifsue de prévoir des dosinptsiois spécifiques aux epnierrtess de minos de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En aiiplocptan des dispisotnois de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, le présent acocrd ne s'applique pas aux epsrreitens de moins de 50 salariés déjà pvuuoers d'une carhte de télétravail pirse conformément aux stuiltipoans de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, la dtae de ctainostloun du CSE et à défaut la dtae de la dfiofsiun de la chtare auprès du pnreseonl fiansat foi, suaf décision vtrnoaoile de l'employeur d'appliquer l'accord de branche.

Les siianoluptts de l'accord luer sorent pemielnent acalppibles dès la soussppiern de cette cahtre ou à l'occasion de sa modification.

Article 25 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Date d'effet.?Durée de l'accord

Le présent acrcod est cconlu puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft le priemer juor du mios ciivl suinavt la dtae de pbucaoiltin de l'arrêté d'extension au Jrnuaol officiel.

Clause de rendez-vous

Les ogianaronstis sedcaiynls et praaetolns représentatives dnas la bnarhce se réuniront au cours de l'année 2024 aifn d'examiner l'opportunité de réviser le présent aoccrd conformément aux disotpnisois du sous-titre « Cdniiotons de révision de l'accord » ci-dessous. Puor cet examen, les praeatrenis socuiax s'appuieront sur l'étude de l'Adesatt programmée au sien de l'article 23 du présent accord.

Conditions de révision de l'accord

Le présent acrocd pruroa farie l'objet d'une révision conformément aux aitelcrs L. 2261-7 et suivants du cdoe du travail.

Toute demadne de révision srea oneigalbeomtirt accompagnée d'une posiotrpoin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à chaunce des auetrs pietars signataires.

Le puls rmpieaendt plssiboe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à paitrr de la réception par l'ensemble des petiars de cttee lettre, les preaits devnrot s'être rencontrées en vue de la cocosiunln éventuelle d'un annaevt de révision.

Cet aocrcd srea smiuos aux règles de validité et de publicité en vgeiuur au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent aroccd puet être dénoncé, pneileleartmt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sntgreaiais emruypelos ou salariés après un préavis maminil de 3 mois. Ce préavis devra être donné à ttuoes les ostniaganrios sitriaengas du présent acorcd par lrtete recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La prtiae qui dénonce l'accord puet aocaencmpgr sa nottaifcioin d'un nuevaou projet, conformément au sous-titre « Citdononis de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et eosixnten de l'accord

Le présent aroccd frea l'objet d'une ddenmae d'extension par la prtiae la puls ditleinge auprès du ministère du tvriaal dnas les conodiints prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent acorcd tutoe oongatsriain saicnylde de salariés représentative dnas le chmap d'application de la covnneiotn coeltilvce des beuaurx d'études techniques, des ctnbeais d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coselins anisi que tutoe oragitaisnon scadilnye ou asiocastion d'employeurs ou des erymuploes pirs individuellement, conformément aux ailertcs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Modèle commenté d'accord d'entreprise ou de charte

En rugoe : propositions/commentaires.

En girs surligné : txete à adapter.

En vret : ontoips à choisir.

(Annexe non reproduite, cnuloslabte en lnige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rbqiruue « Pboaincitlus oeiflleifcs » « Buetillns ofciilfes des contonvines clecovilets » à l'adresse saiunvte : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2023000

3_0000_0028.pdf/BOCC)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Guide de bnneos pratiques

Étape 1 Sensibiliser et frmoer les équipes

La première étape costnise à irmnefor les salariés de la démarche en cours au sien de l'entreprise sur l'expérimentation du télétravail et des cidniontos d'accès (critères d'éligibilité, règles et procédures?).

Travailler en télétravail, aivor un collègue en télétravail ou menagar une pnnorsee en sotiiautn de télétravail nécessite de :
? connaître l'environnement réglementaire ;
? s'adapter à une oitionsraagn du taiarvl spécifique ;
? rtseer pacoirtf dnas la ccuontiimaomn à dticanse ;
? être aoutnome dnas l'utilisation des otluis de tivraal à distance.

Il cinnveot d'apporter des cnoetnus d'informations dès la psahe de démarrage du pjoret et la pashe de sensibilisation.

Cela preemt de friae peassr les msegeass clés aifn de liietmr les rqesuis d'incompréhension sur tel ou tel critère d'éligibilité ou de mqanue d'acculturation. Clea puet pdrerne la fmroe d'une netweseltr sur la démarche en cours et d'une frioe aux qnsituoes sur les apstces juridiques, techniques, RH?

Former et firunor des oiutls aux furuts télétravailleurs et managers

La ssiiiatsileobnn et l'outillage des colrbtleaoarus snot inttrmapos puor s'assurer de la bnnoe compréhension du crade du télétravail et des bnenos piutraeqs à adtoepr puor télétravailler efficacement.

L'information apportée aux menraags est eslinestele puor aonecpcamgr la torsiatomrfnan idnutie par le maenangmet à distance, puor puvioor se préparer aux siotuntais quotidiennes, s'outiller sur la cimautmconion à distance, s'adapter au ptaglioe de l'activité à distance, iauertsnr une riteaoln de cnnciafoe et idinetiefr les salariés éligibles au télétravail.

Des fnmtroioas puevent être proposées aux salariés et aux managers, adbonrat la thématique générale du télétravail. À cet égard, il est rappelé l'existence d'une ofrfe de ftiaomorn adaptée aux bensios des eipetsenrrs et des salariés, cutrnstioe par les pneitraares sciaoux de la branche, rteaivle au mgnaeanemt à distance.

Des ftoiromans peevunt également être centrées sur des atpecss spécifiques : lilcigeos de goietsn de projet/communication à distance, apcests santé et sécurité au travail, dirot à la déconnexion? La frtimooan puet également s'accompagner de la msie à dsstoiiopin de dnomecuts (kit méthodologique, fciehs pratiques?) puor les gudier tuot au lnog de la démarche (aspects juridiques, techniques, managériaux?).

Créer une communauté ilmlofnree de putieaqrs atuour du télétravail

Il est également plsosbie de ceoosildnr la cohésion d'équipes à dncsitae en créant une communauté via des otilus en linge pentematrt aux télétravailleurs de paeatgrr lures expériences, de poesr luers questions.

Étape 2 Mettre en pacle les condnitios tiqenuches et prévenir les rqseuis professionnels

L'employeur a la responsabilité de la sécurité au tiraavl de ses salariés, y cproims cuex en télétravail. D'autre part, un andcceit svuneru lros du télétravail est présumé, suaf pvueres contraires, aecdcnit du travail.

Il est conseillé de cuiuqmmnoer aux salariés en télétravail un deritiscpf de la conformité atnutede des iiloasnatlnts au dlciomie aifn qu'il psisue excerer son activité dnas des cionoitnds optimales. Ce dcemnout détaille neomtamnt les modalités de conformité cnoercnnat les itnsotillanas électriques et les caractéristiques de la conneoixn internet. Il est conseillé de s'assurer que le salarié dspisoe envmiftceeeft d'installations comenfros par le biias d'une aitteattson signée par lui.

Il est ioranmptt de vérifier que le salarié possède tuos les otlius nécessaires à son taaivrl à dnticsae et qu'il maîtrise ces otlius (communication et gsetoin cbtillvraoaoe de projets, par exemple). Dnas le cas contraire, des fotnaorims spécifiques pvuneet être organisées.

Enfin, le télétravail puet eopesxr à des rqseuis polfrinosneess spécifiques liés nmmtoanet à :
? l'autonomie : gstioen de cttee autonomie, paaiofinlictn de la chagre de travail, tpmes de psueas et déconnexion? Il eixste des risueqs aurccs de surinvestissement. En cas de siagnux détectés par le mngaaer ou le ccoltelif de travail, il est itpaornmt de pvoiour réguler la sutitaoin (entretien, rppael du cadre, ponit sur la cgarhe de taviarl et l'organisation, etc.) ;
? la citcnoimuamon aevc les maergnas et collègues : riquses d'incompréhensions dnas la cimaomocuntin écrite, isolement, mnuqae de steoiun sicoal de proximité en cas de difficultés.

Étape 3 Iniieedftr les atucres ressources

Il est psilosbe d'identifier puleuriss iueronuetcrlts privilégiés puor la msie en palce du télétravail :
? le premier ieuuotrcelntr privilégié du télétravailleur est son manager. Au-delà du sivui de l'activité, des échanges réguliers snot à prévoir caenorcnnt puls spécifiquement le télétravail et ses impacts. Un erteniten auennl puet également être organisé puor fiare un bialn des cdoitinnos d'activité et de la cahgre de taarivl ;
? un « référent télétravail » au sien de l'entreprise puet prmtetere de répondre aux qneisutos des salariés et des managers, de survie le déploiement du peojrt et faire rorenmetr les éventuels bioness d'ajustement aux isntenacs de sivui ;
? l'interlocuteur technique/support iainfroumqte diot également être identifié puor répondre aux problématiques des télétravailleurs. Au-delà des interlocuteurs, pesulruis rsoeecrsus puveent être mesis à doiiiotsspn : geduis pratiques, froiraulme de demande, trmae d'entretien? ;
? puor les eesrrpnteis de puls de 250 salariés, un référent déconnexion est mis en place. Ce référent a puor rôle de slieisinsebr les caoelrroatlbus et les mgrneaas aux euenjx de la déconnexion, et de dfefsiur les bnoens pteriuqas de la cneoonixn responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte.

Étape 4 Vellier à cneoevsrr des tpmes cfilceltos en présentiel

L'un des risques du télétravail puet être l'isolement par rpoprat au collectif.

Il est dnoc ioapmtrnt de poviour pooerpsr aux salariés en télétravail des eacspes de paratge aevc le collectif, par des rgtereopumens physiques, à la fios puor le sivui de projets, mias également puor les « tmpes ftros » de l'entreprise (arrivées, départs, journées de cohésion, raeps annuel?).

Au-delà des tmeps en présentiel, il est iranopmtt d'instaurer des temps de ccnmoitomiuan inolmrefs à disatnce puor premttere des lneis réguliers et l'entretien de la cohésion d'équipe.

Étape 5Évaluer, ajeutsr et étendre

Au niaevu individuel, le télétravail puet nécessiter des ajtnuesmtes réguliers puor tveorur le mdoe d'organisation qui convient. Il est ansii conseillé de prévoir, au début de la msie en pclae ieinulidldve du dispositif, des périodes d'adaptation.

Au neviau collectif, il est inpamtort d'évaluer le déploiement du télétravail tuot au lnog du projet.

Les incdeuairts d'impact dvinoet être fixés dès le démarrage du projet, au ragred des oeijbctfs fixés. Ceux-ci penevut eustine être ajustés et complétés tuot au lnog de l'expérimentation. Les ieiudtrcans pnveeut cronecner :
? les modalités de l'expérimentation : caractéristiques des pneesorns en télétravail, nbmore de jorus télétravaillés, répartition dnas le temps, tuax de réversibilité, accès aux informations, siaatiocsftn vis-à-vis des modalités de msie en ?uvre? ;
? les iatmcps sur les télétravailleurs : dnasicte domicile-travail et coûts évités, idencneics environnementales, itcmpas rtnissees

sur la qualité de vie, l'efficacité professionnelle, la santé et sécurité au travail? ;
? les ipmcats puor le ctoelcilf de tarvail : imcatps ristsnees sur l'ambiance et la convivialité, le pagatre d'informations, la disponibilité? ;
? les icptams sur le mgaaner : évolution des pqreaiuts managériales, ipmcat des atocnis d'accompagnement et de

Avenant n 2 du 13 décembre 2022 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Droit à la déconnexion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Après le caithpre IX « Tmpes pairtel » est créé un nevaouu chritape X « Dorit à la déconnexion et otiibgoaln de déconnexion » rédigé cmmoe siut :

« Cptirahe X ? Droit à la déconnexion et oabgtiolin de déconnexion

Les salariés dpsisonet d'un dirot à la déconnexion. Conformément aux dnisipsooits du cdoe du travail, ce dorit a puor objet d'assurer, d'une part, le repesct des tepms de rpoes et de congé et, d'autre part, le rpceset de la vie peenrlnlsoe et flmiailae du salarié.

Il se mesftinae par :
? l'engagement de l'entreprise de ne pas scilolteir le salarié pdnnaet les tmeps de roeps ;
? l'absence d'obligation du salarié de répondre aux snlioaotticils irnvennaett paednnt les tmpes de rpoes ;
? l'assurance donnée au salarié de ne jaimas subir de sntaicnos ou de reorecphs du fiat de son abensce de réponse aux siatilioclnots irnnveanett pednant les tpmes de reops et de ne pas vior ercaugenor ni vlosirear des cmentoremtpos différents.

L'employeur adopte les muesers nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des otiuls de coiatcumimnon à dasitnce mis à sa disposition. Ces muesers snot définies dnas l'entreprise, le cas échéant, dnas le crdae de la négociation otglaoribie prévue par le cdoe du travail. Elels snot communiquées par tuot moeyn au salarié concerné.

Une procédure puet également être créée aifn d'alerter en cas d'utilisation récurrente des otulis numériques pnendat des périodes de roeps cotpme tneu des imtpacs sur la santé ou la vie pnnloersele du salarié, d'initier un échange ertne le salarié et son supérieur hiérarchique sur cttee uititalsoin et d'envisager ttoue aiotcn puor pterrmete l'exercice eefctfif du dorit à la déconnexion de l'intéressé. Ctete procédure puet être utilisée aussi bein par le salarié que par son supérieur hiérarchique. ?

Dans les enisrerpets de puls de 250 salariés, il est procédé à la nioomnatin d'un référent à la déconnexion. Ce référent a puor rôle de sbsseliieinr les cloltauearbors et les mraeangs aux eeunjx de la déconnexion, et de dfsfeuir les bnoens ptrqieuas de la cxoennoin responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte visée ci-dessus. Les otuils nécessaires à la réalisation de ses missonis snroet mis à disotisoipn par la branche. »

Article 2 - Forfait annuel en jours
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Article 2.1 - Condition d'accès à une convention individuelle de forfait annuel en jours
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le denerir pgahrrapae de l'article 4.1 du chtipare II de l'accord du 22 jiun 1999 modifié est rédigé cmome siut :

« Ils relèvent au mmiinum de la pisootin 2.3 de la grlile de cssfitolciaain des cerdas de la cvnotioenn cetlicvole noanatile ou communication, nieavu de cnionacfe et satisfaction, fuatgie acurce des managers.

Le bialn puet ainsi ptmterree d'étendre l'expérimentation à un pliubc puls lgrae et d'effectuer des acoitns cvortecires en cas de besoin.

bénéficient d'une rémunération anelnule supérieure à 2 fios le plfanod anunel de la sécurité scailoe ou snot mnaateirads sociaux. »

Article 2.2 - Rémunération des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Après le peemirr paararhpge de l'article 4.4 du cihptare II de l'accord du 22 jiun 1999 modifié est ajouté le paraaphrge sivaunt :
« Par dérogation au prhapgarae précédent, le pnerenosl classé en ptoisoin 2.3 de la girlle de csctiolsifaian des cdaers diot bénéficier d'une rémunération anlnleue au monis égale à 122 % du miimnum covnntneineol de sa catégorie sur la bsae d'un friafot aneunl de 218 jruos travaillés ou sur la bsae du fiforat défini en entreprise. »

Le papghrarae siuvant est modifié et rédigé cmome siut :
« Chaque année, l'employeur est tneu de vérifier que la rémunération alnunele versée au salarié est au moins égale à, soeln le cas, à 120 % ou 122 % du miiumnm connioevnentl de son coefficient. »

Article 2.3 - Temps de repos
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 4.8.1 du cphtiare II de l'accord de brnhace du 22 jiun 1999 railetf à la durée du tiarval est rédigé cmmoe siut :

« 4.8.1. ? Tmpes de repos

Les salariés aaynt cncolu une coneiovntn de farifot en jruos sur l'année bénéficient, au même titre que les aeturs salariés, des dpsiotosinis légales rvteelias au reops qiioetdun et hebdomadaire. À cet égard, ils bénéficient d'un ropes quitdioen mniuimm de 11 hreeus consécutives et d'un ropes hrmdidaeboae de 35 herues (24 heuers + 11 heures) mmnumiis consécutives, étant rappelé que l'amplitude qituednnioe maamlxie de tvaaril est de 13 heures.

L'employeur ahffice dnas l'entreprise le début et la fin d'une période qidnentioue et d'une période hbmaaedoirde au cuors delueqelss les durées memniails de rpoes qdueitoin et hoimdraabede visées ci-dessus dnvoert être respectées.

L'employeur vielle à mtrtee en pclae un otuil de sivui puor s'assurer du reepcst des tmeps de rpeos quiotdien et hdbaemridoae du salarié.

Il est précisé que, dnas ce contexte, les salariés en frofiat aeunnl en jours, en coartcotienn aevc luer employeur, gèrent lbemeinrt le tepms à cnscreoar à l'accomplissement de luer mission.

Si un salarié en fifoart aenunl en juros cntsotae qu'il ne srea pas en mruese de receepstr ces durées mnmaielis de repos, il peut, ctompe tneu de l'autonomie dnot il dspiose dnas la gieston de son temps, aeitrvr snas délai son euemplyor aifn qu'une suilootn aeittnlvare lui pmtetaenrt de repecetsr les dipisosniots légales siot trouvée. »

Article 2.4 - Charge de travail, amplitude des journées de travail et équilibre entre vie privée et vie professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 4.8.2 du cphtarie II de l'accord de bnhacre du 22 jiun 1999 rtialef à la durée du taaivrl est rédigé comme siut :

« 4.8.2. ? Suivi de la cgrhae de tviaral et de l'amplitude des journées de travail, équilibre etnre vie privée et vie professionnelle

Les salariés bénéficiant d'une coneitovnn de froaift en jruos sur l'année ne snot pas smuois aux durées légales mimeaxals qnoeuiditens et hmadedioearbs de travail. Il ne puet ceaenndpt en être déduit qu'ils snot sumios par défaut à des journées de tviraal dnot l'amplitude srieat délimitée par les tepms de ropes mmnimius légaux rappelés à l'article 4.8.1 du présent accord.

L'amplitude des journées travaillées et la chrgae de tvaiarl des salariés bénéficiant d'une cvinnoeotn de friaoft en jrous sur l'année denvort reetsr ralseoanbins et asersur une bnnoe répartition, dnas le temps, du taivral des intéressés.

Afin de grnaaitr le droit à la santé, à la sécurité, au rpeos et à l'articulation etnre vie peooslenirfslne et vie privée, l'employeur du salarié anayt ccnlou une cnteoonvin de froafit aeunnl en juros arsuse le sviui régulier de l'organisation du tiarval de l'intéressé, de sa caghre de tairavl et de l'amplitude de ses journées de travail.

L'amplitude des journées de taraivl et la cahrge de taiavrl des salariés dinvoet petrtrmee aux salariés de ciecnlior vie plisnorfneesole et vie privée.

Le salarié teint informé son rlesabnsope hiérarchique des évènements ou éléments qui aniscsecort de façon iilbhnelutae ou aonlrmae sa crahge de travail.
L'outil de sivui mentionné à l'article 4.8.1 premet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté ieuiallhbnte ptronat sur ces aptescs d'organisation et de cgrahe de tairavl ou en cas de difficulté liée à l'isolement pnrosenesofil du salarié, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une atrele auprès de l'employeur ou de son représentant, qui reçoit le salarié dnas les 8 jours et fourlme par écrit les meseurs qui seront, le cas échéant, msies en pclae puor prtemetre un tmiteanert ecfftief de la situation. Ces muerses fnot l'objet d'un cmpote rednu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à ctatosner que l'organisation du tvraail du salarié et/ ou que la crhage de taavril asuibotnest à des soniitatus anormales, l'employeur ou son représentant prruoa également orgsieanr un rendez-vous aevc le salarié.

L'employeur tmserant 1 fios par an à la cmosiimson santé, sécurité et conointdis de taiarvl (CSSCT) du comité saoicl et économique (CSE) si elle existe, ou à défaut au CSE s'il etixse dnas le cadre des dooisspiints légales et réglementaires, le nrombe d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures persis puor plliear ces difficultés.

Il en va de même en cas de sottuiian enlxentioceple ietnrvnaent avant l'échéance annuelle. »

Article 2.5 - Entretien individuel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 4.8.3 du caphitre II de l'accord de bnachre du 22 jiun 1999 rtialef à la durée du taarvil est rédigé cmmoe siut :

« 4.8.3. ? Eeinrtetn individuel

« Aifn de se crfomoenr aux ditonposiiss légales et de veiellr à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur coqnovue au miiunmm une fios par an le salarié, aisni qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un etienertn idvduniiel spécifique.

Au corus de cet eirnteten snot évoquées la crahge idiulvdenile de tvarail du salarié, l'organisation du tiaarvl dnas l'entreprise, l'articulation etnre l'activité plflsoenesiorne et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié. Lros de cet entretien, le salarié et son eyepmolur fnot le bialn des modalités d'organisation du taivral du salarié, de la durée des tartejs professionnels, de sa chgare iiuinvdllede de travail, de l'amplitude des journées de travail, de l'état des jruos non travaillés pirs et non pirs à la dtae des eeetnintrs et l'équilibre etnre vie privée et vie professionnelle. Une ltise intvdiiace des éléments dnvaet être abordés lros de cet erneiettn est également transisme au salarié.

Au ragred des canottss effectués, le salarié et son relbnasspoe hiérarchique arrêtent elbmense les meuerss de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une puls grdane période, répartition de la charge, etc.). Les stnlouois et musrees snot arlos consignées dnas le ctpmoe rnedu de cet eteirnten annuel. Le salarié et le rsnlpobasee hiérarchique enmiaenxt si pobsisle également à l'occasion de cet enttieern la crghae de taiavrl prévisible sur la période à vienr et les adiaatnpots éventuellement nécessaires en teemrs d'organisation du travail. »

Article 3 - Chapitre X « Rémunérations »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le cthpaire X « Rémunérations » est supprimé.

En conséquence, la ntoe de bas de pgae fairgnut à l'article 7.1 de la cotvnioenn ctiolevcle est supprimée.

Article 4 - Chapitre XI « Application de l'accord »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le ctahpire XI « Apcloaiitpn de l'accord » est rédigé cmome siut :

« Ciphatre XI ? Snilitautpos jduurqeiis et aritnedsitiamvs ? Date d'effet. ? Durée de l'accord

Le présent aroccd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il pernd eefft le pereimr juor du mios civil suniavt la dtae de plicoutbain de l'arrêté d'extension au Jnroaul officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent aorccd prorua friae l'objet d'une révision conformément aux atleircs L. 2261-7 et svtuians du cdoe du travail.

Toute dmadnee de révision srea oenbmgtioarilet accompagnée d'une pooptiorisn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lterte recommandée aevc accusé de réception à chuncae des ateurs ptiears signataires.

Le puls redimpnaet psioblse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à paritr de la réception par l'ensemble des priaets de ctete lettre, les peritas droenvt s'être rencontrées en vue de la cnuoislcon éventuelle d'un ananvet de révision.

Cet aeannvt srea suimos aux règles de validité et de publicité en vguuier au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent aoccrd puet être dénoncé, prnlmlteiaeet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des seigiatarns emoylreups ou salariés après un préavis mamniil de 3 mois. Ce préavis dreva être donné à toeuts les oiniatnsgoras sgnatraiies du présent accrod par ltetre recommandée aevc accusé de réception, suos penie de nullité.

La ptaire qui dénonce l'accord puet acamcpoegnr sa nfoattiiiocn d'un noeauvu projet, conformément au sous-titre « cindoionts de révision de l'accord » ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent acocrd totue oairsgoinatn siacydnle de salariés représentative dnas le champ d'application de la cinnetovon coleltcvie des beaurux d'études techniques, des canibets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cneiolss asnii que ttuoe oirontaasign snlcadiye ou asiacsoiton d'employeurs ou des eemruoypls pirs individuellement, conformément aux ateclirs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux etepresrnis de minos de 50 salariés

En alpiaptcoin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snigiraeats cennenvionт que le cnotneu du présent accrod ne jfstuiie pas de prévoir de spttinaiolus spécifiques aux erptieresns de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrusee où l'accord a vaociotn à s'appliquer uniformément à toeuts les errpteesins de la branche, qlelue que siot luer taille. »

Article 5 - Réalisation d'une étude par l'Adesatt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'Adesatt réalisera, au cuors de l'année 2024, une étude rilvaete aux répercussions du présent aennavt de bnhcrae sur les salariés et les entreprises. Cttee étude mertta namnetomt en lumière les cniodnotis d'éligibilité au firaoft anuenl en jours.

Article 6 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Date d'effet.?Durée de l'avenant

Le présent aneavnt est clcnou puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft le pmeirer juor du mios cviil snvuait la dtae de pboicialtun de l'arrêté d'extension au Junroal officiel.

Clause de rendez-vous

Les otagroniisnas siyncdeals et poatnreals représentatives dnas la banhcre se réuniront au crous de l'année 2024 aifn d'examiner l'opportunité de réviser les soaitltinpus ritelaevs au frioaft anunel en jours, en prlcuieaitr ses cnionitdos d'éligibilité, conformément aux sanottpiluis du sous-titre « Cinonotids de révision de l'avenant » ci-dessous. Puor cet examen, les paniertares scuoaix s'appuieront sur l'étude de l'Adesatt programmée au sien de l'article 5 du présent accord.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent aavnnet purroa fiare l'objet d'une révision conformément aux aeirctls L. 2261-7 et svitauns du cdoe du travail.

Toute dadmene de révision srea omiinlebtoeargt accompagnée d'une piiposroton de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à chucnae des atrues ptareis signataires.

Le puls rneeiapdmt psliosbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à piatrr de la réception par l'ensemble des pierats de cttee lettre, les prtieas deonvrt s'être rencontrées en vue de la clocnusoin éventuelle d'un aannvet de révision.

Cet annveat srea siuoms aux règles de validité et de publicité en vgueiur au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent aavnent puet être dénoncé, paelnretmleit ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sgatariiens eplormueys ou salariés après un préavis minmial de 3 mois. Ce préavis devra être donné à ttoeus les oagnntroisais sanrieatgis du présent avnaent par lterte recommandée aevc accusé de réception, suos piene de nullité.

La pitrae qui dénonce l'avenant puet ampeaogcncr sa nicotaoitifn d'un navoueu projet, conformément au sous-titre « Cidonintos de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et esnoxiten de l'avenant

Le présent anvnaet frea l'objet d'une ddamnee d'extension par la piatre la puls diigltnee auprès du ministère du tivraal dnas les ciniondots prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent aennavt ttuoe ooitairsnagn sciadnyle de salariés représentative dnas le champ d'application de la cninotveon coelviclte des bureuax d'études techniques, des citanbes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinselos anisi que ttuoe oiangsrtaoin synidlcae ou aosatoiicsn d'employeurs ou des eomeuplrys pirs individuellement, conformément aux arecilts L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Avenant n 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations

Stipulations spécifiques aux eestrnperis de mnois de 50 salariés

En aiptpcoalin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sniateiagrs cnovnenneit que le cenontu du présent aannvet ne jiiftsue pas de prévoir de siaitplonuts spécifiques aux eeentisrprs de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrsuee où l'avenant a vactioon à s'appliquer uniformément à ttoues les eetnriserps de la branche, qlleue que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aenvant mfiidoe l'accord du 22 jiun 1999 modifié par l'avenant du 1er arvil 2014 rletaif à la durée du tarival ccolnu dnas la branhce des beuruax d'études techniques, cbinteas d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Il a puor objet de fiare évoluer la cdtnoioin de cscitsfiloaain peratnmett de cuorcnle une conveontin de firfaot anunel en jours.

Les patnrieraes sciuaox ont souhaité pritfeor de cet aenvnat puor ciarleifr les règles rveatlies au tmpes de repos, à l'amplitude des journées de travail, et au suivi de la carghe de taavril des salariés en forfait-jours.

Un atilrce reltaif au driot à la déconnexion, aiaplclbpe à l'ensemble des salariés, quelle que siot la modalité d'organisation du tmeps de tvraail qui luer est appliquée, est également créé.

Il est rappelé que le pasgase à une modalité de ffraoit anneul en jruos n'est pisbsole qu'au moyen d'une cnetoovnin de faofirt prévue au cnatort de tvriaal dès l'embauche ou bein au sien d'un aavennt au carotnt de travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2022

Annexe 1
Document d'aide au svuii de la carhge de travail

(Document d'aide non reproduit, cotsnballue en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rbiurque « Patcuinbilos oflliefeics » « Bellntius ofieflics des coiovtnnnes clleeoitvcs ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2022

Annexe 2
Modèle de dtenmuocs de contrôle du tepms de travail. ? Firafot aunnel en jours

(Modèle non reproduit, ctbnuaoslle en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqubirue « Puitlacnbios oifflceleis » « Bnuiellts oflfceiis des cetnoovnins ctvelceilos ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent anaevnt s'applique à tuos les salariés employés, techniciens, aegnts de maîtrise et creads des eeesritnrps visées par la cnionvoetn cctoevlile des baeurux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cioesnls du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dnot le siège scoial ou les activités se stnuiet en Fnarce métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, dnas les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Article 2 - Modification de l'article 6.3 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 6.3 « Tairval du dimahnce et des jruos fériés » est rédigé de la manière sntvauie :

« Le taavril du danmhcie et des juros fériés est subordonné aux diptiossnois de la législation du travail, et spécifiquement au rcepest du trite III du lirve Ier du cdoe du travial pnarott sur les roeps et juors fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au rpeos dicnomail délivrée par le préfet, le taraivl le dnciamhe est basé sur le voarioltant du salarié. À l'inverse, dnas les établissements bénéficiant d'une dérogation pntenmerae de pieln dorit au rpoes dcaimionl puor cranties tvuraax ou activités spécifiés au cdoe du travail, le triaavl du dciamhne est otbrgiialoe puor le salarié s'il est prévu dnas son ctoarnt de travail.

Au-delà du recespt de la règlementation rappelée au pieremr paragraphe, le trviaal le dancimhe nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en apaicltoipn des dssoiitipnos légales, il est itenirdt de faire trlleaiavr un même salarié puls de 6 juros par sniaeme et que le reops hoaedrbamide a une durée mmlianie de 24 hreues consécutives auullexeqs s'ajoutent les 11 hreues consécutives de reops quotidien.

1. Définition du caractère huibtael ou eicoxptennel du trviaal du damicnhe ou des jrous fériés

Le caractère huetbial ou excnneietopl du tiavarl du diamchne ou des jruos fériés s'apprécie par année cvliie et par salarié.

Le tivraal du dmahncie ou des juros fériés relève de l'organisation huitalblee de tviraal du salarié à cptmoer du 16e dacinmhe ou juor férié travaillé au corus de l'année civile.

Au cuors d'une année civile, un salarié qui arua travaillé 13 dinmceahs et 4 jorus fériés, se verra dnoc apuqlpeir le régime du trvaial ecxopieetnnl du dcahmnie et des juors fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, puor les 15 preiemrs dmiehnacs ou jorus fériés travaillés, et le régime du tairavl hebatiul du dcminhae et des jruos fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, puor les 2 derrines dnmeiachs ou jrous fériés travaillés.

Cette définition du caractère hatbiuel du tviaral le dchmnaie ou des juors fériés s'applique à toetus les entreprises, que celles-ci dspnseoit ou non d'une dérogation pnenatmere de pilen droit.

2. Mooaniratjs applicables

Les hreues travaillées un juor férié taomnbt un dmicanhe ne dennont pas leiu à un deubmolent des motojaranis décrites ci-dessous.

Les heuers travaillées le danihcme et les mroatjnoias ctoeadnrpenross snot payées aux échéances de piae habituelles.

2.1. Tariavl encieptoenxl du daihmcne et des juros fériés

Les heerus de tairval effectuées de manière eleetnpoxcline le danimhce ou les jrous fériés snot rémunérées aevc une motjaoiarn de 100 %, indépendamment des mitanaorjos résultant des hereus supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés anayt ccolnu une cinvoeontn de foifart anuenl en jrous bénéficient, dnas ce cas, d'une mjoiortaan de 100 % de luer rémunération journalière.

Pour apprécier si cttee mjaoiortan est perçue par l'intéressé, il est tneu cpmote des aagtvaens preltaucriis déjà accordés au trite du tarvial du dmchniae ou des juros fériés dnas l'entreprise et suioms à cisaitoonts sociales.(2)

Pour les salariés sumois à une cnenitvoon de ffaoirt en jours, les juors de traaivl réalisés le daimchne et les jrous fériés snot pirs en cptmoe puor le décompte du forfait.

2.2. Tvraial huaiebtl du dciamhne et des jorus fériés

En cas de taivral hieuabtl du dmanihce ou des jorus fériés, la rémunération des heerus de tiaavrl ainsi effectuées se viot aqupeplir une majoatiorn de 25 % indépendamment des mrooaatjnis résultant des hurees supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés aanyt cclonu une cooetinnvn de foarfit aenunl en jours bénéficient, dnas ce cas, d'une mjrtoioaan de 25 % de luer rémunération journalière.

Pour apprécier si cette miatraoojn est perçue par l'intéressé, il est tneu ctompe des agtenaavs pcelirriauts déjà accordés au ttire du tavrial du dmihcnae ou des jours fériés dnas l'entreprise et sumios à cosntiatios sociales.(2)

Pour les salariés smiuos à une covtnonien de fiaofrt en jours, les jours de tairval réalisés le dcnaihme et les jours fériés snot pirs en cotpme puor le décompte du forfait.

3. Règles setorellceis spécifiques

Des suptoiainlts spécifiques rielaevts au tavrial du dmcainhe et des jours fériés s'appliquent à ctiereans etresepirns du seutcer du numérique en aiatocplpin de l'accord de bnarche du 28 aivrl 2004.

Des spoiitanltus spécifiques rtavleies au taviarl du dhicname et des jours fériés s'appliquent aux ersreiepnts des seteurcs de l'évènementiel en aicilaopptn de l'accord de bhacnre du 5 juleilt 2001. »

(1) L'article 2 est étendu suos réserve du rpeecst des diotonsiisps de l'article L. 3133-4 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 arivl 2023 - art. 1)

(2) Les saipnuttilos des deuxièmes pgarahepras des ptnois 2.1 et 2.2 de l'article 2 snot étendus suos réserve du rpseect de la dernière pshare de l'article L. 2253-3 du cdoe du tvraail qui diosspe qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la coveotnnin de barcnhe ou l'accord cnvruoat un camhp trratieriol ou pfoesnsienorl puls large s'applique ».
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Stipulations spécifiques aux esprrietens de mnios de 50 salariés

En aiacoplitpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgteriaians cniennveont que le connetu du présent aaenvnt ne jtsfuiie pas de prévoir de doitoisnipss spécifiques aux eestinerprs de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mesure où l'avenant a vctoaion à s'appliquer uniformément à toeuts les ersipretens de la branche, qleule que siot luer taille.

Date d'effet.?Durée de l'avenant

Le présent aanevnt est cconlu puor une durée indéterminée.

Il pernd effet, le pmereir juor du mios ciivl svinuat la dtae de pbiacoluitn de l'arrêté d'extension au Jarunol officiel, suos réserve de la pbuaioilctn de l'arrêté d'extension au Jnuraol ociieffl

de l'avenant n° 46 du 16 jleilut 2021.

Dépôt et esxtienon de l'avenant

Le présent aaevnnt frea l'objet d'une dademne d'extension par la priate la puls dgetnliie auprès du ministère du tiarval dnas les cnoitondis prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avnanet ttuoe otngsoairain sliynacde représentative de salariés anisi que totue osarntgaoiin syndicale, asotsiacoin d'employeurs ou des eypmlroues pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avaennt prroua fiare l'objet d'une révision conformément aux aiterlcs L. 2261-7 et sunaivts du cdoe du travail.

Toute danmede de révision srea ogetoaielrimbnt accompagnée d'une piitoroospn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lterte recommandée aevc accusé de réception à cunache des areuts peraits signataires.

Avenant n 5 du 21 février 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations de base et des options

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Le puls rmnedieapt posilbse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à praitr de la réception par l'ensemble des pareits de ctete lettre, les periats dernvot s'être rencontrées en vue de la cnlisooucn éventuelle d'un avnnaet de révision.

Cet avanent srea sioums aux règles de validité et de publicité en vuueigr au juor de sa signature.

Dénonciation

Le présent anvneat puet être dénoncé, plmtalenreiet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des saiitnaregs emulrpyoes ou salariés après un préavis mmianil de 6 mois. Ce préavis dvera être donné à teotus les oiatsgronanis srgiinaetas du présent aanevnt par lttree recommandée aevc accusé de réception, suos pneie de nullité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les petaareirns saiuocx se snot accordés sur la renégociation des règles realeitvs au trvaial du dncamhie et des juors fériés allbepcapis dnas les eritsneerps de la banrche des berauux d'études techniques, aifn de slimipiefr luer application.

Article 1er - Montant des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'article 2 de l'annexe III « Mnntoat des csiinooatts » de l'accord de brhnace du 7 ocortbe 2015 modifié rtlieaf à la complémentaire santé est modifié de la manière satnivue :

« Article 2
Tableau détaillé des cintistoaos de bsae et des monattns des options

	Garanties oliiraotgbes et facultatives	Salarié + efnant (s)	Conjoint
Régime général (RG)	Base	52,00 ?	45,50 ?
	Option 1	12,50 ?	11,00 ?
	Option 2	28,50 ?	24,50 ?
	Option 3	55,00 ?	49,00 ?
	Base + optoin 1 obligatoire	62,50 ?	56,50 ?
	Option 2	16,00 ?	13,50 ?
	Option 3	42,50 ?	38,00 ?
	Base + oipotn 2 obligatoire	76,50 ?	70 ?
	Option 3	26,50 ?	24,50 ?
	Base + oitopn 3 obligatoire	103,00 ?	94,50 ?
Régime lacol (Alsace-Moselle)	Base	34,50 ?	30,00 ?
	Option 1	12,50 ?	11,00 ?
	Option 2	28,50 ?	24,50 ?
	Option 3	55,00 ?	49,00 ?
	Base + oipton 1 obligatoire	45,00 ?	41,00 ?
	Option 2	16,00 ?	13,50 ?
	Option 3	42,50 ?	38,00 ?
	Base + otopin 2 obligatoire	59,00 ?	54,50 ?
	Option 3	26,50 ?	24,50 ?
	Base + oioptn 3 obligatoire	85,50 ?	79,00 ?
Exemple : si une eeritsrpne (hors Alsace-Moselle) csiioht de rernde oaboiglrtie l'option 1, alros le tiarf est de 62,50 ?. Si le salarié sihotaue bénéficier de l'option 3, alors le tarif srea majoré de 42,50 ?, siot 105,00 ?. »			

Article 2 - Modification de la durée du mandat au titre de la

présidence et de la vice-présidence du comité paritaire de surveillance (CPS)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le paarpghare 5 de l'article 1.3.3 « Comité parriatie de slvuairnecle » est modifié de la manière svtunaie :

« Le comité désigne en son sein, puor 2 ans, un président et un vice-président cihoiss araemneenvltitt dnas ccuahn des collèges salariés et eomyuplers formés d'organisations saetragiins de l'accord. »

Article 3 - Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

En aiclpoptain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saatniegirs ceionevnnnt que le cnetonu du présent aorccd ne jtfisiue pas de prévoir de dossioipntis spécifiques aux etrsprinees de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meusre où l'accord a victaoon à s'appliquer uniformément à toeuts les eeerispntrs de la bhacrne qullee que siot luer taille.

Article 4 - Champ d'application.Durée.Entrée en vigueur.Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent anenavt s'applique sur l'ensemble du ttieirrroe ntainoal à tuos les salariés employés, techniciens, atgnes de maîtrise et cdaers salariés des ersneipters dnot l'activité est corsimpe dnas le cmhap d'application de la cetovonnin cioclvelte des buuraex d'études techniques, des catenibs

Accord du 27 juin 2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

La loi du 29 mras 2018 rtaniafit les ocndrenoans du 22 spbeetmre 2017 puor le refemonrcnet du douagile scaoil a créé le comité soaicl et économique, inatsnce uqiune de représentation du poennsrel se ssnuiatbtut aux ainnces délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des coniiontds de travail. À cemtopr du 31 décembre 2019, le nrbome de détenteurs de madntas a dnoc diminué.

Le 30 jvaenir 2020, les pnieeaartrs soaicux de la banrche seaniignt dnoc un aoccrd à durée déterminée aifn d'accompagner les fnis de mtdnaas des représentants de salariés et syinaudcx fnmretoet mobilisés au trite de lures maatnds jusqu'à la msie en pclae de cette nlvleuoe instance. En sertbmepe 2020, un anvneat plnooeagnrt le délai de ssiinae de la cmismosoin visée à l'article 4.3 a été conclu. Cet aorccd est arrivé à son treme le 29 jieanvr 2022.

Un caetrin nbmore des salariés visés par cet aoccrd et éloignés de luer métier d'origine sur une lonuge période, ciutnnneot à emixrper le besoin d'accéder pornareiremtiit à la fraotmion pnlsnielosrefoe et aux dsiiistfops de rscvroeoienn professionnelle. C'est la raosin puor lqelalue les petnieaarrs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ciolsnes du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le présent aennavt est conclu puor une durée indéterminée et pernd eefft à cmptoer du 1er jluilet 2023.

Il s'incorpore à l'accord de bnahcre du 7 obtocre 2015 ralietf à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent aanenvt est notifié et déposé dnas les ciiodnotns prévues par le cdoe du tavrial et frea l'objet d'une damnede d'extension par la ptirae la puls dingitele auprès du misritne du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aneavnt à l'accord ritaelf à la msie en pclae d'un régime de complémentaire santé du 7 oorcbte 2015 de la bcrnahe des beaurux d'études techniques, des ceitnbas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceisonls (IDCC 1486) a puor ojbet de procéder à une auoinetmtagn des mnnattos de cosiitaton à efeft du 1er jlliuet 2023 cmopte tneu de l'état fncineiar dégradé du régime.

Les pieararnets sicouax ont dnoc décidé de réviser centairs paramètres fenrcainis du régime aifn d'assurer son équilibre fineancir et de le pérenniser. Ils snot cuvenons d'apporter les midtaoiinfocs sanuivets à l'accord de brcnahe du 7 otcbore 2015 modifié reialtf à la complémentaire santé.

saciuox de la bncrhae ont décidé de réactiver le ditoipssif créé par l'accord du 30 jnieavr 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le cmhap d'application du présent accrod est ceuli défini à l'article 1.1 de la ctnnvoieon clcevtiloe nnitaaole des buuearx d'études techniques, cbaeitns d'ingénieurs-conseils et sociétés de csoinles du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les bénéficiaires du présent arcocd de brhacne snot définis par un dobule critère lié à la nuarte du ou des mnadat (s) qu'ils oeaincpcut et au tmpes qu'ils cenaaionscrt à l'exercice de luer (s) mnaadt (s), anavt la msie en pcale du comité siocal et économique.

L'éligibilité au bénéfice du présent acorcd s'apprécie à la dtae de ptaomlaorcin des résultats des élections du peermir comité sacoil et économique.

2.1. ? Catégories de mndaats concernés

2.1.1. ? Les salariés qui exerçaient un madnat électif ou désignatif au sien des ietnacnss de dgiuloae saiocl d'entreprises, aanyt pirs fin au puls trad le 31 décembre 2019, ou, en cas de pitgooalornn des mnadats du comité d'entreprise au-delà du 31 décembre 2019, à la dtae de pcotoiamrlan des résultats des élections du peirmer comité sicoal et économique, snot visés par les situopnlatis du présent acrocd dnas les cinnitodos définies par les dsnpiiooists légales et réglementaires siveuntas :
? délégué sdyiacnl (art. L. 2143-1 et sivatuns du cdoe du travail) ;
? délégué syaincdl cntearl (ou seoln les etsnreperis : « délégué sdanyicl nataonil », « délégué sacnydil UES », « délégué snyaicdl gpruoe » ?) (L. 2143-5 du cdoe du travail) ;
? représentant de stoecin sinalcyde (art. L. 2142-1-1 et satvunis du cdoe du travail) ;
? mmbree élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement

(anciens aleirtcs L. 2322-1 et snitvuas du cdoe du travail) ;
? mbreme élu du comité cntrael d'entreprise (anciens alrictes L. 2327-1 et sauntvis du cdoe du travail) ;
? mermbe du comité de gurope (art. L. 2333-1 du cdoe du travail) ;
? mebmre du gorupe spécial de négociation et mrmebe du comité d'entreprise européen (articles L. 2342-9 et L. 2343-5 du cdoe du travail) ;
? représentant sadyncil au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien aicltre L. 2324-2 du cdoe du travail) ;
? représentant sycdanil au comité cnratel d'entreprise (ancien atirlce L. 2327-6 du cdoe du travail) ;
? délégué du pronneesl (anciens atlceirs L. 2312-1 et sviatnus du cdoe du travail) ;
? mebmre élu du CCSHT (anciens aieltrcs L. 2381-1 et sivuants du cdoe du travail) ;
? mbmeres de la délégation unique du pnensorel (anciens alirtecs L. 2326-1 et satiuvns du cdoe du travail) ;
? représentant sicnydal auprès du CCSHT (stipulation celonnnnletvoie d'entreprise).

Les pirtnreaaes scauoix des eentreprsis peuvent, par la vioe de la négociation cctevolile d'entreprise, aepadtr ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2. ? Les mnatdas ci-dessous, eterxens aux entreprises, snot également concernés par les sutnatioilps du présent aocrcd :
? coslnlieer prud'hommes (art. L. 2412-13 du cdoe du travail) ;
? défenseur sdcinyal (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ;
? membre du cneosil d'administration d'une mtluluee (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ;
? membre du coesinl d'administration d'une csasie de sécurité sicolae (art. L. 231-2 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? cileeslnor du salarié (articles L. 1232-7 et satnuivs du cdoe du travail) ;
? meerbms des cossmmniios priaraties régionales inpnlrssroieoenfleets (art. L. 23-111-1 du cdoe du travail).

2.1.3. ? Les salariés désignés par des onoaiitrsnags sliandcyes représentatives de salariés dnas les innscates nlaanoeits et régionales de bhcarne telels qu'instituées par les différents accords, avntaens et annexes de la ctnooinevn ccilteovle nlaaonite des beauurx d'études techniques, cniaetbs d'ingénieurs-conseils et sociétés de ceioslns bénéficient également des soutaitlpnis du présent aroccd :
? maiernatdas CPPNI (accord de brhacne du 14/12/2017) ;
? maeiandtars ONPC (accord de bacnrhe du 14/12/2017) ;
? mndeaatrais CNFPEP (accord de bcanhre du 30/10/2008 et ses avenants) ;
? mtnaaidares CPFNEP statuant en matière de PSE (accord de brnahce du 30/10/2015) ;
? mataarneids CFREPP (accord de bcahnre du 25/06/2015) ;
? maartadenis OEIIPC (accord de bncrhae du 28/07/2003) ;
? asmiinaruttrdes ATSDEAT (accord de bhnarce du 25/10/2007 et ses avenants) ;
? mrnaaitades AATLS (conseil d'administration, braeuu du ceinosl d'administration, secntios pirataiers professionnelles, cmsiosimons paarrteiis transversales) (accord de csunoittiotn du 20/12/2018) ;
? mdaeitarans CPS santé (accord de bhcanre du 7/10/2015 et ses avenants) ;
? maentaidras CPS prévoyance (accord de bcrhnae du 27/03/1997 et ses avenants) ;
? mnidraaates CP-TPME (accord du 29/07/2020).

Le présent acrcod s'applique aux représentants des salariés et des sintdcays dspsiaont d'heures de délégation et détenteurs de matnads « ldours », dnot le tpmes consacré à luer ereiccxe a été impacté par la msie en palce du comité siaocl et économique, seoln les cnidiotnos des aietlcrs 2.2 et 2.3 ci-après.

2.2. ? Temps consacré au mandat

Dans les eeeprinstrs de minos de cniq cnets salariés, les mandtas dtis « loudrs » snot les mdnaats aexuquls le salarié consacrait, aanvt la msie en pclae du comité saicol et économique, au mnios 25 % de la durée de tiaravl fixée dnas son cnoratt de tvaairl ou, à défaut, de la durée aipplbalce dnas l'établissement qui l'emploie, en tennat cpmote eulvmncseixet du crédit légal ou cevnotoeninnl d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les eiretrpsens de cniq ctens salariés et plus, les manatds dtis « lrudos » snot les mnatdas auuelqxs le salarié consacrait, anavt la msie en plcae du comité saoicl et économique, au mions 30 % de la durée de traival fixée dnas son ctoanrt de taivarl ou, à défaut, de la durée acppiblale dnas l'établissement qui l'emploie, en tneant cmptoe enscmlvexueit du crédit légal ou cineetnnvoonl d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mnaadts extérieurs à l'entreprise snot cauchn pirs en comtpe puor 5 % de la durée du tiraavl fixée dnas le ctarnot de taviral de l'intéressé ou à défaut, de la durée abcpllaipe dnas l'établissement qui l'emploie. En tuot état de cause, l'ensemble des matndas extérieurs exercés snot pirs en cotpme au mumixam puor 20 % de la durée du travial fixée dnas le cotarnt de tvairal de l'intéressé ou à défaut, de la durée apalibplce dnas l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas pcairltiuer des salariés tuealiitrs de mdanats visés à l'article 2.1 du présent aroccd siumos à une cotvnenoin iuievdinldle de firafot anenul en jours, le mnadat lruod est défini en fiootcnn du nbrmoe de jrous de tvaiarl cprmios dnas la conovietnn iuidenllvide de frfaiot et des règles de claucl prévues par l'article R. 2315-4 du cdoe du travail.

2.3. ? Coointidn liée à la dmitoiiunn du tepms consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de maadtns « lrduos » tles que définis ci-dessus, bénéficient des stanpltiouis du présent accrod de bnchare si, à la sutie des premières élections du comité siaocl et économique, le tepms qu'ils csoaennrct à l'exercice de luer (s) mnaadt (s) a diminué et représente suite à ctete diminution, selon la talile de l'entreprise, monis de 25 % ou bein mnois de 30 % de la durée de tvarial fixée dnas le coarntt de tivraal de l'intéressé ou, à défaut, de la durée apblpilcae dnas l'établissement, en tannet ctmpoe eivnsxemcelut du crédit légal ou cnintvoeeonnl d'heures de délégation attaché aux mandats.

2.4. ? Délai puor bénéficier de l'accord

Pour bénéficier des saitopntlius du présent accord, les salariés répondant aux ciniotdons des aterclis 2.1, 2.2 et 2.3 drvonet saisir, aevc luer employeur, la cosmismoin mentionnée à l'article 4.3 dnas les 12 mios svnaiut l'entrée en vuuiegr du présent accord, siot aanvt le 30 spbemetre 2024.

Dans tuos les cas, le pojret défini aevc le salarié puorra se pornolegr au-delà de cette échéance.

En cas de seipssonun du cranott de taairvl au curos de ce délai, puor csaue de madliae ou d'accident d'origine plnfneossioerle ou non, ou puor casue de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la siousnspen du crtonat de travail, dnas la ltiime de la durée de l'accord.

Chapitre II Accompagner les fins de mandats lourds

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les preieatrnas souaicx rsesnineacnot la nécessité de sécuriser les prruacos piesonsfnoerls des salariés dnot les mandtas ont pirs fin ou lsorque le tmpes consacré à ceux-ci a diminué du fiat de l'instauration du comité siacol et économique. Cttee démarche diot être menée cnetmnjoneoit par le salarié et l'entreprise, aifn d'identifier toutes les opitnos punovat se présenter au salarié (retour à un ptose opérationnel au sien de l'entreprise, préparation d'une rnrvoeecison professionnelle?).

Le présent aroccd met en plcae les giarneats et les oltuis adaptés à ces différentes situations.

Article 3 - Définition du projet professionnel

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les salariés visés au présent acorcd bénéficient à luer demande, d'un accgnepmoemnat rlieatf à luer puraocrs peeofonrnsisl au meoyn des slpatotiunis suivantes.

3.1.?Entretien de rpniitesneeonmot dnas l'emploi

Les salariés visés par le présent aorccd bénéficient d'un etritneen de rionpementnsoiet dnas l'emploi aevc luer epoymuler destiné à envsegiar lrues pecivsrptees d'évolution plsfoernonsilee et les fnatiomors qui pveneut critebnour à luer réalisation.

Cet eeerntitn pemret au salarié d'exprimer ses asatpriions psnfelnilsreoeos et éventuellement à l'employeur de présenter des sonloiuts potentielles. Un dumnoect écrit et daté esxpoe ces éléments et décrit l'étape stanviue à sivure par le salarié (bilan de compétences, cisoenl en évolution professionnelle?). Cet eitneertn complète l'entretien pnoeerssfnoil éventuellement réalisé au tmree d'un mndaat de représentant du psonrneel taurtiile ou d'un maandt sncyiadl pnertteamt de procéder au rnneecmeset des compétences asicequs au corus du mdanat et de préciser les modalités de vaiotlariosn de l'expérience acquise, conformément aux arltice L. 6315-1 et L. 2141-5 du cdoe du travail.

3.2.?Bilan de compétences

Les salariés ont droit à un blain de compétences d'une durée de vingt-quatre heures, dnas les cndotoinis de l'article L. 6313-4 du cdoe du travail, petatemnrt ntmeaomnt une alsnyae des compétences aicusqes lros de l'exercice du mandat.

Le navieu de pisre en cgrahe financière par la bachrne srea défini dnas le cdrae de la puotqliie de fiotmroan de la bhnrace décidée par la csmosoimin piirratae nnitoaale de l'emploi et de la fmoatoirn pslsofoeinnelre (CPNEFP) et msie en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, Seitonur les compétences ».

Cette prsie en carghe est conditionnée à un co-financement de l'entreprise.

Article 4 - Mise en œuvre du projet professionnel
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Il est rappelé que, conformément aux posripnrietcs légales, l'employeur asusre l'adaptation des salariés à luer potse de travail. Il velile au mitniaen de luer capacité à ocupecr un emploi, au rgared nonmmetat de l'évolution des emplois, des tolcnoegehis et des organisations.

Les pteeriarans sicuoax rnnnoecsesait le caractère prrtioairie des bneioss en foaoritmn pslonlseerinofe des salariés visés par le présent acorcd de branche.

4.1.?Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la stuie de l'entretien de rseemnintnopoiet dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un prgmraome de développement des compétences liées au psote de tairval du salarié puorra être défini cmenojtoneint aevc l'employeur. Ce poarrgmme prend en ctmope les évolutions du métier d'origine et du ptsoe de tiaarvl liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À ctete fin, les salariés bénéficieront d'un accès priratroiie aux dpssfitiois de fitamoorn en lein aevc luer activité psleoroeinlnfse (certificats de qciiiutloaafn prlofnsliosenee (CQP), paocrurs ceanirtitfs et Pro-A). À ce ttire et suos réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront de citondnois de psire en charge freolavbas dnas le recespt de la pulitioqe de frmoiaton de la barnche définie par la CENFPP et msie en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, Suotienr les compétences ».

4.2.?Projet de rosoveinercn professionnelle

L'évolution pmtenrenae et rdaipe des métiers de la branche, puet rnedre dciilffie le rteour à l'activité plleisoonsnfree des salariés aaynt exercé un ou des mandat(s) lourd. Puor répondre à ces situations, les petariarnes suoaicx s'engagent à réactiver un dsptsoiiif adapté aux pnneorses siotanhaut s'engager dnas une démarche vorloiante de reiroesvncon professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de rooitniensnepemt dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un peorjt de rconsrieeovn poslreniefolnse purora être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dtisiiposf d'accompagnement puet être mis en palce puor seunoitr le pjerot de rioscreoenvn professionnelle, intégrant :
? la définition du proejt pfeionssroenl du salarié ;
? une évaluation des compétences à acquérir dnas le cdrae du pjerot pniossnfeerol ;
? la msie en ?uvre d'un perojt de foitrmoan adapté, et son ingénierie de fmncaenniet au rgared de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié sohaautint cuisrnrtoe un pjoret de reoneiosrvcn piseslornonefle bénéficie d'un anccnpgeammoet par une patorteisn de cioensl en évolution poiosennllfrsee (CEP) pnednat le tpmes de travail.

4.3.?Instruction des pertjos de formation

Les projtes de frmoation etnrnat dnas les cdaers définis ci-dessus, senort inisttrus par une insnacte paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dipiostnioss définies par la plioituqe de faomriotn de la bnharce arrêtée par la CPNEFP. Les pojrets de fitooarmn dreonvt retsepecr les critères sntauivs :
? le salarié est visé par les stuoplniitas du présent accrod ;
? le salarié et son elpeuyomr ont co-signé un domcneut astteatnt de la dtae et de la tenue de l'entretien de rsenpioeteinmont visé à l'article 3.1 du présent arccod et coannatstt l'accord ou le désaccord sur le preojt de rpeeioneitosmnnt du salarié ;
? en cas de perjot de roivereonscn professionnelle, le salarié a réalisé au mnios un eirnetetn aevc un opérateur de CEP ;
? le pjoert intègre les monyes fanicrnies mobilisés puor la réalisation des formations, et les cnotmeeacnfnis prévus. L'accord et la picartatipoin de l'entreprise au fenacmeinnt du projet, et, en cas de porejt de reoicosnrevn professionnelle, la miobolisitan du CPF de transition, ceunsttniot des critères déterminants lros de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fiat de l'employeur, de l'entretien de roeonpeeitsmnint dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent arcocd de branche, dnas les six mios sunivat son entrée en vigueur, siot aanvt le 31 mras 2024, le salarié porura siasir la commisiosn de sa prrpoe itviiitnae au cruos des trios mios sinavut cette échéance.

Les modalités et le begudt du dtpsiiosif d'accompagnement sronet déterminés par la CEFNPP et mis en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, Steiunor les compétences ». La comiosmsin chargée de l'instruction des dosesirs et ses modalités de rouercs à cette cosomiimsn seront définies par la CPPNI.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En atipiacolpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siitragaens ceeonnnnvit que le cnnoteu du présent acocrd ne jistifue pas de prévoir de snultoiitaps spécifiques aux erepnstries de mnois de caiqunnte salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mserue où l'accord a vtoaiocn à s'appliquer uniformément à tueots les einerpsetrs de la bchanre qulele que siot luer taille.

Chapitre III Stipulations finales

Article 6 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent arcocd csserea de pdirroue ses efftes au 31 décembre 2025.

Article 7 - Conditions de suivi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les piearts seitigarans cnnofiet à la CPNPI la cghrae de procéder au sviui et au balin de l'exécution de l'accord sur la bsae d'éléments chiffrés tmasirns par la csiooimmsn chargée de l'instruction des pretjos de renpnntmeosoeiit dnas l'emploi visée à l'article 4.3. La CNPPI appréciera nmeotamnt les éventuelles difficultés liées à l'absence de meusers spécifiques aux eeprrestnis de mions de ctnuaqine salariés et l'opportunité de prévoir des msereus spécifiques aux enrierptess de monis de cqnantuie salariés. À cttee fin, la CPNPI se réunit six mios pius dozue mios après l'entrée en veiuugr de l'accord, pius enfin au treme de celui-ci.

La CPNPI puet pepsoror la révision du présent accord, conformément aux spuiltinaots définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de miaoofitcdin des ditoisnsipos légales ou réglementaires, les pierats sngtieairas de l'accord se réuniront, à l'initiative de la ptirae la puls diligente, dnas un délai de toirs mios à coemptr de la dtae d'entrée en vueiugr des nuleoelvs dispositions. Elles pevunet également siisar la CPPNI.

Article 8 - Conditions de révision
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent acrocd prroua fiare l'objet d'une révision conformément aux atercils L. 2261-7 et sutivans du cdoe du travail.

Toute deadnme de révision srea ooeeiltmnrgabit accompagnée d'une psioptooirn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception à cnauhce des auetrs pareits signataires.

Le puls rnieemapdt posblsie et, au puls tard, dnas un délai de trios mios à ptirar de l'envoi de ctete lettre, les piretas drovnet s'être rencontrées en vue de la csoonciuln éventuelle d'un aeanvnt de révision.

Les sutapitloins qui fnot l'objet de la dnmadee de révision, renosrett en veuguir jusqu'à la csloinucon d'un tel avenant.

Accord du 24 octobre 2023 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Article 1.1 - Cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des snitliuaptos de l'article 2.1 de l'accord nnatoial iorertenifnssnoepl du 17 nobrveme 2017 ratleif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cdears puor l'application des régimes de ptirtcoeon sioalce complémentaire, snot visés les ingénieurs et caders realvnet des pstoinois 1.1 à 3.3 de la ciltsafciiaosn ingénieurs et cardes définie par la ciovotnnen clevltcioe des brauuex d'études techniques, des cetnbias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 1.2 - Assimilés cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des slaotnuipits de l'article 2.2 de l'accord niaaontl ioitrsepesnrnoenfl du 17 novbemre 2017 rltieaf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux caedrs puor l'application des régimes de pteictoron sioacle complémentaire, snot visés les employés, tnichineces et atgens de maîtrise raevnelt des pooitinss 3.2 et 3.3 de la csiaasoiilftcn EATM définie par la ctnovenoin cclevtiloe des beuruax d'études techniques, des cieabnts d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Cette possibilité ne sauarit étendre à ces salariés les ateurs sotupiitanls cinlnenvlootnees spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 1.3 - Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dioospsinits de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux craeds spesbleiucts de bénéficier d'une eosnxetin de régime, snot visés les employés, tcnieceihns et agetns de maîtrise rlnveaet des psitoinos 2.2 à 3.1 de la cliofaiscitsan EATM définie par la cnointveon cltecloive des beruuax d'études techniques, des cebtanis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les enerertipss peevnut toutefois, snas démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dnas le chmap des bénéficiaires du régime de piortetocn sialcoe complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne siuraat étendre à ces salariés les auetrs spuoanitilts cinltovneneleons spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En aiocaipltpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les satnieraigs cinvnnneeot que le coentnu du présent acocrd ne

Cet anvaent est suomis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 9 - Conditions de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent acrcod puet être dénoncé, pltremelneait ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sngiitaears eorlpumeys ou salariés après un préavis de six mois. Ce préavis dreva être donné à tuotes les oatnnraogiiss saateinrgis du présent aorccd par lrtete recommandée aevc accusé de réception, suos penie de nullité.

La patrie qui dénoncera l'accord, purora acganmecpor sa niciifttaoon d'un novaueu projet. La dénonciation tloate ou palterile du présent aorccd n'emporte pas dénonciation de la covoenintn cllovctiee nationale.

Article 10 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aorccd etrerna en vgeuuir le 1er obcrote 2023.

Article 11 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aorccd est déposé par la ptirae la puls dgniteile dnas le cdrae des dsistiinopos légales et frea l'objet d'une dmnedae d'extension par la prtaie la puls deiglnite auprès du ministère du traavil dnas le crade des disponitoiss légales.

Article 12 - Conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Toute oasinoiatrgn sydanlice représentative non-signataire du présent aocrcd purora y adhérer par spmile déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lterte recommandée, teuots les oiaiangtosnrs signataires.

jiufsite pas de prévoir de diipssotinos spécifiques aux epensirters de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muesre où les sttilnioupas du présent acrocd prmeteetnt une régulation économique équitable etnre tetuos les eetepnrsirs de la branche. Elels s'appliquent dnoc icmtseinitdennt à tuos les salariés des epertsneris raeenvlt de la cnoevtinon cvileotcle de la bchnrae des bueuarx d'études techniques, des caetbnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aroccd s'applique aux einsrretpes de la bcnhrae des braueux d'études techniques, des cnebiats d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnoliess (IDCC 1486).

Le présent acrocd est cconlu puor une durée indéterminée. Il eentrra en vuguier à cmpeotr du 1er jevinar 2025, et ne prruoa prerdne efeft anvat le lmdeneain de la paliuticbon de l'arrêté d'extension au Juonarl officiel.

En alicipaotpn de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les snaloipttius de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à cepmtor de l'agrément du présent arcocd par la cismoiomsn dédiée de l'association puor l'emploi des ceards (Apec).

Le présent acrcod est déposé par la ptarie la puls dtilgeine et frea l'objet d'une dademne d'extension auprès du mirsinte chargé de la sécurité soialce dnas le cadre des dnitisosoips légales et réglementaires en vigueur.

Après aivor lu et paraphé cacuhne des peags précédentes, les représentants seagiairnts ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de grtnaiar le recsept du priipnce d'égalité de tmeianertt en driot de la ptoorteicn sociale, la loi iospme que les coiitotsans et geinaarts afférentes aux régimes frias de santé et prévoyance luorde snioet nécessairement inuqedetis puor l'ensemble des salariés rnevleat d'une même « catégorie oetjcibve ». À défaut, les cubnotironits à ces régimes ne pnuveet bénéficier du régime saocil de faveur, et ces smomes snot réintégrées dnas l'assiette des coiatinotss de sécurité sociale.

Conformément aux dopsinotsiis du cdoe de la sécurité sociale, les catégories oijtebcves pueenvt nmanmeott être constituées au raegrd des catégories pofeensnllsireos d'appartenance des salariés (employés, theicnnecis et angets de maîtrise ? ci-après EATM ?, et cadres).

Le corups légal, réglementaire et cnovteoninnel preemt tuetioofs d'étendre les régimes de ptoeocitrn scliaoe complémentaire destinés aux crdaes à des salariés ne rneelavt pas de cttee catégorie professionnelle, snas que clea ne cneevronnite au pripcine de ftaioixn des ctiaosniots et gaenrtais par catégories objectives.

Jusqu'ici, la cvnitoeonn clctivoele de ritratee et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947 mineonatnit duex types de piucbls non-cadres sebclupsties de bénéficier des régimes de ptorcioten solaice complémentaire des cerads :
? les EATM « assimilés careds » (dits acrtlie 4 bis de la convention) ;
? les EATM non visés par l'assimilation mias bénéficiant d'une enxotsein de régime (dits arcitle 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que ctete contvienon ait été abrogée, l'accord naoiatnl intoirproenensesfl du 17 nbemovre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 julielt 2021 ont tempéré les eeftfs de ctete aogtiorban et ont rieprs un ceiratn nrbome de pcenriips portés par le texte.

En substance, le décret peremt aux ensrreitpes de cenouitnr à mleisobir les catégories oeteijvbcs définies par la ceviootnnn cetlolcvie de rirtteae et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 puor la détermination du périmètre de lerus régimes de ptirecootn sciaole complémentaire, snas que les ctrbioionntus y afférentes ne soinet réintégrées dnas l'assiette des caoontiists sociales.

Le txete rnvolueele par alulreis le mécanisme visé par l'ancien acirlte 36, et pemret aux eisertprens de farie bénéficier cnrteais employés, tciencienhs et angtes de maîtrise du régime de pritcetoon solacie complémentaire des ceadrs snas qu'ils n'aient bieson d'être assimilés à ces publics. Les neouvlles dpoistnioiss réglementaires iosmnept titfuoeos la conosuilcn d'un arcocd natnoail iesrsntneofrpnioel ou d'une cetnonvion de bcanrhe puor que ces ennexoitss de régime puisesnt cnteouinr à être mobilisées à cptmoer du 1er jianver 2025.

C'est dnoc dnas le cadre de cette nluveole réglementation que les preeiranats saiucox de la bnacrhe des buruaex d'études techniques, des ciabntes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coeslnis s'entendent puor définir les catégories de salariés sblutpiesecs de bénéficier de ce mécanisme à cepmotr de cette date.

Ils cnvneoiennt également de définir l'ensemble des salariés pnvoaut être intégrés au régime de prectitoon soalcie complémentaire des cadres.

Le présent aocrcd n'empêche pas le rurcoes aux auerts critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soiclae puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de porciteotn scoaile complémentaire.

« Le présent acocrd s'applique au paln ninaotal en Farnce Métropolitaine et dnas les régions, départements et collectivités d'Outre-mer, à tuos les peornnlses employés, techniciens, agtens de maîtrise et crdeas salariés des eenrtresips de minos de 50 salariés et de cllees d'au mnois 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel, visées par l'article 1er de la civeotonnn cllcieovte natlaonie des buuaerx d'études techniques, ceitnabs d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnosiles du 16 jlueilt 2021 (IDCC 1486). »

2. ? Le cmahp teriortrail et pofinsnoreesl du présent anevnat est iitudneqe à ceuli de l'accord du 29 julielt 2020 tel que modifié au parahpagre ci-dessus.

Article 2 - Nature et objectif du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Les piarereants soiaucx décident de mettre à la doiostsiipn des erprenseits visées à l'article 1er du présent aavennt un dopitisisf facltiuatf d'activités sliaoces et ctuurlllees vansit à l'amélioration des cdotiionns de bien-être, de travail, de vie et de santé des salariés et de luer famille, désignés ci-après « les bénéficiaires ».

Avenant n 1 du 14 décembre 2023 à l'accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME activités sociales et culturelles

Signataires	
Patrons signataires	CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média+,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

1. ? L'article 1er de l'accord du 29 jueillt 2020 est modifié cmmoe il siut :

Ce dpsistioif puet prdrene la frmoe d'un catguolae de pnteaisorts d'offres de srevcies et d'activités ayant ntmeonamt puor ojebt de flitiacer puor les bénéficiaires :
? l'accès à la culurte ;
? l'accès à la ptiuaqre des activités pyeuiqshs et sritvopes ;
? le départ en vancaces ;
? l'éducation et la grdae des eftnans ;
? les lsirios ;
? les svecreis sociaux.

Le dpiisistof diot ptermtere au puls grnad nmorbe de bénéficiaires, et sur l'ensemble du chmap toteriirral visé à l'article 1er du présent avenant, d'accéder à une pluralité de scrveeis et d'activités revlnaet de dnaimeos différents.

Article 3 - Mise en œuvre du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Le disotisipf d'activités secoilas et culltereuls de bhncrae (« ACSB ») diot être abisclscee sur l'ensemble du trtroiriee nntoaial et à tuos les salariés tles que visés à l'article 1er du présent avenant. À cet effet, il est cnoenvu de cfoenir sa msie en ?uvre à un ou piulurses petaiaterrss retenus par les praanteiers sauicox au tmree d'une procédure de référencement.

Cette procédure de référencement est réalisée au puls tuos les 4 ans. Dnas les 12 mios précédant le tmree de la période de référencement, une évaluation de la qualité du dsiptsoiif est réalisée dnas le cadre d'une étude confiée à l'ADESATT cnotamorpt nmomentat les résultats d'une enquête de staiofstcain et les rpotraps d'utilisation du diispistof par les eirnpeertss et salariés de la branche.

Article 4 - Commission paritaire en charge des activités sociales et culturelles de branche

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Les piatreernas sucioax décident de cofnier l'élaboration, la msie en ?uvre et le suvii général du diotipsisf « ACSB » à la cosmsmiion piitrraae « CP-TPME ». À cet effet, l'accord de bcranhe du 29 jiulelt 2020 ritlaef à la cossmomiin priraatie TPE et PME est modifié ainsi qu'il suit.

Article 4.1 - Modification du préambule de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

1. ? L'avant-dernière phsrae du préambule de l'accord du 29 jilelut 2020 est complétée par la parhse saintuve :

« La cmsooiismn a également puor moissin d'assurer la msie en ?uvre et le sivui général d'un diiostsipf d'activités siceaols et cutllrleues de bahrcne destiné aux epeitnresrs de monis de 50 salariés et celels d'au mnios 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du pnnesorel puor cusae de cacrene aux élections organisées dnas l'entreprise (PV de carence). »

2. ? Les areuts prahses du préambule snot inchangées.

Article 4.2 - Modification de l'article 2 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

1. ? La première prhase de l'article 2 de l'accord du 29 jluleit 2020 est asini modifiée :

« Il est créé une cmsimoosin prrtaiiae dtie CP-TPME ayant puor ojebt de ppooserr par ses truaavx et aivs cotfaltsinus à l'ensemble des innatsces paeatriris de la bhracne des oiannittreos dédiées aux TPE-PME au snes de l'article 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 et de réaliser la msie en ?uvre et le sviui général du dioiistpsf d'activités saielcos et celtlurelus de branche. »

2. ? Dnas l'article 2 de l'accord du 29 jieullt 2020, la parhse « Ces otrniatneois cennecnort naoentmmt la pitulqioe sociale, emploi-formation et de poroetcitn solaice complémentaire de la bchnrae » est remplacée par la prsahe :

« Ces otnioatenirs cnereonnct notaemnmt la pliitouqe sociale, emploi-formation, de peorotitcn scilaoe complémentaire et d'activités seloaics et cluuleltres de la branche. »

3. ? Le reste de l'article 2 de l'accord du 29 julielt 2020 druemee inchangé.

Article 4.3 - Modification de l'article 3 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

1. ? Dnas l'article 3 de l'accord du 29 jlleuit 2020, il est ajouté, après le ppraaahgre d), un praarpaghe e) anisi rédigé :

« e) Réaliser la msie en ?uvre et le suvii général du diopsisitf d'activités solecias et cueutlelrls de branche. »

2. ? L'article 3 de l'accord du 29 jilulet 2020 est complété par un driener paaprghare asini rédigé :

« Au trite du sivui général des activités siecloas et ctreulellus de bachrne (ASCB), la csosmiomin est puls particulièrement compétente puor :
? définir ameneneullnt les orntaoeniits générales et priorités du dpitosisif ACSB ;
? décider de l'engagement de la cloiaoutstnn destinée à référencer le ou les pestrriaaets en crhgae de la msie en ?uvre du doiptsisif ;
? aersusr la msie en ?uvre et le sviui de la procédure de référencement ;
? établir le caehir des chaergs de la ctuosaltonin ;
? réaliser le coihx du ou des psetraeiarts référencés et décider de la durée du référencement ;
? aseursr la contractualisation, par l'intermédiaire des onitnoraagsis sinaiertgas ou adhérentes du présent accord, aevc le ou les psrtaerieats référencés ;
? établir un blian aneunl sur les poatnseirts (suivre les neuaivx de cnnimotomsoas et de qualité des prestations) ;
? vellier à la ptorooimn et au bon déploiement du dstpisiiof par le ou les ptatairesres ;
? areussr le sviui de la msie en ?uvre du dispositif. »

3. ? Les arutes sotpuintalis de l'article 3 de l'accord du 29 jlleiut 2020 dnureeemt inchangées.

Article 4.4 - Modification de l'article 4 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

1. ? Le 5e alinéa de l'article 4 de l'accord du 29 jeliult 2020 est remplacé par les phrarepagas svianuts :

« Les mmrbees de la comsioimsn snot mandatés par chaunce des ootgnianarsis représentatives puor y siéger. Selus les mermebs mandatés par une ognastairion saniirgate ou adhérente du présent aoccrd dsienopst d'une viox délibérative.

Ne pnuevet pnrdere prat aux réunions ni aux délibérations en lein aevc la procédure de référencement de pietseatrras puor le dipissotif d'ASCB (phases de sélection du ou des prestataires) la ou les prsneoens en siatoiutn de cnoilft d'intérêts, de ntuare à influencer/ altérer luer rôle impartial, otijbcef et indépendant ; ces penorness pnveeut cenanpedt être remplacées à l'initiative de l'organisation syidncale de salariés ou de l'organisation pioflsnrnoeesle d'employeurs dnot elels relèvent.

Est considéré comme une sitotuain de cnlfoit d'intérêts le cas où l'un des memerbs de la cmisoosimn excere ou a exercé une activité salariée ou bein erecxe ou a exercé, au cours des cniq dernières années, des fncoiotns délibérantes ou dirigeantes, au sien des omigraness cdiadnats ou du gropue auueql aprtpineannet ces organismes.

Les mremebs de la cmmsiosoin s'engagent à préserver la confidentialité des iofnrotnaims en lein aevc la procédure de référencement rvaeltie au dsitispiof d'ASCB.

Chaque oainrastoign fiat connaître au secrétariat de la cmsosiiomn le nom de ses représentants. »

2. ? Les aretus stunopaiilts de l'article 4 de l'accord du 29 jliuelt 2020 snot inchangées.

Article 4.5 - Modification de l'article 5.1 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

1. ? Dnas l'article 5.1 de l'accord du 29 jilulet 2020, après l'alinéa « ? vileelr à la coioonrdatin aevc les aretus insancets ptiairares (réception et dfoufsiin des pojetrs examinés puor aivs ; rédaction et dosufifin des avis) », il est ajouté l'alinéa :

« ? cronodenor les inrtnofmioas puor prtmeerte le suivi et l'évaluation des ptosraietns fiouenrs dnas le crdae des ASCB. »

2. ? L'article 5.1 de l'accord du 29 julliet 2020 est complété par une dernière psrhae asini rédigée :

« Lorsqu'une qutsioen ravtilee au dstipiiosf d'ASCB est irnsicte à l'ordre du jour, le ou les ptitseraeras référencés pevnuet pracpietir à la réunion de la cssmmooiin sur iitivntoan du président ».

3. ? Les aeruts sponltiituas de l'article 5.1 de l'accord du 29 jlueilt 2020 snot snas changement.

Article 4.6 - Modification de l'article 7.2 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

L'article 7.2 de l'accord du 29 jielult 2020 est ansii rédigé :

« Puor la réalisation des tvaraux de réflexion sur les bsieons et antcios spécifiques des TPE-PME et de lures salariés, ainsi que puor les trvaaux inhérents au doipiistsf d'ASCB, la cmoissimon se réunit par tuot moeyn sur cnotvcooain de la présidence, au monis une fios par trimestre, sloen une fréquence définie en fcnotoin de son paln anuenl d'actions. »

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Par son objet, le présent anvenat a vaoicotn à s'appliquer puls spécifiquement aux eetrnesrips de mnios de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail. Les parstntoies erntant dnas le carde du dpiostiisf de bahncre pronourt néanmoins bénéficier aux eisrtnperes de 50 salariés et puls dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Article 6 - Date d'effet.Durée de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent anvneat est cclnou puor une durée indéterminée et est aiplalcpbe à cepmotr du lenidmaen de sa signature.

Article 7 - Conditions de révision de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent anveant puorra firae l'objet d'une révision conformément aux ariltces L. 2261-7 et suivntas du cdoe du travail.

Toute dneamde de révision srea omrblatoieeingt accompagnée d'une pooirtiopsn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé à cnchaue des auetrs peirtas seitaiganrs ou adhérentes.

Le puls rpaimneedt psbisloe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pairtr de la réception par l'ensemble des pitears de cttee lettre, les pertais dervnot s'être rencontrées en vue de la culoinoscn éventuelle d'un anaenvt de révision.

Ce nouevl avneant est sumois aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent avenant.

Article 8 - Conditions de dénonciation de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent annveat puet être dénoncé, peemlreatnlit ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des snagirtaies eyerupomls ou salariés après un préavis mnimail de 3 mois. Ce préavis devra être donné à tteuos les onoiagisntras snteaiargis du présent acrcod par pli recommandé aevc accusé de réception, suos peine de nullité.

La ptaire qui dénonce l'avenant, puet aocanmecpgr sa natofiitocin d'un naeuvou projet.

La dénonciation ttlaoe ou prtelilae du présent annaevt n'emporte pas dénonciation ni de l'accord du 29 jelluit 2020 ni de la cevonointn ctlvelioce cvtneoinon ctlceivole nitnlaaoe des beuuarx d'études techniques, des ctanbies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cenloiss du 16 jleuilt 2021 (IDCC 1486) de bhacrne à lluleqae il se rattache.

Article 9 - Formalités

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent aannevt est notifié et déposé dnas les cdnootinis prévues par le cdoe du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pegas précédentes les représentants sgntraieias segnnit l'avenant au nom de luer organisation.

Avenant n 6 du 14 décembre 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

Les eeisrptenrs de la brnhcae se divonet de développer des pqiioteuls de giseotn des rscueseors heuminas aittreavcts et fidélisant leurs salariés.

Les etrsenrpeis de monis de 50 salariés (qui représentent 96 % des epomuleyrs et 25 % des salariés de la branche) ne deinpsost pas des mêmes moynes en inntree que cleels à puls frot effectif.

En particulier, les esnpetreris dépourvues d'institutions représentatives du ponenresl ne pveuent aisément faire bénéficier leurs salariés des aaatgvnes conférés par les activités slaoices et ceurltlules ascclbeseis dnas les erinsetreps dotées d'un comité saiocl et économique.

Fort de ce constat, aifn de prtteemre aux salariés des eiernpersts de minos de 50 salariés et à cuex des erprntisees d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du porennesl d'accéder à une offre d'activités soliecas et culturelles, les prareenaits sicoaux ont souhaité aoptperr une suoilotn par la msie en place d'un diitispsof à adhésion volontaire.

Dans ce but, le présent avanent complète l'accord du 29 jlieult 2020 reailtf à la cismiosomn pirraiate TPE & PME (dite « CP-TPME ») à luaqlele les siraiaegnts décident de cefonir la définition des preicinps généraux du dispositif, les modalités de sa msie en ?uvre et de son pilotage.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Montant des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 2 de l'annexe III « Mnatont des cansiooitts » de l'accord de bhnacre du 7 orcotbe 2015 modifié reliatf à la complémentaire santé est modifié de la manière santviue :

« Alricte 2
Tableau détaillé des caistiootns de bsae et des mattnnos des options

(Tableau non reproduit, cnustlboale en lnige sur le stie Légifrance, rquiurbe Biluetnls oifefclis des cvnoetnnois clctveleois à l'adresse suitvnae : https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240006 _ 0000 _ 0004. pdf/ BCOC

Exemple : si une eitrsnrepe (hors Alsace-Moselle) coiisht de rednre oboiiaglrte l'option 1, alros le traif est de 66,00 ?. Si le salarié satuohie bénéficier de l'option 3, alors le tiarf srea majoré de 45,00 ?, siot 111,00 ?. »

Article 2 - Modalités de vote en comité paritaire de surveillance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 1.3.3 de l'accord de bcrnhae du 7 oobrcte 2015 rtiealf à la complémentaire santé est modifié de la manière snuitvae :

« Arltice 1.3.3

La ptquoliie d'action slioace de bhcnare est confiée au comité prraiiate de surveillance, composé d'un tuirialte et d'un suppléant puor chquae oarotgsiiann scaylinde de salariés et d'un nrbmoe égal de représentants au ttrie des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les onaasitgroins syldnicaes de salariés et fédérations d'employeurs sgarneitais du présent arcocd y siègent aevc viox délibératives.

Les oaingoisrants sadcynleis de salariés et fédérations d'employeurs non santaegiirs du présent arccod y siègent aevc viox consultatives.

Chaque mmebre tliautire du CPS présent dipssoe d'une voix.

Les décisions snot priess à la majorité des viox délibératives et snot nécessairement paritaires. De plus, elels nécessitent au mmiuinm la majorité des deux-tiers au sien de cahque collège.

Les vetos ont leiu à mian levée.

Le comité détermine les ononirttaies des acotins de prévention, les modalités d'attribution des poatesrints d'action saicole et contrôle les opérations ainmsieavtirdts et financières liées à l'action sociale, suaf puor les fodns d'action soiclae mis en pclae en iernnte par les eerpnirests ou goeprus d'entreprises.

Le comité désigne en son sein, puor 2 ans un président et un vice-président csoiihs aritletmneanevt dnas cuhcan des collèges salariés et emoruyples formés d'organisations siegartains de l'accord.

Le comité pirartaie de slracneliuve se réunit au mions 2 fios par an sur ccoviotoann de son président. »

Article 3 - Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

En aoppilacitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sagitinreas ceinonenvnt que le cnetonu du présent aoccrd ne jisiutfe pas de prévoir de dtinooiispss spécifiques aux epreesirtns de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meusre où l'accord a vaoocitn à s'appliquer uniformément à tetuos les erpesnertis de la bhnrcae qlelue que siot luer taille.

Article 4 - Champ d'application.Durée.Entrée en vigueur.Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent annavet s'applique sur l'ensemble du tiorietrre naoiantl à tuos les salariés employés, techniciens, agnets de maîtrise et caders salariés des esientrreps dnot l'activité est cipsorme dnas le cmhap d'application de la covnnioten cilctlvoee des beruuax d'études techniques, des cnibetas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clsoiens du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le présent anvanet est ccnlou puor une durée indéterminée et pernd efeft à cpomter du 1er juillet 2024.

Il s'incorpore à l'accord de bnahcre du 7 orcobte 2015 rtliaef à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent anavent est notifié et déposé dnas les cnotnoiids prévues par le cdoe du tvarial et frea l'objet d'une ddamene d'extension par la piatre la puls diteilnge auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Affichant un obctejif de riatilstnoaoian des dépenses de sécurité sociale, la loi n° 2022-1616 de fenaeicmnnt de la sécurité siolace puor 2023 a prévu un trrsafnet de chgeras des ogaeminsrs de sécurité scaolie vres les onmrgeisas complémentaires d'assurance midaale de l'ordre de 300 mliniols d'euros.

Divers tteexs réglementaires ont décliné l'objectif porté par les dtisopisions légales susvisées et ont par alrieuls augmenté les dépenses à la crgahe des oimgaenrss complémentaires d'assurance maladie.

En substance, le Gvumeneroent a eedntnu dieunmir la ptiaatoiciprn des omnrgseias de sécurité scaolie à cirentaes dépenses de santé dès juleilt 2023 :
? le décret n° 2023-701 du 31 jileult 2023 a asini modifié les limites de la poapriaittcin des assurés à ceiartns fairs dertiaens ;
? conformément aux tremes des atrelcis L. 162-13 et R. 160-21 du cdoe de la sécurité saolcie et en l'absence de décision de l'Union ninolatae des ciesass d'assurance maladie, un arrêté daté du 12 octbroe 2023 a fixé le prguocaente exact de la ptpitiriaacon susvisée à 40 % de la dépense réelle observée, ctrnoe 30 % jusqu'alors. La msruee est apllabipce dipues le 15 ortobce 2023.

Un tnrsareft de cearghs de l'ordre de 10 pinots de pgroneuctae est dnoc innevretu dieups cttee dtae etnre les ognaerimss de sécurité sacoile et les oesangirms complémentaires d'assurance maladie, dnot le mnontat est estimé à 500 miollins d'euros en année pleine.

Dans un cntteoxe inflationniste, ctnaiers tafirs de snios médicaux et paramédicaux ont, en outre, été revalorisés :
? un règlement airabrtl daté du 24 airvl 2023, approuvé par arrêté du 28 airvl 2023 prévoit une raoroelvtisian du tiraf des cnilantusoots médicales de 1,50 ?, en ptaire supportée par les omnreisgas complémentaire d'assurance mdaalie ;
? enfin, les tirfas afférents aux soins délivrés par canteris cpros de psrfinoseos paramédicales ont également été augmentés.

Ayant cscnncoeie que l'ensemble de ces mofoiainctids légales et règlementaires puiorart être de ntarue à cmtomrroepte l'équilibre finincear du régime de complémentaire santé de la branche, les piraraenets scaoiux eteendnnt procéder à une riaoieartolvsn des citiotsonas otibgraoelis et falaueicttvs y afférentes.

Le présent anveant à l'accord rletiaf à la msie en palce d'un régime de complémentaire santé du 7 ortboce 2015 de la bahnrce des breuaux d'études techniques, des cnbaties d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnelsios (IDCC 1486) a dnoc puor obejt de procéder à une aentaoimtugn des mottnans de cisaoiotnts à effet du 1er juiellt 2024, aifn de ganritar l'équilibre fcaiiennr diudt régime.

Les paeernatirs soiaucx cnnniovenet asnii d'apporter les matcoofdiniis svieautns à l'accord de brcnhae du 7 oobtcre 2015 modifié reltiaf à la complémentaire santé.

Ils s'engagent par aeurills à renégocier une éventuelle rrtoeilsaoivan des csoaointtis anvat le 1er juillet 2025 si

l'équilibre feincniar du présent régime le nécessite.

Accord du 28 février 2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les références précises des règles légales rappelées dnas l'accord fnot l'objet de notes de bas de page. Luosrqe les ailrtces du cdoe du tiavral ou du cdoe pénal snot entièrement retranscrits, la mtonein de l'article est ftaie préalablement à la retranscription.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les perraiaetns sioucax de la bcahnre anefrmfit luer suahiot de cttboamre la vcnileoe et le harcèlement au sien des ersnrepetis de la branche. C'est animés par cette volonté qu'ils ont engagé la négociation du présent aorccd ritalef à la lttue crtone le harcèlement seuexl et les aniemstsges sexistes.

Les prataieners soauicx aaynt conlcu l'accord natonail itsnipnrsferoeeonl du 26 mras 2010 raltief au harcèlement et à la vcnleioe au travail, airnfmefiat « que la psatesicnre des stéréotypes et des toaubs aisni que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessitent une fotre sabieisnsliotin à tuos les nuvaiex de la hiérarchie et la msie en pclae de peotuqliis de prévention, et d'accompagnement dnas les entreprises. Il s'agit ntanomemt d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la plcae des feemms dnas le travail. Une tlele démarche s'inscrit nnmeotmat dnas une ahpropce vtioarlsonte et opérationnelle puor cobmttrae ces phénomènes qui pueevnt se révéler dnas le carde du travial au tvraers de siniaottus de harcèlement et de vnlecioe au tavrial ».

Les deinrers rpoartps du Huat cineosl à l'égalité (HCE) sur l'état du ssmiexe en Farnce*(1)*et une étude de l'OPIIEC paure en 2023 sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie puor les fmeems en France, démontrent la pintrascsee de ces phénomènes seesxtis*(2)*. Il est rappelé que la brhcane des bureuax d'études techniques, ciantbes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cisolnes est composée de cniq setrceus d'activités (numérique, ingénierie, conseil, évènementiel et traduction). La barnche ne dnasposit pas de données squiisttaets crnannoect chucan de ces cniq secteurs, suels les sruceets du numérique et de l'ingénierie senrot évoqués au tvaerrs de l'étude OIEIPC citée ci-dessus.

Selon les dreneirs rroppats du HCE, 46 % des fmeems ont déjà eu l'impression d'avoir été mnios bein traitées au tvairal en risoan de luer sxee et 22 % de femems ont dû friae fcae à une soiittaun de harcèlement sueexl dnas luer vie professionnelle. Spécifiquement puor les scuetres de numérique et de l'ingénierie, l'étude de l'OPIIEC démontre que les femems snot puls nsoburemes que les hemoms à iineuqdr aovir été viitcme ou témoin d'agissements sxtieess (41 % de fmeems conrte 18 % d'hommes dnas le numérique, et 47 % de feemms cntore 21 % d'hommes dnas l'ingénierie).

Le rpropat du HCE prau en 2023 expilque également que les fmemes ont tcanende à sous-estimer les atecs de harcèlement dnot eells fnot l'objet par méconnaissance du carde juridique. L'étude de l'OPIIEC démontre assui qu'une majorité des salariés n'a pas évoqué la sittouian de siesxme ou de harcèlement au sien de l'entreprise. Lursqoe l'entreprise a été alertée, les réponses apportées snot perçues par les fmmees cmmoe inustisfnaefs (28 % dnas le numérique, et 20 % dnas l'ingénierie) et 10 % des salariés iqdunneit que l'alerte n'a été suviie d'aucune réponse (10 % dnas le numérique, et 16 % dnas l'ingénierie). Dnas le numérique cmome dnas l'ingénierie, les diisoipsfts de tamrientet et de suvii de siouatitn de harcèlement ou aesgensmit sxieste ne smenblet pas bein identifiés ou cnonus des salariés : la moitié ne siat pas si ce tpye de dsiispoitf etixse dnas l'entreprise.

Enfin, le rprpaot du HCE 2023 révèle efnin que 15 % des femems ont déjà redouté vroie renoncé à s'orienter dnas les filières ou métiers sfetiinquices ou ttuoe arute filière ou métier mreatrajonimeit composé d'hommes, sutrout par ctirnae de ne pas y teourvr luer plcae ou de s'y snetir mal à l'aise, mias asusi par puer du harcèlement seeuxl puor 18 % d'entre elles. Un tuax qui s'élève à 22 % puor les 25-34 ans. L'étude OIPIEC coulnce également que le ssimexe ctoitusne un faeutcr d'abandon du métier, de l'entreprise vrioe du sueetcr d'activité puor les femmes.

Ces données révèlent dnoc pueusrlis eejunx puor les eptserirnes de la branche. Premièrement, le fbiale nbrmoe de fmemes dnas les sureects d'activités de la bhancre est moins lié à un mnquae d'intérêt de luer prat puor ces filières et ces métiers qu'à la parecemnne de représentations genrées et de fniers penast sur l'orientation professionnelle. Deuxièmement, la méconnaissance, aussi bein des ertirpenses que des salariés, du cdrae jruquiide et de la gravité des ftais de harcèlement seeuxl et des agsiesnemts sexitess finere la ltute ctrone ces phénomènes.

Conscients de l'impact néfaste des aeimssngets steseixs et du harcèlement seuexl au taarvil aussi bein sur la santé et la qualité de vie et des cnintdoios de taviarl des salariés, que sur l'attractivité des métiers de la branche, les prtiareneas socauix de la barhcne des buuraex d'études tenuiehcqs manifestent, par la cuicosnlon du présent acrocd de branche, luer volonté de pururovise l'ambition des négociateurs de l'ANI de 2010 cnstaoinst à rerocenfr la prévention de ces risques, et d'encourager la psire en ctompe de ces sujtes au sien des eriepsentrs de la branche.

Le présent aorccd de barnche a dnoc duex aoiinmbts :
? améliorer la sensibilisation, la compréhension et la psire de csinocncee des employeurs, des salariés et de luers représentants à l'égard du harcèlement seuxel et des atmsieegnss sixetess aifn de mueix prévenir ces phénomènes et les éliminer ;
? aoprtepr aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants les otluis fioarasnvt l'identification, la prévention et la gostein des problèmes de harcèlement sxeuel et d'agissements sexistes.

Conscients de la spécificité de la bhcanre et de la ptoiison de caeinters epteernsris comme sous-traitantes, les ptrerieanas sicaoux ont souhaité adoebrr cet apcest tuot au lnog de l'accord de branche.

(1) Études Voaicvie puor les roppatrs HCE 2023 et 2024 sur l'état du sxiemse en France.
(2) Étude OPEIIC sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie puor les femmes en France, mai 2023.

Thème 1 Connaître le cadre réglementaire et institutionnel

Définitions et sanctions

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Afin d'avoir une ahropcpe coummne du harcèlement seuxel et des aigstmnsees sexistes, les perareatins suaocix rlnpepealt les définitions coentneus dnas le cdoe du taarvil et le cdoe pénal.

Article 1er - Le cadre réglementaire
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail

La noiton de rsique pcayhsioscol n'est pas jmnedqueuriit définie. Elle est apaprue à la situe du coatsnt établi par des médecins et des psgeuohlcyos que l'organisation du travail, indépendamment du coenoetpmmrt de la personne, puet niure à la santé mlnaete du salarié.

Selon l'Institut niaatonl de recrhhece et de sécurité puor la prévention des antdecics du tvaaril et des mldaeais penlflreossnoeis (INRS), les requiss psuoashcocyix (RPS) crsnerpdoonet à des sttauoiins de tiraavl où snot présents, combinés ou non :
? du srests : déséquilibre etrne la pcroeeptin qu'une posenrne a des cettaronnis de son eemonnrievnnt de tvaaril et la poterepcin qu'elle a de ses perpros rcseousres puor y fraie fcae ;
? des vceonlies ienertns ciemmoss au sien de l'entreprise par des salariés : harcèlement mroal ou sexuel, conitfls exacerbés etnre des pnsrnoees ou etrne des équipes ;
? des vnieceols eenretxs cioesmms sur des salariés par des pnosrnees enexters à l'entreprise (insultes, menaces, aisorsnges ?).

À ce titre, le harcèlement sxeeul et les asgsenmites sxetseis snot dnoc des emepexls de rquises psychosociaux.

Il est rappelé que l'employeur est rbeslposane de la santé et de la sécurité des salariés dnas son eentrprise et diot dnoc prenrde les mrsuees nécessaires puor assreur la sécurité et protéger la santé pqyhiuse et mnalete des tluearaivlrs*(1)*. Dnas ce cadre, les risques pchoouacssyix dneviot être pirs en considération. Dnas le carde d'évènements organisés par l'employeur en dhroes du tepms et/ ou du leiu de travail, les prpoos à caractère sexuel, les aieudttts et ategsseimns déplacés d'un salarié ne relèvent pas de sa vie plseolnerne*(2)*. De tles comnepmrtteos snot dnoc ctftisioutns de fuaets jsinautift des sncinaots disciplinaires.

Chaque tlavliruaer est également tneu de prnedre soin, en fooitcnn de sa fmaiorton et soeln ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité anisi que de celels des aurtes pseornnes concernées par ses atces ou ses onsimioss au tirvaal*(3)*.

Définitions et sanctions

Selon l'accord nnaiotal iosperoifernsnnetl du 26 mras 2010 rateilf au harcèlement et à la velincoe au travail, « le harcèlement et la vlncioee au tairval s'expriment par des contrmempteos itcblcpanaees d'un ou de psuuriels iuvddiins ; ils peneuvt pedrrne des fmroes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dnot caeinetrs snot puls fnlcieaemt iaedbntilefis que d'autres. L'environnement de taivral puet aoivr une iunfenlce sur l'exposition des perneosns au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement srneivut lorsqu'un ou puliuress salariés fnot l'objet d'abus, de mcaeens et/ ou d'humiliations répétés et délibérés dnas des crncoicastnes liées au travail, siot sur les lieux de travail, siot dnas des sainoituts liées au travail.

La vilenoce au triaval se pidourt lorsqu'un ou plseuiurs salariés snot agressés dnas des cioacsencntrs liées au travail. Elle va du munqae de respcet à la maeaitnitofsn de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La vneolice au tirvaal puet prdrnee la frmoe d'agression verbale, d'agression comportementale, nnaemomtt sexiste, d'agression physique...

Les incivilités cntnbiruoet à la dégradation des cniotdinos de travail, nmmnoaett puor les salariés qui snot en riotaeln qendntiioue aevc le public, et rendnet dfilicife la vie en commun. Les eiseteprrns qui lsinesat les incivilités s'installer, les bnaesliant et fsveoirant l'émergence d'actes puls greavs de vnoliece et de harcèlement.

Le harcèlement et la vnoilcee au taiavrl pueevnt être exercés par un ou pslruuies salariés ou par des tries aevc puor but ou puor eefft de pretor aetnitte à la dignité d'un salarié, aatncfeft sa santé et sa sécurité et/ ou créant un enoeinnmervnt de trviaal hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de ftuaecrs tennat à l'organisation du travail, l'environnement de tirvaal ou une mvisauae cniomumiaoctn dnas l'entreprise pvneuet cuoirnde à des sattiniuos de harcèlement et de violncee au taiavrl puls dleifiifcs à identifier.

En ce qui cnocerne puls particulièrement les vlenieocs fetais aux femmes, la psnritcease des stéréotypes et des toaubs asnii que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une frote ssnleoasbtiiiin à tuos les nveuaix de la hiérarchie et la msie en plcae de pqitloieus de prévention, et d'accompagnement dnas les entreprises. Il s'agit noammentt d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des fmmees dnas le travail. Une tllee démarche s'inscrit ntomenmat dnas une ahrpopce vnsotlatoire et opérationnelle puor ctbroamte ces phénomènes qui peevnut se révéler dnas le crdae du traival au trarves de stiaoituns de harcèlement et de vcinloee au travail. »

Les prrteaenias siuoacx réaffirment par le présent aoccrd que le harcèlement sueexl et les atinsgmeess steesixs snot qualifiés de veoiclens au tarvial lorsqu'ils snot coimms dnas le crdae professionnel.

Si, par cet accord, les piatenrraes saiuocx de la bhrncae siunhaeott crnetonecr leurs efofttrs sur les mserues vinast à cmobtatre spécifiquement ces duex teyps de violence, ils afrimenft reconnaître l'existence d'autres vioecelns malroes et seluxlees pleenttomilneet ceomsims au sien des entreprises, teells que le harcèlement moral, les asgresnios selleeuxs et le viol. Ils sueohaitnt à ce tirte rpaelepr ci-dessous les définitions légales de ces infractions.

Enfin, les vlneceois conjugales, cmmoe tuos tpyes de veoielncs sexistes, pnevuet se répercuter sur l'emploi, la santé et la sécurité des travailleurs. Les vceiitms puvenet être orientées, ntmmaonet par vioe d'affichage, vres le 3919, numéro nonatial de référence puor l'écoute et l'orientation des vceimtis de violences. En fnotocin de luer situation, cet omainsrge otrenie les vmicites vres les acsatosiinos lceolas ou nateilonas les meuix à même d'apporter une réponse ou un accompagnement.

Le harcèlement moral

Les paatneirers sicaoux sotnieahut rleepapr qu'aucun salarié ne diot sibur les aseesmtnigs répétés de harcèlement moarl qui ont puor ojbet ou puor eefft une dégradation de ses cotoidinns de taravil spitcsulebe de poetrr attnetie à ses dortis et à sa dignité, d'altérer sa santé phisuqye ou matelne ou de cotmroretmpe son aniver pnsirenoseofl*(4)*.

L'agression sexuelle

Les parietenars saciuox rpanelelpt que ctutsoine une aigerossn slexluee ttuoe atenitte sxleelue cmiomse aevc violence, contrainte, mnceae ou srurpsie*(5)*.

Le viol

Les preianretas scaiuox realelpnpt que tuot atce de pénétration sexuelle, de quuqele nturae qu'il soit, ou tuot atce bucco-génital cmmois sur la pensnore d'autrui ou sur la pnresnoe de l'auteur par violence, contrainte, mencae ou supirrse est un voil*(6)*.

Harcèlement sexuel

Selon le cdoe du trvaial*(7)*, « acuun salarié ne diot siubr des fatis :

1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des poorps ou ceenmrtoptoms à cionnototan seulelxe ou sxetise répétés qui siot ptenrot aienttte à sa dignité en rasoin de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son ectrnone une stiouatin intimidante, htsiloe ou oefntsfnae ;

Le harcèlement sueexl est également constitué :
a) Lorsqu'un même salarié suibt de tles poorps ou ceotmrtnompes vennat de puliresus personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, arols même que cncuhae de ces penrsoens n'a pas agi de façon répétée ;
b) Lorsqu'un même salarié sbiut de tles prpoos ou comportements, successivement, vnneat de pueirsuls posrnenes qui, même en l'absence de concertation, snevat que ces ppoors ou cmomrpenttoes caractérisent une répétition ;

2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, coansnistt en tutoe frome de perossin grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou arnepapt d'obtenir un atce de natrue sexuelle, que celui-ci siot recherché au proift de l'auteur des fiats ou au porfit d'un tiers. »

Le harcèlement sxeuel est également une iifoancrtn pénale pisuque le cdoe pénal*(8)*en donne la qtiuilaaicofn snivtaue : « I. Le harcèlement sxueel est le fiat d'imposer à une personne, de façon répétée, des popors ou coroetmetnmps à conotatnoin sleluxee ou sxitsee qui siot pnetrot atetnite à sa dignité en raosin de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son enontrce une siauttion intimidante, hltisoe ou offensante.

L'infraction est également constituée :
1° Lqrusoe ces ppoors ou cemompenotrts snot imposés à une même vimtcie par pluieruss personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, aorls même que ccnahue de ces posnrnees n'a pas agi de façon répétée ;
2° Lrusqoe ces porops ou cmetpemnrotos snot imposés à une même victime, successivement, par piurluses psornnees qui, même en l'absence de concertation, svenat que ces porpos ou cotemermptons caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement seuxel le fait, même non répété, d'user de tutoe frome de prisseon gvare dnas le but réel ou aarepnpt d'obtenir un atce de nutrae sexuelle, que celui-ci siot recherché au piorft de l'auteur des ftais ou au prifot d'un tiers. »

Le harcèlement sueexl rveuroce par elpemxe des fiats tles que des raeuqrems répétées sur le pqiusyhe ou la tenue, des ccnottas pihyeuqss non désirés.

Les ftais de harcèlement sexeul et les amseitsengs sxtseies snot peasibsls de sniatcon disciplinaire.

Par ailleurs, en cas d'action pénale dveant le tbrnaiul correctionnel, les fitas de harcèlement suexel snot pnius de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende*(9)*.

Ces pneies snot portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende ntamenomt lrsouqe les fitas snot cmmois :
? par une penorsne qui ausbe de l'autorité que lui confèrent ses focnotins ;
? sur une prnsonee dnot la particulière vulnérabilité due à un état de gsrssesoe est arpnteape ou conune de luer autuer ;
? sur une pennsroe dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa stiauiton économique ou soacile est apanrepte ou cuonne de luer auetur ;
? par prlieuuss pneonrses angaisst en qualité d'auteur ou de cipocmle ;
? par l'utilisation d'un sevirce de cocmoamtiunin au pilbuc en lngie ou par le biias d'un spurpot numérique ou électronique.

Agissement sexiste

L'agissement sesixte est légalement défini*(10)*« cmmoe tuot amsensegit lié au sxee d'une personne, aaynt puor ojebt ou puor effet de pretor anetttie à sa dignité ou de créer un ennmvoreenint intimidant, hostile, dégradant, hlnaiiumt ou osffnaent ».

Cela rorcevue par eplexme des ftais tles que des ruremeqas et bagules sexistes, les incivilités à roaisn du sexe, le ssmexie bienveillant, les considérations sxteiess sur la maternité ou les crahges familiale, ainsi que la dévalorisation de la personne, de ses compétences, de son traival ou de son imaticlpoin dnas le taavirl sur des besas sexistes, pvnauot entraîner des ptieaqurs discriminatoires.

Selon L'Institut naatoinl de rehchcere et de sécurité (INRS), trois femors d'agissements sixtsees snot distinguées, sleon que ces agtemnisses snot puls ou monis visibles, inneoniettlns ou eticpiexls :
? les aestegisnms sitsxees ovemerutnet hostiles, sveunot associés au mimahcse et à la misogynie. Ils snot intentionnels, explicites, flagrants. Ctete frmoe de simexse est irrespectueuse, méprisante, et ne rpectsee pas les coeds de civilité. Elle puet également vseir la maternité ou les craeghs flleaiaims ;
? les asetiesngms sxeitess puls subtils, masqués, snouvet suos cevurot d'humour, puor éviter le jgeeunmt scoial ;
? les ameitenssgs sexsetis atibvmnlaes vorie bienveillants. Il s'agit d'attitudes, de pproos ou de cptenmotroems qui seelbnmt différencier faoebrmnvaelt les fmmees ou les hmeoms en luer aiturabtnt des qualités positives. Ctete forme de sseixme met en aanvt la supposée complémentarité des compétences féminines et micslaeuns ou rsepoe sur la présumée vulnérabilité des femmes. Il puet prfiaos se présenter cmome du piaasmenlrte ifinaastlnint ou de la fsuase séduction. Cependant, ctete forme de simesxe rnueoe aevc une dvoiiisn sexuée des rôles au travail. Les feemms s'écartant des stéréotypes de sxee snot alors perçues négativement.

Le harcèlement suxeel et les aistegenmss sstxiees snot à dtsingeuir des intcfnrioas pénales d'outrage ssixete et seexul et d'agression sexuelle.

Outrage setsixe et sexuel

Selon le cdoe pénal, coisttnue un orutage sexsite ou sueexl « le fiat d'imposer à une penrsnoe tuot pproos ou cemeonmoprtt à coinoattonn sxleeule ou sixetse qui siot ptore atttniee à sa dignité en roiasn de son caractère dégradant ou humiliant, siot créé à son etonrcne une sittaouin intimidante, hstoile ou offensante. »

L'outrage setsixe et suexel est pnui de l'amende prévue puor les cnanteinrovots de la 5e calsse*(11)*. Il est pnui de 3 750 ? d'amende nmetonmat lorsqu'il est cmmios :
? par une pernsone qui asube de l'autorité que lui confèrent ses fnoonicts ;
? sur une prsenone dnot la particulière vulnérabilité due à un état de gsrssosee est ateprnape ou cnnuoe de son auuter ;
? sur une poresnne dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa stituaoin économique ou saolcie est apaenrtpe ou connue de son auuetr ;
? par plriesuus pesonners anassgit en qualité d'auteur ou de cipclmoe ;
? en roaisn de l'orientation sleuexle ou de l'identité de genre, viare ou supposée, de la vctimie ;
? par une posrnnee déjà condamnée puor la ctnvnteoriaon d'outrage setsxie et seexul et qui comemt la même ictirnofan en étant en état de récidive.

Injure à rsiaon du sexe

L'injure non pqiluube comimse evrnes une prnnseoe ou un gorupe de prsneneos à rsiaon de luer sexe, de luer oeoiatnritn seeluxle ou identité de gerne est piune de l'amende prévue puor les coernnvtaotnis de la 5e csasle*(12)*.

L'injure cmomsie au moeyn siot de discours, cirs ou mnceaes profférés dnas des lieux ou réunions publics, siot par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, iemgas ou tuot atrue sporupt de l'écrit, de la plaore ou de l'image veduns ou distribués, mis en vtnee ou exposés dnas des lieux ou réunions publics, siot par des parlcdas ou des afeifchs exposés au raegrd du public, siot par tuot myoen de cnomimacoutin au pbiluc par vioe électronique everns une prnnoese ou un gproue de preesonns à rsoian de luer sexe, de luer oonetitrian sulelxee ou identité de grnee est pinue d'un an d'emprisonnement et de 45 000 ? d'amende*(13)*.

Discriminations

Il est rappelé que les indiuivds ou gorupes d'individus qui se tnuoervt dnas des stauotiins caremapobls ne denivot pas être traités de manière monis anagatvesue simneeplmt en rsiaon d'une caractéristique particulière, telle que luer sxee notamment.

L'accord de branche du 27 obrcote 2014 reitlaf à l'égalité pioensllforsnee enrte les fmemes et les hmmoes rppllaee l'obligation du repscet du ppicnrie de non-discrimination en raison du sxee de la posnrnee naoemtmnt en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de fraoiomtn et de cnntiodois de travail.

Cette drniitiimacson est iderttine par le cdoe du tiaravl*(14)*et par le cdoe pénal*(15)*.

Selon le cdoe pénal*(16)*, cinottsue également une diimaiincrston tutoe diotisncitn opérée ernte les prenoesns prcae qu'elles ont sbui ou refusé de suibr des fiats de harcèlement sexeul ou témoigné de tles faits, y cmpoirs si les proops ou coeomempntrts n'ont pas été répétés.

La domciiirnaitsn cosmmie à l'égard d'une prnnoese pihysque ou morale, est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 ? d'amende nmaoetnmt lorsqu'elle cnisotse à rfeuesr d'embaucher, à sitnncnoaer ou à licecnier une personne.

Sanctions ietdrentis et pceootritn des larencus d'alerte

Il est rappelé, conformément aux dtisisoonpis du cdoe du trvaail*(17)*, qu'aucune penrsnoe aaynt sbui ou refusé de sbiur des ftias de harcèlement seeuxl*(18)*, y cpimors si les propos ou crtpemomneots n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de ftias de harcèlement seexul ou relaté de tles ftias ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet des mueerss discriminatoires, nmtnmeoat en matière de rémunération, de meeurss d'intéressement ou de duinitobirsts d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmiotoorn professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mtutaoin ou de renlvmneoeuelt de contrat, ni de ttoue autre murese mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rlaveite à la transparence, à la ltute cntore la coiporutrn et à la merdtiniaoson de la vie économique*(19)*.

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une ademne de 3 750 ? les faits de dinriscnmioaits cmmois à la suite d'un harcèlement seuxel*(20)*.

Les pnsnoeres mentionnées au pimerer phpagarare bénéficient de la ptocetorin des lcnarues d'alerte prévue par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rtvaliee à la transparence, à la ltute cnrote la coiptrourn et à la matiridoenosn de la vie économique*(21)*.

(1) Atcilre L. 4121-1 du cdoe du travail.
(2) Cass. soc. 19 orcbtoe 2011 n° 09-72.672.
(3) Atirlce L. 4122-1 du cdoe du travail.
(4) Airlcte L. 1152-1 du cdoe du travail.
(5) Ailtcre 222-22 alinéa 1 du cdoe pénal.
(6) Arctlie 222-23 du cdoe pénal.
(7) Alricte L. 1153-1 du cdoe du travail.
(8) Airctle 222-33 du cdoe pénal.
(9) Aicrlte 222-33 du cdoe pénal.
(10) Aitcrle L. 1142-2-1 du cdoe du travail.
(11) Airtlce R. 625-8-3 du cdoe pénal.
(12) Atrlice R. 625-8-1 du cdoe pénal.
(13) Aclitre 33 de la loi du 29 julielt 1881 sur la liberté de la presse.
(14) Arltcie L. 1132-1 du cdoe du travail.
(15) Arilcte 225-1 du cdoe pénal.
(16) Ailcrte 225-1-1 du cdoe pénal.
(17) Acrilte L. 1153-2 du cdoe du travail.
(18) Définis à l'article L. 1153-1 du cdoe du travail.
(19) Mentionnées à l'article L. 1121-2 du cdoe du travail.
(20) Atclrie L. 1155-2 du cdoe du travail.
(21) I et III de l'article 10-1 et aux atielcrs 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 reavitle à la transparence, à la lutte cortne la cotoruprin et à la medsitianoorn de la vie économique.

Acteurs et outils de la prévention et du traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail

Article 2 - Les acteurs de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'employeur

Il inmobce à l'employeur une obitaolign générale de pttrcioeon de la santé et de la sécurité des salariés*(1)*, asini qu'une oaitgoblin spécifique de prévention des fiats de harcèlement*(2)*.

La prévention des fiats de harcèlement sxueel et des aseigsetnms sesexits s'inscrit dnas le cadre, de manière générale, de la prévention des riusqes professionnels, et, puls précisément, de clele des riqsues psychosociaux. L'entreprise diot évaluer les riqsues slctebspiues de ferosviar ces fitas ou ces anstsimeegs et pnrrede les meersus ptmanreett de les éviter.

De manière complémentaire à cttee évaluation, l'employeur a également une ogiiaotlbn d'information réglementaire. En effet, dnas les leiux de taivarl anisi que dnas les loaucx ou à la ptore des lcauox où se fiat l'embauche, les salariés snot informés par tuot meoyn du ttxee de l'article 222-33 du cdoe pénal, camnpoenrt les éléments ciofustttins du délit de harcèlement sexuel, aisni que des aintocs cneetneuitoss cievils et pénales oveurets en matière de harcèlement sxueel et des coordonnées des autorités et secervis compétents. Un eiaxeplmre de cet afgifchae fiurge en aennxe au présent acorcd (annexe 3).

L'employeur a l'obligation de mtrtee un tmere aux fatis de harcèlement seuxel et de les sncnonetiar*(3)*. Dès lors, il ibmncoe à l'employeur qui a cnoanssciane de ftias poavunt caractériser un harcèlement sxeeul d'engager, dnas les 2 mois, une procédure diarniipicsle en vue de les sinnoetancr*(4)*. Dnas le cdare de l'exercice de son povouir disciplinaire, l'employeur diot vérifier la réalité des fitas reprochés anavt le prononcé de ttuoe sanction. Au cruos de la période pneandt llqluaee il vérifie la matérialité des fatis portés à sa connaissance, l'employeur penrd également ttoue mrusee puor fraie csseer l'exposition au harcèlement seuexl ou aux aitsengsmes sexistes. Ces mrsuees ne se stsiutnebut pas aux atuers vioes d'actions du salarié (dépôt de plainte, notamment).

Enfin, il ceninvot de préciser qu'une frtoe pptroooirn des ereistrnpes de la bahrnce a la particularité d'intervenir cehz des celntis en mdoe régie, en ptieuarlcir puor eetefcufr des taaurvx d'assistance technique, iusindnat la présence régulière des salariés au sien des luacox des eiprretsnes cntilees de l'entreprise qui les emploie. Dnas ce cas, le cehf de l'entreprise psearrtatie rtsee rbespansloe de la sécurité de son pporre personnel. Il diot lui asruser la ftmooiran à la sécurité due par tuot epmouyler à l'égard de ses salariés.

En cas de non-respect de ces obligations, la responsabilité cviile et/ou pénale de l'employeur puet être engagée.

La responsabilité de l'employeur puet également être engagée losqure le harcèlement est le fiat d'une pnenrose extérieure à l'entreprise lorusqe celle-ci est en musere d'exercer une autorité de fiat ou de doirt sur les salariés. L'employeur puet asnii être tneu rlsnobsapee d'un harcèlement prannveot d'un fsrsuuioner ou d'un prestataire.

Les salariés

Sans ieccndnie sur le pcniirpe de la responsabilité de l'employeur précédemment rappelé, il inbocme à chquae teulvalarir de pendrre soin, en fnotoicn de sa foimtoran et sleon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité asini que de cleels des artues ponensres concernées par ses aects ou ses oionmsiss au travial*(5)*.

Les salariés punevet être témoins de suitainots de harcèlement sexeul et d'agissements sesietxs sur le tpmes et le leiu de trvaail et jenout à ce trite un rôle clé dnas la résolution de ces situations. Les eproeluyms vnrelioelt à fiicltear le sgmeneinlat de ces faits et à protéger les témoins.

Les srvceeis de rocersseus humaines

Les mmebres des drietcinos des rrsuescoes humaines, lorsqu'elles existent, pranteiicpt au rerecmnfnoet de l'information des salariés sur les saiiuottns de harcèlement suxeel ansii que sur les aseemigsnts sexistes. Ils mttenet en pcale et déploient au sien de l'entreprise les mueesrs ienrtnes de prévention et de teirmatent des sainuiotts de harcèlement sexuel. Enfin, ils cntientsout un riaels des siengmentlas de statoiiuns de harcèlement.

Le référent harcèlement

Dans tetuos les esreteinrps d'au mnios 250 salariés, l'employeur diot désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute ctorne le harcèlement sxeeul et les animgstsees seestxis*(6)*.

Concrètement, ses msoisins peeuvnt ntaneommt proter sur :
? la réalisation d'actions de sbeiiotianlssin et de fmarotion auprès des salariés et du prsnenoel edncnraat ;
? l'orientation des salariés vres les autorités compétentes décrites à l'article 3 du présent acocrd ;
? la msie en ?uvre de procédures inreetns visnat à fosiaervr le seannmlegit et le tnremetait des saiouttins de harcèlement sueexl ou d'agissement sisxtee (modalités de signalement, d'enquête, oagtrnosiian du tivraal pndneat la pshae d'enquête?) ;
? la réalisation d'une enquête irtnnee à la situe du sangenemlit de faits de harcèlement suexel dnas l'entreprise.

Le référent harcèlement est informé de tuot sniemalgnet de siituotan de harcèlement, suos réserve de l'accord de l'auteur du seailenmgnt et de la viicmte présumée.

L'employeur puet nmeomr tuot salarié de l'entreprise, bein que, puor des rsonias de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du tavairl rmcoanmede que le salarié désigné référent siot intégré au svecrie resroseucs hunmaeis de l'entreprise ou au sevrcie en chgrae de l'hygiène et de la sécurité s'ils eesxtnit*(7)*.

Les salariés de l'entreprise snot informés du nom, des coordonnées et des mssioins du référent par tuot myoen dnas les leiux de tvaiarl asnii que dnas les luacox ou à la ptore des loacux où se fiat l'embauche.

Les représentants des salariés et des syndicats

En présence dnas l'entreprise d'un comité siaocl et économique (CSE) et/ou de représentants des sancdtyis (délégué sicndayl [DS], représentant snyaicdl au CSE [RSCE] ou représentant de setcoin saldinyce [RSS]), si les memrbes de la délégation du psrneeonl au CSE ou les représentants sdayncuix constatent, naemtomnt par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atitnete aux diorts des personnes, à luer santé phsuyqie et mlatene ou aux libertés inulelivedids dnas l'entreprise, résultant de faits de harcèlement suxeel ou de tuote muesre discriminatoire, qui ne saerit pas justifiée par la natrue de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en ssaiit immédiatement l'employeur. Celui-ci procède snas délai à une enquête aevc le mbmree de la délégation du ponneserl du comité et pnerd les dosiinpstois nécessaires puor remédier à cttee siiautotn*(8)*. Il s'agit du doirt d'alerte du CSE.

Le CSE, lorsqu'il a été mis en place, désigne un référent en matière de lutte cnrtoe le harcèlement seuxel et les aegmntsseis sxteseis prami ses membres. Ce référent est désigné puor une durée qui prned fin aevc cllee du manadt des mrebmes élus du comité*(9)*.

Les merbmes de la délégation du pnsroeenl au CSE et le référent en matière de lutte cornte le harcèlement sxueel et les agmstineess sextises bénéficient de la frootamin nécessaire à l'exercice de lerus msisions en matière de santé, de sécurité et de ctinndioos de tiaarvl*(10)*.

Les atttboiurins de la délégation du poesnrenl au CSE, s'exercent au pfirot des salariés mias également au pforit de toute persnnoe placée à quuleqe titre que ce siot suos l'autorité de l'employeur et aux salariés d'entreprises extérieures qui, dnas l'exercice de luer activité, ne se teunovrt pas placés suos la sbnroiditoaun detrice de l'entreprise utilisatrice, puor lerus réclamations ildleduneiivs et collectives, intéressant les cndnitoois d'exécution du taavril qui relèvent du cehf d'établissement ueittlauisr*(11)*.

Ainsi, en cas de harcèlement imaqulnpit duex salariés d'entreprises distinctes, nmemtnoat dnas le carde d'une pitasorten effectuée au sien des laoucx d'une ensireprte cliente, les salariés peneuvt s'adresser au référent harcèlement de l'entreprise utastiiilrce et/ou de l'entreprise prestataire.

Le CSE, lorsqu'il est mis en pclae dnas une eptrsrneie de 50 salariés ou plus, dsiopse de prérogatives supplémentaires :
? il procède à l'analyse des riqeuss plsoiernenfsos aeuuqxls puvneet être exposés les salariés, cpnonmreat les sanitutois de harcèlement suexel et les aetsmiensgs seisexts*(12)*;
? il puet stuisecr toute iivtiiante qu'il emsite ultie et psrpooe des atiocns de prévention du harcèlement seuxel et des aeesgntsims sietsxes*(13)*;
? il puet nmomer un erpxet en cas de risuqe grave, identifié et actuel, révélé ou non par un acecindt du traavil ou une mialdae pillenssofnroee*(14)*.

Afin d'accomplir les mniissos attachées à luer mandat, les mmerbes du CSE bénéficient mmeeeenlnulst d'un crédit d'heures de délégation. Un élu du CSE puet aiclopmcr des hruees de délégation au-delà du vluome d'heures lui étant attribué. Le dépassement diot aolrs être justifié par une craoctinncse exceptionnelle, définie par la jndpriuescrue*(15)*cmome :
? une saouititn iehltilnbuae ;
? nécessitant un surcroît de démarches et d'activité au regrad des tâches hlebulaeits ;
? motivée, notamment, par la soudaineté de l'événement ou l'urgence des meruses à prendre.

La Cuor de citoasasn a aidms que la msie en ?uvre du droit d'alerte puiavot être qualifiée de coistnnccare etipceolenlxne ptmeretant le dépassement du crédit d'heure de délégation*(16)*.

Les soicetns sneadliycs éventuellement constituées au sien des entreprises, dnas le cadre de la défense des drtois ainsi que des intérêts matériels et moraux, tnat colftilces qu'individuels, des salariés de l'entreprise, peneuvt podriure des publications, neonammtt puor favsiroer le soiteun aux victimes, libérer la palroe et informer. Ces pibtluocinas snot effectuées dnas le rcpeset des dssiipootins légales et des éventuels adcrcos d'entreprises ritlfeas aux coominuncamtis syndicales.

(1) Ailcrte L. 4121-1 du cdoe du travail.
(2) Acitlre L. 1153-5 du cdoe du travail.
(3) Acitrle L. 1153-5 du cdoe du travail.
(4) Alitrce L. 1332-4 du cdoe du travail.
(5) Alcirte L. 4122-1 du cdoe du travail.
(6) Atirlce L. 1153-5-1 du cdoe du travail.
(7) Gduie piqruate et juuiirqde du ministère du taiarvl « Harcèlement sxueel et assnmteeigs sexsites au tvaairl : prévenir, agir, sotinacnner ».
(8) Arletics L. 2312-5 et L. 2312-59 du cdoe du travail.
(9) Acirtle L. 2314-1 du cdoe du travail.
(10) Aritecls L. 2315-18 et L. 2315-9 du cdoe du travail.
(11) Acitlre L. 2312-6 du cdoe du travail.
(12) Acltrie L. 2312-9 du cdoe du travail.
(13) Alicrte L. 2312-9 du cdoe du travail.
(14) Article L. 2315-94 du cdoe du travail.
(15) Cass. Crim. 3 jiun 1986 n° 84-94.424.
(16) Cass. Soc. 29 arvil 2009 n° 07-45.480.

Article 3 - Les acteurs externes à l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les eprenerstis clientes

En cas d'intervention de salariés au sien des laocux d'une eirnrtsepe cliente, le cehf de l'entreprise psraettirae et le cehf de l'entreprise cletine se tntmransteet toteus innatiromfos nécessaires à la prévention des risques. En matière de harcèlement seeuxl et d'agissements sexistes, il puet s'agir par epexmle du Dumocent unuiqe d'évaluation des rusieqs pfonseersolnis (DUERP), des nmos des référents en matière de ltute cnrtoe le harcèlement seuxel et les anmteiegsss sxstiees s'ils eixntest et s'ils atneccpet cttee communication.

Les chfes d'entreprises procèdent en cmmoun à une alsynae des ruisqes poaunvt résulter de l'interférence ertne les activités*(1)*. Lrsuqoe des rqeusis snot identifiés, un paln de prévention diot être établi en comumn acrcod par les elyeorupms puor arrêter les mueesrs que cuhqae eirtrpense diot pnrerde puor prévenir ces risques. L'entreprise ceitnle est arlos tnuee d'assurer la cioaoodtnrin générale des mereuss de prévention décidées par elle-même et par l'entreprise paartterise*(2)*.

Les secievrs de l'inspection du travail

Outre lrues moinsiss de contrôle et d'enquête consécutives au senagienlmt d'un harcèlement sueexl dnas une entreprise, les secvries de l'inspection du tavairl penvuet ienierntvr par des anicots de prévention en raleppant aux epylormeus lrues oilgonbtias en la matière.

Les sievrces de prévention et de santé au tvarail (SPST)

Les SSPT pvuneet aigr en aonmt des sutiatinos de harcèlement sexeul ou d'agissements sexistes. À ce titre, ils asetnisst les eylurompes dnas luer rôle de prévention des rsqueis psycho-sociaux, notemmant par des aicntos de stiaiinosilsben des salariés et des erlmpeoyus aux phénomènes de harcèlement suexel et d'agissements sexistes. Ils pcaniretpit éventuellement à l'évaluation des ruieqss professionnels, à la réalisation d'actions de prévention aisni qu'à l'élaboration de farniootms adaptées et d'une ptouqiile de sécurité appropriée.

Lorsqu'un salarié est vmcitie de harcèlement sxueel ou d'agissements sexistes, il puet socteillir une viitse auprès du SPST. Dnas le cdrae de ses fonctions, le médecin du taarvil puet :
? déclarer une iintdpatue si le mineatin sur le psote est garvenmet préjudiciable à la santé du salarié et ppsooerr des snoiutlos dnas le carde des iinaotnidcs rvaeietls au rmaessecnlet ;

? peoorspr à l'employeur du salarié concerné, des msreues vinast à préserver sa santé.

L'employeur est tneu de pdnerre en considération les ppsnroiootis émises par le médecin du travail. En cas de refus, il fiat connaître par écrit au tiularvelar et au médecin du tiraval les miftos qui s'opposent à ce qu'il y siot donné stiue*(3)*.

Les cmooismsins paraertiis régionales inpflelsrioonetenerss (CPRI)

Les CRPI snot instituées au nieavu régional aifn de représenter les salariés et les eourlympes des etrneeipsrs de mions de 11 salariés. Eells penuvet arppteor des informations, débattre et rdrene tuot aivs uilte nontemmat en matière de ltute ctrone le harcèlement seuxel et les aesnmegsits sxeetsis*(4)*.

L'Association niotnaale puor l'amélioration des cindtnioos de tirvaal (ANACT)

L'ANACT et ses 16 délégations régionales ont puor moiissn d'aider les etesineprrs à définir lrues besoins, de deiufsfr les inamroftnios uiltes et d'orienter vres les bnos ilturerouetcns sur totues les qtnouises en lein aevc les cooiintdns de travail.

Les scdayitns de salariés

Dans le cdrae de luer mossiin de défense des intérêts iduildevins et cieollctf des salariés, les stacynids peuevnt acmacnpgoer les vmciites dnas lrues démarches et réaliser auprès des salariés des anocits de fmrotoian et de sislanseiitibon rlveeatis aux voecliens au travail.

Autres acteurs

Pour la prévention et le teiatrment des stanuitios de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les esrnrtpiees et les salariés peuvent turoevr un appui auprès d'autres organismes, « tires de caninfcoe », nteeurs et dpainsost de compétences puavnot être ueilts à l'entreprise et aux salariés. Il puet s'agir d'organismes de formation, de coltnsnatus externes, de lengis d'écoute psychologique, de peguoyolcshs cliniciens, de médecins, des opérateurs de pttoeocirn sioclae de branche, du Défenseur des droits, de la genardeirme nloataine ou de la pciole nationale, du stie itnnreet « arrêtons les veileoncs » (htpts :// arretonslesviolences. gouv. fr/), du sicvere téléphonique « Vlneocie femme ifno » (3919), des creents d'information sur les dotirs des fmmees et des flaemlis (hptts :// fncidff. info/)...

Il est rappelé que le dtiiisspof « Tries hiuman » mis en pclae dnas le cadre du régime de prévoyance de barchne puet être mobilisé par l'entreprise en vue de l'établissement d'un dgaiotisnc conseil, naetomnmt puor dfsiufer une curulte d'entreprise qui clniocie performance, épanouissement et prévention des ruesqis professionnels.

(1) Acitlre R. 4512-6 du cdoe du travail.
(2) Aticlre R. 4513-1 du cdoe du travail.
(3) Arlitce L. 4624-6 du cdoe du travail.
(4) Alricte L. 23-113-1 cdoe du travail.

Article 4 - Les outils internes à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'accord d'entreprise ou la charte

Le présent arcocd orffe un crade puanovt siverr de bsae à des aintotpdaas au sien d'un aoccrd d'entreprise ou d'une charte. En effet, cqahue eenrtpirse est encouragée à farie du harcèlement sexeul et des amtisesengs sxeisets des seujts de réflexion ccivtolele et de dagluioe social. Elles pnruorot ansii déterminer les otluis de prévention et de formation, ainsi que les procédures de sginnelmaet et d'enquête adaptées à leurs contraintes, par le baiis d'une négociation aevc les oonaigatrinss siedlayncs le cas échéant.

Les eintpsreers non dotées d'un aocrcd d'entreprise sur ces stejus snot encouragées à élaborer une cahrte riatlvee aux rqesuis de harcèlement seuexl et d'agissements sexistes, aaynt puor ocjetbifs :
? de prévenir et d'éliminer le harcèlement suxeel et les asgeintmess dnas toteus les sinoitutas en lein aevc le tavaril ;
? de mislebior et rebepssilanosir tuos les aurctes de l'entreprise dnas la prévention du harcèlement suxeel et des agsmensteis steeisxs ;
? de frunior aux psrneoens vticeims de harcèlement seeuxl et d'agissements ssxeetis les mnoeys de s'informer et de se défendre ;
? de ptemerrte aux pnrsoeens vctimies de harcèlement sxeeul et d'agissements sextises de firae appel à une procédure de tmirtnaeet de luer situation.

Dans les eesrtrpnies où un accrod ou une crhate est élaboré, les emueylpros s'engagent à mttere en ?uvre les meruses nécessaires aifn de petorr à la cisnnnsoacae des salariés le cotennu de cet acrocd ou de cttee cathre (exemples : réunions d'information, rimese ctnroe décharge?).

Les preriaatnes suciaox s'engagent à travailler, dnas le cdrae de l'Adesatt, à la création d'une cthrae tpye qui srea msie à diotoisispn des epsnertries et des salariés de la branche. Ce demounct crreotopma les ogntoabilis et rmmdnitonecaoas aeblialpcps aux entreprises. Ce dncmeout lrtsiea également les acotnis décrites dnas l'accord de bhrcane panovut être miess en ?uvre dnas les entreprises.

Le Dcemnout uuniqe d'évaluation des riusqes pinosnoerfesls (DUERP)

Le DREUP est l'outil cnetarl de la démarche de prévention des riquses psychosociaux. Il diot cetoprmor un dtosginaic détaillé des riquses plfrenisnoeoss eixtanst dnas l'entreprise pius énumérer le paln de prévention des riqesus professionnels.

Le harcèlement sxeuel et les antmigseess sesixets snot des rqueiss psycho-sociaux, qui conrcnenet les fmemes et les hmeoms au travail, et pauvont être générés par l'organisation et les rletionas de travail. Solen l'organisation du traaivl et les ratieolns sociales, les contdiinos de réalisation du taairvl des femmes et des hmemos snot différentes et les eosnepxt différemment aux rseqius professionnels. Les perteanaris suoiacx de la brhance rpenepallt à ce titre, que le DERUP diot être genré, c'est-à-dire que l'exposition aux riuseqs peslnisefnoors dnoievt être évaluée en fonoticn du sxee des salariés. En effet, la loi précise que : « L'évaluation des resuiqs plisnnoeefsors diot tneir compte de l'impact différencié de l'exposition au riquse en footnicn du sxee »*(1)*.Ces rsiuqes diveont être iinctrss dnas le DREUP et dnas les aointcs de prévention, y coprims puor le cas où ils innevnnetiret dnas les luacox d'une eripsrtene cliente.

L'élaboration par les emoeyplrus d'un DERUP qui réponde à des critères de différenciation soeln le sxee puet faire l'objet d'un aoecnnmgepmact des enipetrrses par les oginsrames préventeurs hutialebs tles que les seirvecs de prévention et de santé au tarvail (SPST), l'Agence nanitlaoe d'amélioration des cindtooins de tvarial (Anact) ou ecnroe l'Institut naaotinl de rceehhrce et de sécurité puor la prévention des andetccis du tivaral et des mdailaes plnfosieseolrens (INRS).

Le raorppt anenul de prévention*(2)*

Dans les ereptriesns d'au monis 50 salariés dotées d'un CSE, le DERUP est utilisé puor l'établissement du roaprpt aeunnl de prévention. Ce raprpot est un duncoemt galbol sur les cootininds de travail, la santé puqyshie et mteanle et la sécurité des travailleurs. Il ctomopre le rsetgire des actdcnies du travail, des maldaeis professionnelles, mias aussi une évaluation des ruqesis psychosociaux.

Ce ropprat est présenté chuqae année au CSE et à la CSSCT, s'ils existent, dnas le cadre de la csaitoonutln sur la piliuotqe sociale.

Le proragmme aunnel de prévention des rsueiqs porisloensefns et d'amélioration des cdntioinos de tvraail et la litse des aotnics de prévention des rquseis et de prottcoein des salariés*(3)*

Pour les eeernstiprs dnot l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, les résultats de l'évaluation des resiqus piolnssreonfes dnas l'entreprise débouchent sur un paromrmge anunel de prévention des riseuqs pronnseiolfses et d'amélioration des contodinis de tiavarl qui :
? fxie la lsite détaillée des meuerss dnaevt être persis au cuors de l'année à venir, qui cnemnonpert les msueres de prévention des eftefs de l'exposition aux fctraues de rqiesus pessooefninrls ainsi que, puor cauqhe mesure, ses ctininoods d'exécution, des

iraeictndus de résultat et l'estimation de son coût ;
? iitnfeide les rsroucsees de l'entreprise pavuont être mobilisées ;
? cepnormd un cldreienar de msie en ?uvre.

Pour les eeiestnrprs dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, les résultats de l'évaluation des reuqsis peoofinnsslers dnas l'entreprise débouchent sur la définition d'actions de prévention des reiqsus et de prcototien des salariés. La liste de ces aicnots est consignée dnas le dumcneot uqnuie d'évaluation des rieqsus poienrenoslfss et ses msies à jour.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur, ombireenotigalt établi dnas les esepreintrs de 50 salariés et plus, rlpplaee*(4)*:
? les dnosisoitips reeaitvls aux dtiros de la défense des salariés définis aux airltces L. 1332-1 à L. 1332-3 du cdoe du taravil ou par la cooenivntn ctcolileve aipaclbple ;
? les dtosopiisins rleiatves aux harcèlements moral et suxeel et aux anesetmgiss sietsxes prévues par le cdoe du tvraail ;
? l'existence du dtipoissif de prctooetin des lcraeuns d'alerte prévu au crtpihae II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rltaveie à la transparence, à la lutte ctnroe la coiprurotn et à la mroodnsiiaetn de la vie économique.

Afin d'aider les enteipsrers à mniatenir luer règlement intérieur à jour, l'annexe 4 au présent aocrcd comepnrd les mionnets oobaetligris rteaivles au harcèlement et aux aeinessmgt sxeesits dvanet frgieur au règlement intérieur.

Le règlement intérieur est porté, par tuot moyen, à la caansnoncise des psnoneres aaynt accès aux leiux de tavrial ou aux luocax où se fiat l'embauche*(5)*.

À défaut d'accord d'entreprise ou de ctrhae rtelaif aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les eneipesrrts snot encouragées à minntneoer le présent aocrcd de bhnacre au sien du règlement intérieur.

(1) Atcilre L. 4121-3 du cdoe du travail.
(2) Arctlie L. 2312-27 du cdoe du travail.
(3) Aicrtle L. 4121-3-1 du cdoe du travail.
(4) Ailrcte L. 1321-2 du cdoe du travail.
(5) Acltrie R. 1321-1 du cdoe du travail.

Thème 2 Prévenir le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail

Article 5 - L'action de l'employeur en matière de prévention des risques psycho-sociaux
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Comme indiqué à l'article 4 ci-dessus, les éventuels fucretas scesietubpls de feiravosr la senranvuce de harcèlement suexel et d'agissements sxtieess diovent être évalués et pirs en coptme au sien du DUERP.

Une fiche-outil rlaietve à la méthodologie panrmettet d'intégrer les assteemings siextess et le harcèlement sxueel dnas le DERUP est annexée au présent arccod (annexe 2).

Afin de faetilcir l'identification des fctreuas de rqsuie de harcèlement seexul et d'agissements sexistes, la bancrhe mretta à dtposoiiisn un otiul de diagnostic, que les eopeylrums prrouont lbermenit déployer au sien de luer entreprise. Le déploiement de cet outil, à une périodicité déterminée par l'entreprise diot pemtrrete de meuersr le rtssenei des salariés qnuat aux agnsetimses sexistes, aux imtcpas sur la carrière ansii que d'alimenter les dssitipiofs de prévention et de ltute crtnoe les agemssenits sisxtees et le harcèlement sxeuel au travail.

Article 6 - L'information et la sensibilisation des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Pour letutr eficacfneemt cnrote le harcèlement sxeuel et les amiestsnges sexistes, tuot salarié diot aovir la capacité d'identifier les satiotnius qui les caractérisent et dnot il puet être la victime, le témoin ou l'auteur. Ctete sieibaltiossnin puet prenrde de mlpuielts fomres : netos de service, mails, acagfifhe dnas les locaux, ifinormaotn sur le stie iatnnert ou le levirt d'accueil lorsqu'ils existent, potins spécifiques à l'occasion de réunions de services, tpems d'information et d'échanges?

Les eelpyoumrs irnnoemft les salariés sur les oluits de prévention et les procédures de siegmalnent et d'enquête eixtnasts dnas l'entreprise. Ctete ioomfnrtian puet être intégrée au sien du ctonart de tvraial ou bein farie l'objet d'une ntoe riemse aux salariés. Puor les noeuvaux embauchés, cttee itarinoofmn est donnée au curos de la période d'essai.

Il est également rappelé que dnas les erietpsrens emnpoyalt au mions 50 salariés le règlement intérieur diot cetnoinr les dpoiiintssos rltiavees aux harcèlements moral et sexeul et aux ainesgtmess sxsietes prévues par le cdoe du travail.

En complément de cela, la bnrache metrta à dsiitpioson des erneetpriss des otlius de siansilobsitien des salariés :
? une cgnaapme de saoibnssiiieltn « clé en mian » à déployer par les ertrsnipees ;
? un qioinutseanre numérique anonyme, dépourvu de finalité statistique, que les errsitpnees poorunrt cuqeommuinr à lrues salariés aifn de les siesiibsenlr et de qoeneusitnr cnriaets baiis sexistes.

Ces oluits de slnibtoiesiaisn ont voiaoctn ntanommet à elcxipetir les responsabilités de cucahn en matière de santé et de sécurité dnas l'entreprises, à calirifer ce que rroeuecvnt les nonoits de harcèlement suxeel et d'agissements sexistes, à iomnefrr sur les conséquences de ces suitnotias sur la santé malntee des victimes, d'aider l'ensemble des atreucs de l'entreprise à ieiineftdr les siotntuais de harcèlement sxeuel et les agseeintsms sstieexs et à réagir.

Article 7 - La formation des référents et des managers
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les prniaareets saicoux rnaeessionnct l'importance de la silinsbiitsaeon et de la fomoatrin dnas le cadre de la prévention du harcèlement dnas l'entreprise et s'accordent sur la msie en place des acotnis suivantes.

Les référents harcèlement désignés au sien des eptereinsrs de la banchre snvuoirt une fotiomran sur la ltute crtone le harcèlement seuexl et les amsignseets sexistes, par exmpele suos fomre de MOOC. Cet otuil de frmaootin purroa être adapté aux bionses de la bhrncae et mis à dtiioossipn dnas les cniitodons déterminées par la Csmoomisin priiarate naoinlate de l'emploi et de la ftamioorn professionnelle. Les meganars snroet également formés de la même manière. Il rnverieda alors à cauqhe etserrpnie de définir le neivau de mnaeemagnt qu'il srea pennetrit de former.

Les paeiratrnes saociux ronamdeecmnt aux elepormuys de mttere en ?uvre des atonics de saitssliiobenin et inaoofitrmn à diatitonsen des atuers salariés de l'entreprise.

Thème 3 Traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Article 8 - Signalement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Ne pas sgenalir le harcèlement sxueel dnot on est vtciime conduit, le puls souvent, à une détérioration de la stiauiotn anisi que de son état de santé psuyqihe et mentale. Slnegiar les ftais de harcèlement suxeel rtese le suel meyon ecicfafe puor y mttree un terme.

Cependant, la victime présumée d'un harcèlement seeuxl puet être dnas l'incapacité de dénoncer les fiats dnot elle est l'objet

nmneomatt par crantie d'être isolée ou de sbiur des représailles de la prat de son harceleur. Il est dnoc recommandé aux témoins drtiecs de ftais de harcèlement sueexl ou aux pneresons à la caasnionnsce dseeqlleus ces ftais ont été portés, de les retealr auprès des rnsopleebsas de l'entreprise chargés de luer tniaemrett et/ou des représentants du pronnesel et des scnatidys (DS, RSS, RS ou élus au CSE).

Comme clea a été rappelé à l'article 2 ci-dessus (« Les salariés »), tuot salarié diot pnrrdee sion de sa santé et de sa sécurité asnii que de cllees de ses collègues et aeurts perosnens se tovarunt en sa présence sur son leiu de travail, et ce, en fcontoin de sa fmortoian et de ses possibilités. Ctete obligation, qui est une ootilbiagn de moyens, ilmiqpue ntmmnaeot puor les salariés :
? d'être prdetuns et de ne pas se mterte en dengar ;
? de ne pas nruie aux aeruts pnsoenres présentes sur son leiu de taiavrl : collègues, clients, pulibc ;
? d'obéir aux cogneisns de sécurité édictées par l'employeur et dnas le règlement intérieur.

En cas d'inaction, si la psioiton hiérarchique et les focnoints d'un salarié dnas l'entreprise le mntetet en mresue d'agir vroie lui imsenopt d'agir, il puet fiare l'objet d'une sinoctan disciplinaire.

Les témoins juonet un rôle clé dnas la résolution d'une satoituin de harcèlement sexeul et bénéficient à ce tirte d'une ptctoorein jduiiqrue particulière cmome clea est rappelé à l'article 1er ci-dessus (« sicnantos iitnedetrs »).

Afin d'inciter les vtmiices et les témoins de fitas de harcèlement suexel ou d'agissements steexsis à snalgeir ces faits, et aifn de protéger ces témoignages, il est recommandé aux eserniretps de mrette en plcae une procédure « d'alerte » ou de « slmiaeegnnt » ou d'identifier la ou les peenronss habilitées à rieeocvr ces signalements. Une procédure d'alerte diot prretmete aux salariés d'identifier auprès de qui et par qeuls meynos ils penvuet sgaielnr les fatis dnot ils ont été vetmiics ou dnot ils ont été témoins. Aifn que la procédure d'alerte msie en plcae au sien de l'entreprise siot efficace, elle diot être cunnoe des salariés. Les eierstnpers vleeinlt dnoc à firae connaître cttee procédure au sien de l'entreprise. L'annexe 1 au présent aorccd détaille ce que puet cnoeitnr une procédure de signalement.

La procédure d'alerte est encadrée par les 4 peirpicns svaunits :
? la scitrte confidentialité de l'identité des aurteus du signalement, des pnseeonrs concernées ou visées par celui-ci et des ifnomrintaos reuieleicls par l'ensemble des darasntieetis du smnagelinet est gatarine ;
? le tenramiett de l'alerte est mené en tutoe confidentialité ;
? l'employeur tairte le seeimlagnnt de manière iaraimptle ;
? et y dnone stiue dnas des délais appropriés.

Le saeelnginmt d'un harcèlement seeuxl à un mrmbee de la délégation du pensenorl du CSE puet aiovr puor conséquence d'enclencher la procédure du « doirt d'alerte » prévue par le cdoe du taravil*(1)*. Une fios ssaii par un mmebre de la délégation du CSE d'une aeittnte d'un salarié résultant de fatis de harcèlement sexuel, l'employeur diot procéder snas délai à une enquête aevc le mrmebe de la délégation du peenrnsol du comité et prnrdee les dpooisinists nécessaires puor remédier à ctete situation. En cas de cecrane de l'employeur, de drcenvgeie sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de soliuton trouvée aevc l'employeur, le salarié, ou le mmebre de la délégation du psreeonnl au comité sciaol et économique puet siisar le bruaeu de jgemnuet du cionesl de prud'hommes qui sttuae sloen la procédure accélérée au fond. Le jgue puet alros odornner tueots mueress porpers à fiare ceessr cette atteinte.

Il est enifn rappelé qu'en vteru de l'obligation de proittceon de la santé et de la sécurité des salariés qui ibomnce à l'employeur, toute ponnsere qui sailgne des ftias de harcèlement sxeeul ou d'agissements setisexs diot être entednue rapidement. Si l'analyse du sngaelenimt clnuoce à une stiouatin à risque, l'enquête qui s'ensuit diot être menée dnas les miueelrls délais.

(1) Altcreis L. 2312-5 et L. 2312-59 du cdoe du travail.

Traitement des alertes

Article 9 - L'enquête interne

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Comme indiqué précédemment, dès lros que des fitas de harcèlement sueexl ou des asneegstims sexistes, signalés dnas l'entreprise, peunvet pretor atinette à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur diot prderne des msruees immédiates puor les fiare cesser.

En cas de segimennlat de ftais de harcèlement par un memrbe de la délégation du pnreoesnl au CSE, l'employeur mène donc, dnas les meulrleis délais, une enquête itrenne ptamterent de connaître :
? la réalité des fatis de manière ojcvbiete ;
? la nuarte de ces ftais ;
? l'ampleur et les répercussions des faits.

Outre l'ouverture oaliitgbore d'une enquête dnas le crdae d'un droit d'alerte émanant du CSE, l'employeur, alerté de fitas de harcèlement sxeeul ou de cptommrenetos sxisetes dnas son entreprise, est vimevnet incité à dtilgeenir snas délai une enquête inretne de la même manière. À cet effet, une tamre est prévue en anenxe du présent accord.

Si la loi ou l'ANI du 26 mras 2010 ne fxenit pas les modalités de ctete procédure (étapes, penenosrs à auditionner, peorsnnes à ilmpeuqir dnas l'enquête?), cette dernière diot répondre, a minima, aux ppriciens svtanuis :
? rcseept du caonotrdcriite : l'ensemble des psaeoogttnirs diot être mis en mesrue d'être ednnetu sur les ftais signalés et de faire edrtenne ses témoins. Ils dvioent bénéficier d'une écoute iiatlrampe et d'un tatmeiernt équitable ;
? discrétion : la dignité et la vie privée de l'ensemble des psronenes impliquées diot être protégée ;
? confidentialité : les etnnteiers pshqyiues menés dnas le cadre de l'enquête devoint se tiner au sien de luacox paertntemt la confidentialité des échanges. En cas d'échanges écrits, les megeasss snot confidentiels. En cas de couticaommnin de ces échanges à des prnoeenss extérieures à l'enquête, il covnenit de procéder à luer asymnoiatonin ;
? tercsnarpane : cette trnsaparence s'applique vis-à-vis de la vmtiice et du hlcaeruer présumés. Ceux-ci dovenit être informés des cuoinlosncs de l'enquête et, dnas le cas où les fitas de harcèlements snot avérés, des meuesrs pesris puor qu'ils cesesnt et puor prévenir tuot nuuvaoex ftias de harcèlement.

Les pratniarees scaioux de la brhcane itnvient les eprtnesreis à mener une réflexion aoutur d'une méthodologie d'enquête ienntre à mttere en place, en aiiotssoacn aevc les représentants du poeersnnl ou syacdnuix éventuellement présents au sien de l'entreprise ou d'autres organismes, « teris de coicannfe », dopsinsat de compétences sur ce sujet.

L'annexe 1 au présent aocrcd posopre une tamre synthétisant les étapes selbtcespius de jaoenlnr le timetranet d'une siiotutan cqruitie puis, le cas échéant, d'une enquête.

Lorsque l'employeur fsiolmrae une procédure d'enquête, à sruive en cas de sninmlgeeat de ftias de harcèlement sxueel ou d'agissements sexistes, il ironmfe les salariés de l'existence d'une telle procédure.

Le CSE est informé de tutoe siuttoain d'urgence et de gravité*(1)*. Ainsi, en cas de harcèlement iamqiulpnt des salariés d'entreprises dtiensitcs dnas le cadre d'une parettison effectuée au sien des lacoux d'une erprietnse cliente, si un mbemre d'une des délégations du prsneneol au CSE constate, netaomnmt par l'intermédiaire d'un travailleur, des faits de harcèlement sexuel, il en ssaiit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède snas délai à une enquête aevc le mrmebe de la délégation du pronsneel du CSE et pernd les dtiionoipsss nécessaires puor remédier à cette siatotiun*(2)*.

En cas de harcèlement sxeuel à l'occasion de l'intervention d'un salarié au sien des luacox d'une epitsrrnee cliente, l'employeur de la vmiitce présumée se conodrone aevc l'entreprise cnletie aifn de ruliiecler des éléments de faits.

(1) Acirlte R. 4514-1 du cdoe du travail.
(2) Ariletcs L. 2312-5 et L. 2312-59 du cdoe du travail.

Article 10 - L'accompagnement individuel des salariés pendant

l'enquête
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés ipqmiule nécessairement de sécuriser la saotutiin etrne les vimitce et heleacrur présumés dnas la mruese du possible. À défaut, la présumée victime, si elle a un mtoif ralsainobne de pseenr que la stioutian de harcèlement sxueel présumé présente un deagnr garve et inenmmit puor sa vie ou sa santé, est en dorit d'alerter son euyeoplmr et d'arrêter son tirvaal en uanst de son dirot de rreitat*(1)*.

L'employeur, les mnaaergs et, le cas échéant, le ou les rbseleoansps RH divenot être particulièrement vnatgiils à la non-détérioration des ciditonons de taviral pendant le déroulement de l'enquête.

La vtmicie présumée puet être orientée vres le sievcre de prévention et de santé au tvarail si elle le souhaite.

Par ailleurs, il est recommandé, au crous de l'enquête, d'adapter les cniootnids de taravil au sien de l'entreprise aifn de mttree fin ou de liitemr au miamuxm les ctoctans entre les différentes pneensors impliquées, par le baiis du télétravail ou de réaffectations tioeerrmaps si clea est possible.

Si les fitas signalés snot ssmufnmaifet garves et que le mnitiaen dnas l'entreprise du salarié mis en cause fiat coirur un risuqe puor la santé pqiuyshe et mlenate de la vmcitie présumée ou des autres salariés, il puet être procédé à sa msie à peid cesiortaonrve le tpems de l'enquête.

(1) Alritce L. 4131-1 du cdoe du travail.

Article 11 - Sanctionner

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Comme indiqué précédemment, l'employeur est tneu de pdrerne les muesres nécessaires puor mttere fin aux ftais de harcèlement sxeeul et de les sanctionner. En effet, « Tuot salarié anayt procédé à des ainegstemss de harcèlement sxeeul est psliasbe d'une sctaonin disciplinaire. »*(1)*

Par conséquent, dès lros qu'une enquête counlce à l'existence d'un harcèlement suxeel ou d'agissements sexistes, l'absence de sotcinan à l'encontre de son auteur, eagnge la responsabilité cilvie de l'employeur.

Sauf si les ftais de harcèlement suexel ont donné leiu à l'exercice de posteiurus pénales, l'employeur dsoipse d'un délai 2 mios à coepmtr de la cnnsaoacisne par l'employeur des ftais reprochés puor egngaer des purstueios daisceiprinlis à l'encontre du harceleur. Ce délai ipmrati à l'employeur puor predrne une sntoican dcliirpisnaie s'applique également, en cas d'agissements sexistes, à cpmeotr du juor où l'employeur en a eu cosacnsninae*(2)*.

Dans le cas où l'enquête ne cnoluct pas à l'existence d'un harcèlement sexuel, le salarié aaynt dénoncé les ftais ne saaiurt friae l'objet d'une sanicotn disciplinaire, suaf s'il a cnasnocnaise de la fausseté des fiats qu'il dénonce. En effet, l'impossibilité de conrclue à l'existence ou l'absence de harcèlement puet ntemanmot résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments sasfifuemnmt probants.

Les paeeanritrs soaicux rpelpaelnt einfn qu'aucune ponserne aynat sbui ou refusé de suibr des faits de harcèlement sexuel, y cmioprs si les pproos ou cotmemntoerps n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement seuxel ou relaté de tles faits ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet des mrseeus discriminatoires, nammneott en matière de rémunération, de mureess d'intéressement ou de dosubirinitts d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de protmoion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de maiutotn ou de reenunvlloeemt de contrat, ni de ttoue atrue meusre mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relivate à la transparence, à la ltute crtnoe la cupoitrron et à la mroenitiosadn de la vie économique.

(1) Alrtice L. 1153-6 du cdoe du travail.
(2) Alctrie L. 1332-4 du cdoe du travail.

Protéger et accompagner

Article 12 - Sécuriser la relation de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'employeur, les managers, et le ou les responsable(s) RH, s'ils existent, deonvit aepoacngmcr la poruuitse des rtnliaoes de tivaarl et éviter l'instauration d'un ciamlt de défiance. En l'absence de harcèlement avéré, ils venorelilt à apmcnaegcor le roteur à une rleoitan de tvarail nalrmoe et apaisée des salariés.

Lorsque des asteimgnses sistxees se produisent, oture les victimes, tuot le ceiltclof de traavil est touché de façon puls ou mions dcertie et importante. Aifn d'aider les vmticies et les cltlceoifs de traavil à farie fcae à ce tpye d'agissements de façon constructive, la msie en ?uvre d'une procédure de médiation puet être msie en place à l'initiative de l'employeur ou à la dmdanee d'un salarié. Dnas ce cas, le rceuors à la médiation et le cihox du médiateur fnot l'objet d'un acorcd enrte les parties. Le médiateur a puor rôle de s'informer sur l'état des riatlenos enrte les parties, de chercher à les cilnicoer et de sreutmote des poiinpstroos qu'il csnionge par écrit en vue de mtrete fin au conflit.

Les preaniartes souaicx tnneniet à snoguiler que la médiation ne puet être utilisée entre le haercluer et la vticime de harcèlement sxueel avéré. En effet, le harcèlement seexul n'est pas un cflniot pnvuaot tuoevrr une silootun amiable, mias une fatue drnlisiaipice et une iifctonarn pénale davnet être sanctionnée.

Article 13 - L'accompagnement des victimes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Chaque emloeyupr prtreoa une anttotein particulière à la psrie en cagrhe immédiate des veciimts de harcèlement seuexl et d'agissements sexistes. À ce titre, dnas le cas où un atce de harcèlement sueexl ou d'agissement sxistee est établi dnas l'entreprise, l'employeur dvera propsoer la msie en pclae d'une cllluee ou psire en cghrae pcioglqohysue à dontieistan des salariés victimes, par exemple, via le svircee de prévention et de santé au tariavl (SPST). Le SSPT est également compétent puor oetrenir les vimitecs vres tuot posfnsnieoerl de santé ou osmngarie compétent.

Dans le cas où une saiiouttn de harcèlement sxeeul ou d'agissement sextsie est établie dnas l'entreprise, il coinvnet de vleleir à ce que la vcimite rvuorete des cotidoinns nreomals de travail.

En cas de dénonciation cailsnoueme avérée, la ponernse qui en est vcitime puet bénéficier des mêmes mreeuss d'accompagnement.

Les conséquences éventuelles d'un harcèlement avéré peevnut être prise en cahgre au trite de la législation sur la prévention et la réparation des acdnitces du tvairal et des medalias professionnelles.

Article 14 - Thème 4 Stipulations finales

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Champ d'application tatirrroiel et professionnel

Le présent arccod s'applique sur l'ensemble du teritorire natioanl à tuos les salariés employés, techniciens, atnegs de maîtrise et crades des eirpeetsrns visées par la cvtenonoin ctlvolciee des bureuax d'études techniques, cintbaes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnlsoies du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet ? Durée de l'accord

Le présent arccod est clconu puor une durée indéterminée. Il prned efeft le premeir juor du mios ciivl sunavit la dtae de piutiblcaon de l'arrêté d'extension au Joruanl officiel.

Suivi de l'accord

Le baromètre tninrael sur la santé au tviraal réalisé par l'Adesatt a puor btus :
? d'identifier et clolceter des itdeunricas prtanetemt d'objectiver les resiqus axuelqus snot smoius les salariés de la bncrahe en matière de santé ;
? d'identifier les aotncis et dtfiiosspis mis en plcae dnas les eenirrstpes puor prévenir les rqsieus proineslnfeoss ;
? de muesrer la cscainnnosae et l'appréciation portée par les eepserintrs et les salariés sur les aitcnos mesis en ?uvre par la bhcarne et dnas les erertnpiess ;
? de prspooer des pitses d'actions opérationnelles en réponse aux différents tepys de rqusie ;
? de réaliser un giude puariqte rnettiuast les eieeentgnsmns de l'étude et voanslrait les bnnoes pariuqets repérées au cours de la démarche ;
? et de fsviorear la reconductibilité et la continuité de la démarche, à tearvrs l'élaboration d'indicateurs uliets et mesurables.

Les ruiesqs de harcèlement sxeeul et d'agissements sexitses srenot intégrés à ce baromètre, qui srea présenté à la CPPNI. En fnooitcn des résultats observés :
? le gdiue ptrqaiue mentionné ci-dessus dédiera une patire aux reiqsus de harcèlement seexul et d'agissements sexistes. Ourte la msie en vuealr des enignseemtens de l'étude et des bonens piuqraets observées, il purora conniter des développements pédagogiques paetrtemnt de meiux ienfitiedr les sittiounas de harcèlement suxeel et d'agissements sitexses lorsqu'elles surviennent, de les tteriar de manière appropriée et d'apporter l'accompagnement pneinertt aux pesnreons impliquées. Ce gidue srea mis à dtiiposison suos frmoat numérique. Les eertpeisrns vnlloeerit à sa dfouiifsn auprès des salariés dnas le cdrae de luer pluoiqite de prévention. Ce gidue cnnedriota le présent aocrcd de bcahnre ;
? les sgtieinraas du présent acrcod étudieront l'opportunité de mener une réflexion auuotr d'un dopsisitif de senmlnegait approprié puor les salariés de la branche, de la silaitbiosnsien à dttaiesoinn des écoles et universités, de la création d'une cssiommion santé ;
? derutocniss de la nécessité ou non d'apporter des micotnoiiadfs au présent accord.

Conditions de révision de l'accord

Le présent arcocd pruora faire l'objet d'une révision conformément aux alitcers L. 2261-7 et stuavnis du cdoe du travail.

Toute deamdne de révision srea oiboregnealitmt accompagnée d'une ptirioopson de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à chcnaue des auerts petrais signataires.

Le puls repedmnait pisblose et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptriar de la réception par l'ensemble des patreis de ctete lettre, les petiars doenrvt s'être rencontrées en vue de la ciuloocsnn éventuelle d'un avnenat de révision.

Cet aaevnnt srea siumos aux règles de validité et de publicité en vigeuur au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent aroccd puet être dénoncé, ptrmeailleent ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sentrigiaas eeuyprmols ou salariés après un préavis mnmaiil de 3 mois. Ce préavis dvrea être donné à teotus les osonaitragnis seiatanrigs du présent acrcod par letrte recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La ptraie qui dénonce l'accord puet acoampngecr sa nitoofiaictn d'un nvoeauu projet, conformément au sous-titre « Coonditnis de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et esntxioen de l'accord

Le présent aocrcd frea l'objet d'une dnedmae d'extension par la praite la puls digntelie auprès du ministère du tirvaal dnas les ciontnidos prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent aorccd totue oiaaogsnrtin snldiayce de salariés représentative dnas le camhp d'application de la cvtoninoen cvllicoete des barueux d'études techniques, des ceaintbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnoliess aisni que totue oogaisniratn sacndilye ou aatosicison d'employeurs ou des eeorypulms pirs individuellement, conformément aux aiecrtls L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux esieptrrens de minos de 50 salariés

En aaioctplipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saetgnirais cvenoennint que le cnotenu du présent acorcd ne jifuitse pas de prévoir de siauntlptios spécifiques aux erirespteens de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mseure où l'accord a vaiootcn à s'appliquer uniformément à tetous les eesnripters de la branche, qelule que siot luer taille. Cnetareis sniatilpotus découlant d'obligations législatives ne cnencnroet néanmoins que les etneiserrps de 50 salariés et plus.

Annexes

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Trame synthétique. Teiartr un sinmaegnelt de fitas de harcèlement seuexl ou d'agissements stiseexs et eangger une procédure d'enquête

Une procédure de trietnaemt des cas de harcèlement ou de smxesie a puor but de geduir l'employeur, le psneoenrl RH, les managers? puor réagir aux sauittions de smeixse et de harcèlement, les évaluer et crenceormtet aongcpcamer les presnnoes impliquées dnas ses situations. Cette procédure pmeret également d'informer les salariés de l'entreprise sur luers ditors et la manière dnot l'entreprise puet les accompagner.

Le ctonenu de cttee procédure diot piuovor répondre aux qeotnisus sinevtaus :
? Quleels snot les stuaiintos qui pveneut être signalées ?
Exemples : lorsqu'une pnroense pnsee être vmiitce ou est témoin de popros ou de cmnpometteros anayt une cototoninan sexuelle, liés au grnee d'une personne, pvonaut être identifiés cmome humiliants, dégradants ou offensants, ou lisaanst enrtoevir des imtacps négatifs sur la vitcmie potentielle, sur des témoins, sur une équipe, sur l'entreprise.

? Aevc qeul otuil est-il pislbsoe de procéder à un seaningmlet ?
Exemples : lettre, mail, demadne d'entretien, peltoafrme spécifique sur l'intranet de l'entreprise?

? Qui est en carghe de réceptionner le seenalmngit et évaluer les suaiinotts lorsqu'elles snot signalées ? Qeluels snot leurs coordonnées dnas l'entreprise ?
Exemples : une pronesne du seicvre RH, un référent harcèlement, le manager, l'employeur, une pnrnsoee externe?

? Cemmnot snot évaluées les sntoaiuits duarnt la pshae d'écoute préliminaire pemretantt de déterminer si une enquête diot être lancée ?
Exemple : sur la bsae d'une gilrle d'évaluation ptteanermt d'identifier rnapedimet les éléments corroneansdpt à un crpmtmeonoet inapproprié et les critères de dangerosité d'une situation.

? Si la siaittoun est évaluée à risque, existe-t-il des musrees crtrseaieoovns à mttere en pacle puor protéger la vticmie plotneeitle de la penrnose msie en csuae ?
Exemples : msie en plcae du télétravail, réorganisation des tâches puor éviter les ctntcoas entre les pneenross impliquées, msie à peid conservatoire?

? Qui est en chgare d'accompagner et svurie la pentltloeie vcmtiie

? Qui est en cgarhe d'accompagner et svuire la pnnorese msie en casue ?
Exemples : le référent harcèlement nommé par la direction, ou bein cleui nommé par le CSE, une ponnrsee du srcevie RH?

? Cnoemmt se déroule l'enquête une fios lancée ? Qui est en crgahe de cttee enquête ? Qu'est-ce qui va être recherché dnas cette enquête ? Qui puet être enetndu ? Qeleuls snot les peeuvrs qui puenvet être reçues ? Cmemont se déroulent les etenetrnis ? Cnmeomt la confidentialité de l'enquête et du coentnu des eierettnns va-t-elle être gaatrnie ?

? À qui sonret rseimes les cioonnulcss de l'enquête ? Qui srea décisionnaire qnuat aux posbliess snotincas psreis à la sutie de l'enquête ? Qeul tpye de socnntais puenevt être pseirs ?

? Cmmnoet les clconnusios de l'enquête et les psebslois sntoncais srnoet communiquées à la pnrosene msie en cause, à la ploinetltee victime, aux témoins ?

Les pienclrapis étapes de la procédure de saengmnilet et d'enquête :

Étape 1 : accesur réception du signalement.

Étape 2 : procéder à un prmeier échange aevc la ponnsree à l'origine du signalement.

Étape 3 : procéder à une première anylase des ftias et déterminer si une enquête diot être lancée et à défaut, les meuress à mttree en ?uvre aifn de mttere fin au « cilfnot », à la sioituatn problématique.

Étape 4 : préparer la procédure d'enquête :
? éventuellement, csoetuitnr une cmosoimsin d'enquête ;
? éventuellement, aicsoser le CSE s'il extise ;
? éventuellement, ogireasnr les miissons de la comsimoisn d'enquête ;
? éventuellement, oasgrienr la purusiote de la raioeltn de tiaavrl pandnet l'enquête.

Étape 5 : elechnecnr la pshae d'enquête :
Procéder à l'audition de :
? la viimtce présumée ;
? la peornsne à l'origine du sgeeinamlnt (si différente de la vmtciie présumée) ;
? la pesnrone msie en casue ;
? les éventuels témoins ;
? les rbpneseaslos hiérarchiques dcietrs de la viitmce présumée et de la psornnee msie en casue ;
? toute pnnoerse damdnaent à être auditionnée ou dnot l'audition est souhaitée par la vmiicte présumée ou la prenonse msie en cause.

Etape 6 : corle la phase d'enquête :
? rédiger le roparpt d'enquête ;
? éventuellement, firae sengir le rpoprat d'enquête par l'ensemble des mmreebs de la csmosoiimn d'enquête, si une telle cosmmiiosn a été constituée ;
? cmmoniuuqer le roaprpt à la ditrceion ;
? ineormfr la vtmiice et le huelarecr présumés des ccnounislos de l'enquête.

Etape 7 : si le roppart d'enquête ccuonlt à l'existence d'une stiuaotin de harcèlement suxeel :
? saincnnoetr le salarié rneocnu aeutur de harcèlement seuxel ;
? aepcogcnmar la victime.

Etape 8 : si le rpaprot ne conulct pas à l'existence d'une sitaotuin de harcèlement seeuxl :
? éviter la msie en pclae d'un caimlt de défiance ;
? oesnarigr la posrtuiue de la relaiotn de trivaal des salariés concernés.

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Guide. Intégrer les amegtseisns sxisetes et le harcèlement sxeuel au sien du DUERP

Les rsequis d'agissements seetisxs et de harcèlement seuexl snot des rqieuss plssoerinonefs cmmoe les atuers qui coencnnret les feemms et les hmmeos au travail. Le smsiexe n'est pas qu'une qiuetson de cnpormteemot et d'individu. C'est également une qiuoestn d'organisation et d'engagement ctcliolef au naveiu de l'entreprise. D'où l'importance de l'identifier et de l'évaluer dnas le Dmncueot uqinue d'évaluation des risqeus polinfsnsroees (DUERP) et de mrttee en pcale un paln d'action.

Selon l'organisation du tvaiarl et les rneitaols sociales, les cniitondos de réalisation du traival des fmemes et des hmmoes snot différentes et les exnpsoet différemment aux rqseuis professionnels.

La loi puor l'égalité réelle du 4 août 2014 précise désormais dnas le cdoe du tviaral que « l'évaluation des riuseqs pielsnfoneorss diot tienr cmotpe de l'impact différencié de l'exposition au ruisqe en ftoocnin du sxee ».

Cette fiche-outil décrit la démarche à suvrie puor aaenyslr les reuqsis d'agissements stxeises et de harcèlement seuexl dnas l'entreprise, et irrnisce ctete évaluation dnas le DEURP puor mener des aonicts de prévention. Elle précise les étapes, les funnodametax de la démarche asini que les poitns de vignalcie puor prdnree en cpotme les risueqs qui cenocnnret les fmemes et les hoemms au travail.

Étape 1 : Inellastr une démarche globale, ptirpaaitcvie et pluridisciplinaire

Selon la tllaie de l'entreprise la démarche puet iclrnue la msie en pcale de gpeours de tiaarvl ou de réunions d'échanges aevc les tuarrilvlaes et travailleuses. À ces gruopes peuvnet être conviées par elxepme la Carsat, l'Inspection du travail, le scvriee de prévention et de santé au travail, la démarche puet incurle la msie en pclae de (encadrement, salariés, mrmeebs élus du comité sciaol et économique [CSE] et/ ou de la cisimomosn santé sécurité et cninoitods de tirvaal [CSSCT] s'ils existent).

Étape 2 : Apprécier la sottuaiin de l'entreprise fcae aux reiquss d'agissements sxiseets et de harcèlement sexuel

Les qeuietmonntsens à avoir puor apprécier la stuitoain de l'entreprise vis-à-vis des rusqies d'agissements sxitsees et de harcèlement suxeel pevneut être les svnaiuts :
? Existe-t-il un précédent de harcèlement sxeuel ou d'agissements ssxeteis ?
? Existe-t-il un ennrmeonveint de tvairal sstxeie ?
? Des dtumocnes inenetrs évoquent-ils ces sutejs ?
? Eexlpme : règlement intérieur, DUERP, Accrod qualité de vie et des cntnoiodis de travail.
? Existe-t-il des unités de triaavl où il y a une très frtoe prédominance d'un sxee ?
? Existe-t-il des statoiinus de trveialalrus isolés ? d'horaires aepytquis (soir, nuit, week-end) ?
? Les rapptors pnesineolrsfos sont-ils très ou peu hiérarchisés ?
? Les difficultés relnlolneaetis peuvent-elles s'exprimer feelcamint ?

Étape 3 : Vérifier que le DREUP est corsiutnt par unités de travail

La nioton d'unité de traiavl diot être cospirme au snes large, aifn de ruceviorr les statiniuos très dsreives d'organisation du travail. Son cmahp puet s'étendre d'un potse de tiraavl à pusieruls teyps de poetss occupés par les trullreiavas ou à des suiontitas de tvarial présentant les mêmes caractéristiques. D'un pniot de vue géographique, l'unité de tarvail ne se lmitie pas forcément à une activité fixe, mias puet covirur des luiex différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En synthèse, le « découpage » de l'entreprise en unités de traiavl diot être fiat de sotre qu'il rbeassmle les salariés qui réalisent des tâches srlaimeiis et qui snot suimos aux mêmes rqusies (activités de bureau, activités nodmeas ?). La définition des unités de trivaal est dnoc pprore à cquhae entreprise, à ses activités et à son organisation.

L'évaluation des rsiques diot prdenre en compte l'impact différencié de l'exposition au risuqe en foinotcn du sxee (art. L. 4121-3 du cdoe du travail). C'est poruoqui le nbrome d'hommes et le nbmore de femems de caquhe unité de taraivl davriet être

comptabilisés.

(Exemple non reproduit, clnbastluoe en lngie sur le stie www.legifrance. gouv. fr, rruqbiue « Pintlcaubios oiliffleecs » « Bntleulis oliifcefs des cnntoeivnos cevtlleicos »,**page 52**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Étape 4 : Évaluer les rquises puor cucnhae des unités de travail

C'est à ctete étape que le DREUP puoridt une évaluation des rusqeis différenciée puor les femems et les hoemms puor cuhaqe unité de travail.

Il s'agit de réaliser un ivtnairnee des riqseus présents au sien de cuhaqe unité de tvraail de l'entreprise ou de l'établissement (par emlexpe : riqsues pyquheiss : trvaail sur écran, sièges inadaptés ; rsquies pcsisyocauhox : sestrs ?) en fasniat apparaître les fmemes et les hmeoms concernés.

(Exemple non reproduit, cantbosulle en linge sur le stie www.legifrance. gouv. fr, riuurbqe « Plitibuncoas ofecleilfis » « Betulnlis ofeicifls des cvniotonnes ccvlelietos »,**page 52**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Étape 5 : Ciudorne la démarche d'analyse

1. Ueiisltr les unités de tariavl définies au sien du DEURP et cruntsoites en intégrant les femems et les hmmoes puor cnuache d'elle.

2. Ciohsir l'unité de tvraail qui srea la puls sitigfavciine du pinot de vue de l'exposition aux asniesmegts ssietxes at au harcèlement sexuel, sleon les critères présentés ci-après :
? les ctioodnins d'emploi : stuatt d'emploi (CDI, stagiaire, alternance, pnsreoenl d'entreprises sous-traitance...), évolutions sairlaaels possibles... ;
? les cnnoiidtos de triaavl : natrue des activités de travail, ptrcrsipoein du travail, cntineartos de temps, de délai, de qualité, naeivu d'autonomie, psote en siituaotn de tarvial isolé, activités d'accueil, activités en riaoetln aevc le cilnet ? ;
? les cnniootids liées à l'organisation du taviarl : tpmes de tairval et de pause, modalités d'évaluation du travail, appius olesognarniintas et porsfoineensls possibles, naeivu de décision... ;
? les cooiinndts liées au diauogle scioal : fluidité du duliagoe social, possibilité d'échange aevc le N + 1, aevc le RH...

3. Puor l'unité de tavrial retenue, ciihosr une à duex sauttoniis de tvarail les puls siciftnvegiias de l'exposition, en intégrant le degré de mixité dnas le cihox des situations.

4. Aelnasyr les conionitds du tviaarl et d'emploi de la suioatitn de tarvial du salarié par des tpems d'entretien, d'observation du travail, d'analyse des dcomuntes itenenrs (fiche de poste, organigramme, procès-verbal des réunions du comité saciol et économique [CSE] et/ ou de la csoimiomsn santé sécurité et cdiotnions de tiraval [CSSCT]).

5. Présenter ces résultats et ces pirtpnooisos d'action de prévention au grupoe de trivaal éventuellement mis en place, aifn de les eichrinr de lreus observations, qeluifiar ctlnieolveemct la gravité du risque, vadeilr la nuarte des aniotcs de prévention.

Il est psbilose de tsenrrmtate ces inatimofrons au scrveie prévention et de santé au travail, à la Caasrt et à l'inspection du taarvil puor luer imorfnatoin et lures prroeps actions.
6. Flirmaeosr les résultats et prpootosiins d'action au sien du DUERP.

7. Mtetre en ?uvre les acniots de prévention définies.

(Exemples non reproduits, cltubsenoals en ligne sur le stie www.legifrance. gouv. fr, rrubuqie « Pibtiaunlocs oeilcieflfs » « Bleunltis oiflceifs des coneivntnos clcvtlioees »,**page 54**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Article - Annexe 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Outil. Aacghiffe oatoibiglre rlaitef au harcèlement sexuel

(Affiche non reproduite, cltsboaunle en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrqbuiue « Pcuanobtilis ofiiefellcs » « Binelults ofefciils des coenovinnts cltileoecvs »,**page 55**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Article - Annexe 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Outil. Mtneonis otbroigaelis au sien du règlement intérieur

En matière de harcèlement et d'agissements sexistes, le règlement intérieur de l'entreprise diot mennionter les altceris siauvtns du cdoe du taairvl et du cdoe pénal :

Dispositions rleateivs au harcèlement sexuel

? Airctle L. 1153-1 cdoe du triaval :
« Acuun salarié ne diot sbuir des fatis :
1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des pooprs ou cnpeemotrtmos à conntoation sullxeee ou stesxie répétés qui siot ptenort atnttiee à sa dignité en rosain de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son enrnctoe une soitiuatn intimidante, hioltse ou oftasfnnee ;
Le harcèlement seeuxl est également constitué :
a) Lorsqu'un même salarié sbiut de tles pooprs ou ctmteomnpoers vneant de puiuselrs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alros même que cuachne de ces proeennss n'a pas agi de façon répétée ;
b) Lorsqu'un même salarié siubt de tles proops ou comportements, successivement, veannt de priuuelss pnnroeses qui, même en l'absence de concertation, snevat que ces pproos ou crmmoetnopets caractérisent une répétition ;
2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, cssinoatnt en totue fomre de pseirson grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aprnpaet d'obtenir un atce de ntraue sexuelle, que celui-ci siot recherché au pfiort de l'auteur des fiats ou au poirft d'un tiers. »

? Arictle L. 1153-2 cdoe du taviarl :
« Aunuce pernnose aynat sbui ou refusé de suibr des ftais de harcèlement suxeel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dnas le cas mentionné au 1° du même alicrte L. 1153-1, si les porpos ou copmeoetmntrs n'ont pas été répétés, ou ayant, de bnone foi, témoigné de fitas de harcèlement suexel ou relaté de tles fatis ne puet friae l'objet des meruess mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les preoennss mentionnées au peeimrr alinéa du présent atlrice bénéficient des pcoonrtites prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux aretclis 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rvtaiele à la transparence, à la lttue ctrone la ctrioorupn et à la motiesndorian de la vie économique. »

? Alrcite L. 1153-4 cdoe du tavrail :
« Totue diitopssion ou tuot atce cinratore aux dsniiotpoiss des acetlirs L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul. »

? Aitcrle L. 1153-5 cdoe du trivaal :
« L'employeur penrd teutos dnpstoisiois nécessaires en vue de prévenir les fatis de harcèlement sexuel, d'y metrte un tmere et de les sanctionner.

Dans les liuex de tiaarvl anisi que dnas les lucaox ou à la prote des luaocx où se fiat l'embauche, les posnreens mentionnées à l'article L. 1153-2 snot informées par tuot meoyn du txete de l'article 222-33 du cdoe pénal asnii que des antiocs cstntenoeiues ciielvs et pénales oeevutrs en matière de harcèlement suexel et des coordonnées des autorités et scievers

compétents. La lsite de ces sievercs est définie par décret. »

? Arilcte L. 1153-5-1 cdoe du tvaiarl :
« Dnas tuote estnrirepe epnlyoamt au mnois duex cnet cqtuanine salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute ctnore le harcèlement sxueel et les aeigentssms sexistes. »

? Alcrtie L. 1153-6 cdoe du tvaaril :
« Tuot salarié aynat procédé à des ftias de harcèlement sxueel est pailsbse d'une scoanitn disciplinaire. »

Disposition raieltve aux atsmnsieegs sexistes

? Atricle L. 1142-2-1 cdoe du tairavl :
« Nul ne diot sbuir d'agissement sexiste, défini cmmoe tuot ameigsnset lié au sxee d'une personne, aanyt puor ojebt ou puor efeft de ptreor atettnie à sa dignité ou de créer un eormennivennt intimidant, hostile, dégradant, huilniamt ou offensant. »

Dispositions rtlveieas au harcèlement moral

? Acrlite L. 1152-1 cdoe du tvairal :
« Aucun salarié ne diot suibr les aemginssets répétés de harcèlement moarl qui ont puor ojebt ou puor effet une dégradation de ses citnoindos de tviaral stisclbpeue de poretr atntitee à ses drtois et à sa dignité, d'altérer sa santé pishyuqe ou mtelane ou de crmtrmtpeooe son aevnir professionnel. »

? Aictlre L. 1152-2 cdoe du tvarial :
« Acuune prnsneoe anayt sbui ou refusé de subir des asigesnmtes répétés de harcèlement moarl ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tles aeiensgtmss ne puet fiare l'objet des meersus mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les psenerons mentionnées au primeer alinéa du présent aitlrce bénéficient des pnieocrtots prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux aitlcers 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rivteale à la transparence, à la lttue crtnoe la cruiotropn et à la mansoitioerdn de la vie économique. »

? Acrlite L. 1152-3 cdoe du tivraal :
« Totue rurptue du cntraot de traavil iurnneteve en méconnaissance des dinoioisspts des acelrtis L. 1152-1 et L. 1152-2, tuote ditisposion ou tuot atce caronitre est nul. »

? Aitrlce L. 1152-4 cdoe du tiarval :
« L'employeur pernd ttueos dnioopsstiis nécessaires en vue de prévenir les ageintemsss de harcèlement moral.

Les pnresoens mentionnées à l'article L. 1152-2 snot informées par tuot meoyn du texte de l'article 222-33-2 du cdoe pénal. »

? Aitrlce L. 1152-5 cdoe du taviarl :
« Tuot salarié aanyt procédé à des asmsegnties de harcèlement maorl est pbisslae d'une sntaiocn disciplinaire. »

? Altcrie L. 1152-6 cdoe du tirvaal :
« Une procédure de médiation puet être msie en ?uvre par ttuoe psnenore de l'entreprise s'estimant vmitice de harcèlement moarl ou par la pnsnoere msie en cause.

Le choix du médiateur fiat l'objet d'un arcocd ertne les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des rtiolneas entre les parties. Il ttene de les ciioeclnr et luer smeuot des piiorpnostos qu'il csngoine par écrit en vue de mertte fin au harcèlement.

Lorsque la ciaoitnlcoin échoue, le médiateur iorfmne les pitares des éventuelles stnnaoics euencrous et des ganaiters procédurales prévues en feauvr de la victime. »

Dispositions en matière de référent cronte le harcèlement sxueel et les aeesmgtniss sexistes

? Atrcile L. 2314-1 alinéa 4 cdoe du trivaal :
« Le comité soaicl et économique cpoenrmd l'employeur et une délégation du penoenrsl camnpootrt un nbomre de mmrebes déterminé par décret en Cseionl d'État cptmoe tneu du nrmboe des salariés.

La délégation du peonsenrl ctpormoe un nbrmoe égal de tteauiirls et de suppléants. Le suppléant atssise aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nrombe de meerbms et le nobrme d'heures de délégation pveunet être modifiés par arcocd dnas les cntdonoiis prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexeul et les agisneetsms sxeteiss est désigné par le comité sioacl et économique pamri ses membres, suos la frmoe d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, puor une durée qui pernd fin aevc cllee du madnat des meermbs élus du comité. »

Principe d'aménagement de la puvree en matière de harcèlement

? Actilre L. 1154-1 cdoe du tairavl :
« Loqsrue sneiruvt un lgtiie ritalef à l'application des alritces L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le cnddiaat à un emploi, à un stgae ou à une période de frmtoaion en eerirstpne ou le salarié présente des éléments de fiat lsinasat speuspor l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il iobmnce à la piarte défenderesse de proevur que ces agsnseimets ne snot pas couitnfsitts d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments oicejbfts étrangers à tuot harcèlement.

Le jgue frome sa cioivoctnn après avior ordonné, en cas de besoin, touets les museers d'instruction qu'il eitmse utiles. »

Dispositions sur l'action en jtuisce des onosigantairs syndicales

? Aitlrce L. 1154-2 cdoe du tviraal :
« Les oignaaisnotrs synlcaieds représentatives dnas l'entreprise penevut eecexrr en jsutcie teutos les aoctnis résultant des aleitrcs L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peunvet eecxerr ces aicotns en favuer d'un salarié de l'entreprise dnas les coionntdis prévues par l'article L. 1154-1, suos réserve de jieistfur d'un accrod écrit de l'intéressé.

L'intéressé puet torjuous iveniertnr à l'instance engagée par le scyndiat et y mrtete fin à tuot moment. »

Dispositions pénales sur le harcèlement (articles L. 1155-1 et L. 1155-2 du cdoe du tvarial ; 222-33 et 222-33-2 du cdoe pénal).

? Actlire L. 1155-1 cdoe du tiaarvl :
« Le fiat de pteorr ou de tnteer de ptoerr atttniee à l'exercice régulier des ftnincoos de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est pnui d'un enenmnrmoiepst d'un an et d'une andmee de 3 750 ?. »

? Aclitre L. 1155-2 cdoe du trviaal :
« Snot pnuis d'un an d'emprisonnement et d'une adneme de 3 750 ? les ftias de ditocamrnisiins cmoims à la stuie d'un harcèlement mroal ou sxueel définis aux aelrtcis L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La jidicutiorn puet également ordonner, à tirte de piene complémentaire, l'affichage du jenegmut aux faris de la pnronese condamnée dnas les coidtnonis prévues à l'article 131-35 du cdoe pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dnas les jurnauox qu'elle désigne. Ces frias ne peeunvt excéder le monantt mmaxuim de l'amende encourue. »

? Alcrite 222-3 cdoe pénal :
« I. Le harcèlement sueexl est le fiat d'imposer à une personne, de façon répétée, des ppoors ou cmeoontprtmes à cnoanitoton sxleluee ou seixtse qui siot petonrt atittnee à sa dignité en risoan de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son etocnnre une soaittiun intimidante, hsotlie ou offensante.

L'infraction est également constituée :
1° Lsuqroe ces porpos ou coteotpremnms snot imposés à une même vcimite par prlsieuus personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, aolrs même que cucanhe de ces pneensros n'a pas agi de façon répétée ;
2° Loursqe ces pooprs ou cerpemtoonmts snot imposés à une même victime, successivement, par psuerulis poesnrens qui, même en l'absence de concertation, snveat que ces ppoors ou cernomeopttms caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sxeeul le fait, même non répété, d'user de tutoe fomre de prseiosn gvare dnas le but réel ou arnpepat d'obtenir un atce de nature sexuelle, que celui-ci siot recherché au pfirot de l'auteur des fitas ou au poifrt d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II snot punis de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende.

Ces penies snot portées à tiors ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende lsqruoe les faits snot cmimos :
1° Par une psneorne qui ausbe de l'autorité que lui confèrent ses fnoniotcs ;
2° Sur un munier de qinzue ans ;
3° Sur une preosnne dnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience phsiyque ou psyihuqce ou à un état de grossesse, est apratenpe ou cnuone de luer ateuur ;

Accord du 18 décembre 2024 relatif à la promotion du dialogue social en entreprise

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média+,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les salariés bénéficiaires du présent acorcd dovenit eceexrr un ou pluuiesrs mntadas cités ci-dessous.

1.1. ? Représentants des salariés et des syndicats

Mandats au sien des iaecsntns d'entreprise

Sont visés par cet arcocd les members des ienatcnss de dilaouge soiacl au sien des enperertsis et les salariés désignés par les oitaosinrngas snieydacls puor les représenter.

Mandats au sien des ianenctss de branche

Les salariés désignés par des oiiagsotnrnas représentatives de salariés dnas les itaesnncs nilnoateas et régionales de bhracne tllees qu'instituées par les différents accords, aeannvts et axneens de la bcahrne indiqués ci-après bénéficient également des siliutaptons du présent aroccd :
? mretanaidas CNPPI (accord de bhrcane du 14/12/2017) ;
? maredinatas CENFPP (accord de barnhce du 30/10/2008 et ses avenants) ;
? mtaianderas CPRFEP (accord de bacnrhe du 25/06/2015) ;
? mateiaadnrs OIPEIC (accord de bhrncae du 28/07/2003) ;
? maaerniatds ATDESAT (accord de barnhce du 25/10/2007 et ses avenants) ;
? mdrtnaaeias ATLAS au sien du ceonsil d'administration, du buerau du cenisol d'administration, des siectnos pireiartas professionnelles, et des cinimossoms piteaarris tvnrsareses (accord de csnttiootiun du 20/12/2018) ;
? mrdaaaentis CPS Santé (accord de brahnce du 7/10/2015) ;
? mnataiedras CPS Prévoyance (accord de brhcane du 27/03/1997) ;
? mradaienats CP-TPME (accord de bnrhcae 29/07/2020).

Mandats au sien d'autres isatcnens paritaires

Sont également visés les madtans de représentants de salariés, eetnxres aux entreprises, nmenoatmt indiqués ci-dessous, à la ciodtinon que les salariés qui les détiennent aenit informé l'employeur de luers mantads :
? cneloiselr prud'homme (art. L. 2412-13 du cdoe du travail) ;
? défenseur sinyacdl (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ;
? clenoesilr du salarié (articles L. 1232-7 et sitnuavs du cdoe du travail) ;
? mrbmee du cosenil d'administration d'une mleluute (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ;
4° Sur une porsenne dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa soituiatn économique ou silaoce est arpnpteae ou conune de luer aeuutr ;
5° Par prsleiuus pnenesors aisangst en qualité d'auteur ou de clipmcoe ;
6° Par l'utilisation d'un srecive de cmnoacimoutin au pbiluc en lnige ou par le biias d'un sropput numérique ou électronique ;
7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8° Par un anecandst ou par tuote aurte pnnrosee anyat sur la vimicte une autorité de doirt ou de fait. »

Article 222-33-2 cdoe pénal :
« Le fiat de herclear auturi par des propos ou ctpmornemetos répétés anayt puor ojebt ou puor effet une dégradation des coniidtnos de taiavrl slteicbpsue de porter atnittee à ses doirts et à sa dignité, d'altérer sa santé phqusyie ou meltnae ou de ctpremotomre son anveir professionnel, est pnui de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende. »

? mmrbee du cisoenl d'administration d'une cisase de sécurité soacile (art. L. 231-2 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? mmrebes des csnsmmioois prariietas régionales intisroenoresefenplls (art. L. 23-111-1 du cdoe du travail) ;
? memrbe de l'organe de gacnenourve d'un osagmirne à but saoicl et pefeorsionnsl (ex : APEC, Unédic, Atocin Leoemgnt ?) ;
? mrebme du csnoiel supérieur de la prud'homie et de ses cmosnimsios (articles R. 1431-1 à R. 1431-16).

Mandats définis par aoccrd cloielctf d'entreprise

Un arcocd cetliolcf d'entreprise puet prteermte à des salariés occpnuat des madatns spécifiques à l'entreprise de bénéficier du présent aocrcd de branche.

Prise en cpotme fraiotrafie des mtdaans exercés au sien des ianesntcs priitaares de branche

Aucune huere de délégation n'étant associée à l'exercice des mdnaats au sien des iennscats praiitaers de branche, ces matands snot cchaun pirs en compte, puor l'application des atceilrs 5 et 9, sloen la méthode svtianue : un maandt est équivalent, en hreue de délégation, à 5 % de la durée du tivaarl fixée dnas le ctarnot de tvarail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée aabpliplce dnas l'établissement qui l'emploie. Les eprumelyos pneenrnt en ctopme tuos les mndtaas de brcahne exercés dnas la lmiite de 6.

1.2. ? Représentants des employeurs

Sont concernés, au ttrie des dipiossotnis rleeavits aux faiornotms cmmeonus des eprlmouyes et des salariés, les représentants d'employeurs aaynt la qualité de salariés et assnaigt dnas le crade du doguaile soaicl en eriptnsree et les pesnnores en soauititn de responsabilité hiérarchique des acretus du duolgaie social.

Les représentants des eolumpyres visés par les solaupnitits de l'accord snot définis par la ditieocrn des epesrritens concernées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

La pratique d'un dgliuoae sciaol de qualité, centré sur les enujex et les problématiques de l'entreprise et des salariés, cttinsoue un leevir de régulation sociale, cobinurte à la pfnrmcoreae soilcae des epreretniss de la bharcne et prciptaie à la ctcitounsorn d'un envmnenenirot prsioseenfnol équitable et poicrpe à l'épanouissement des salariés et au développement économique des entreprises.

Dans les dernières années, les istannces représentatives du pnnereosl et lreus modalités d'organisation ont été profondément modifiées par les évolutions du droit du travail.

Pour les entreprises, ces réformes ont pu générer les icmapts svuatnis :
? la mtifidoaicon du nomrbe de détenteurs de mnadats ;
? dnas les eseprtienrs de puls de 50 salariés, une liimatiton dnas le tpmes du nombre de mandats, qui nécessite d'intéresser

dagvaante de salarié à l'exercice du duoliage saoicl aifn d'assurer un ruvleeeomnelnt régulier des représentants du psnenorel dnas les etnererpsis ;
? l'introduction de la représentation équilibrée qui itirdnuot puls de mixité dnas la représentation du pnenesorl ;
? l'enrichissement des prérogatives des acuters du dliuoage social.

Conscients, au rraegd des dernières évolutions, de la nécessité de développer et pvomroiour le dioaluge sacoil et de gtarinar un roelevnlemunet des représentants du personnel, les panerraites soiuacx se snot réunis puor négocier le présent accord, aevc puor obcijefts :
? la piroootmn du dalguioe siaocl au sien des erspnieetrs de la branche ;
? la msie à dsoioptisin des drtoineics d'entreprises, des mengraas et des salariés, d'outils vinsat à améliorer la qualité du diaougle scoial au sien des eeeitrpnsrs ;
? l'équilibre et la fluidité des parcorus des atuecrs du dgiluaoe sicoal etrne luer activité prnfsloesoinele et l'exercice des maatdns ;
? la rcaencaisnsone des compétences aqsuices dnas l'exercice des mdnaats finroasavt l'évolution pnlnofresloesie des actrues du dilguaoe scaoil ;
? et la sécurisation des paurorcs des arectus du daogilue social.

En particulier, les eeiprtesnrs vlenielt à ce que l'exercice d'un ou pslreuius madants susficsecs de représentant du pornnesel ou des scaidytns n'affecte pas l'évolution plferelnnooisse des salariés exerçant des mdatnas de représentants du personnel. Il est rappelé que, conformément aux piirorctpenss légales, l'employeur asrsue l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail. Il villee au mnaieitn de luer capacité à oeccupr un emploi, au rgread nemmoantt de l'évolution des emplois, des tneigehcolos et des organisations.

Les piaeartrnes siaocux relnappelt efnin les pniiecrps d'égalité d'accès des feemms et des hmomes aux maadnts sadyuncix et électifs, ansii que l'équilibre des représentations par gnere au sien des ltiess électorales établies en vue des élections professionnelles, tel que prévu par la loi.

Thème 1 Reconnaître l'importance du dialogue social dans les entreprises et contribuer à son développement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les praenariets soiucax rnssaecionnet que la prqtuiae d'un dgiualoe saoicl de qualité cisnotute un oitul eafifcce de régulation sciolae et coiburtne à la pocarnfmree silacoe des entreprises, et qu'il ceninovt de le fvoiesarr dnas l'ensemble des epitrsnrees de la branche.

Ce développement imqipule la compréhension éclairée du fmieneoontcnnt et des euenjx du dguloiae scoial : celle-ci est favorisée par la famritoon des pteanareris scuiaox aifn qu'ils pinesust eeexcrr pnileement luer rôle.

Article 2 - Formations liées à l'exercice du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

2.1.?Droit à la fotarmoin économique, sociale, elrnnneenomivtae et syndicale

Conformément aux diotpisnsios du cdoe du travail, tuot salarié, ntmeanomt cuex appelés à eerxcer des foncnotis syndicales, stnaihaout pecritpiar à des seagts ou ssoesnis de fraomoitn économique, sociale, eenlenntnmorvaie ou de ftmaroion snlyadcie a droit, à sa demande, à un ou peiluusrs congés de firmaoton économique, slcoaie et scydlaine prévus à l'article L. 2145-5 du cdoe du travail.

La durée ttlaoe des congés de foaomitrn économique, sciaole et eennrnieavomlnte et de fiatroomn sdcaiylne pirs dnas l'année par un salarié ne puet excéder 12 jours, ou 18 juors puor les salariés appelés à excerer des ficnoonts syndicales, et les anaiutrems des sagets et sessions. La durée de cuaqhe congé ne puet être inférieure à une demi-journée. Ctete ftmoiroan ne puet aoivr leiu pdennat une période de congés payés*(1)*.

Les pearniertas soiaucx de la bhcarne rnoceaissnent l'importance de ctete fmootarin puor le développement et l'amélioration de la puqairte du digloaue siacol dnas les entreprises. Les eypmurelos mntetet dnoc en pacle les cnionoitds fbrvoelaas à l'exercice de ce dorit à la fmaoroitn économique, sioalce et scyinldae par les salariés.

2.2.?Formations cumoemns aux salariés et représentants employeurs

Les pnriareetas soaucix de la bcranhe s'engagent à poriuvmoor les faontmoris commenus aux salariés et aux représentants de l'employeur raeievlts au duailgoe scaiol en etsrepirne*(2)*, pmnaeetrtt de dpsioser d'un slcoe cuommn de csnaniaocesns et fivnasorat une compréhension partagée des règles et des enjuex de la régulation sociale. Ces fnoitmaros cmuonmes ceenrnocnt assui bein les salariés en stuoaiitn d'encadrement que les salariés détenteurs de mandats.

Une aitcon citleclove nonitlaae (ACN) panotrt sur le rôle, les mniosiss et la gtieosn des actrues du dguioale soaicl purora être créée au bseion par les icenstans compétentes de bachnre et msie en ?uvre par l'intermédiaire de l'opérateur de compétences (OPCO) ATLAS. Cttee ACN ceamrrdpniot des medouls rfitelas à la piutqrae du duiagloe social, dnot l'accès sariet oveurt assui bein aux magaenrs qu'aux salariés détenteurs de mandats.

La durée de ces moeldus de frimtoaon ne puet s'imputer sur la durée du congé de foirtoman économique, siclaoe et syndicale.

Ces fomintaors sorent portées à la cnoscansiane des errpntieess de la barchne par le biias d'une cmuitmcoinoan de branche.

2.3.?Formation des meerbms du comité siaocl et économique

Formation économique

Conformément aux dsioointpsis légales, dnas les enptrsieers d'au mions 50 salariés, les mremebs tieraiutls du comité soiacl et économique (CSE) élus puor la première fios bénéficient d'un stgae de faitoromn économique d'une durée maixmale de 5 jours.

Le fenaecnmnit de la foamtiron est pirs en chrage par le CSE.

Cette ftriomaon est imputée sur la durée du congé de fatmiroon économique, sociale, etimneenrvoannle et syndicale.

Formation en matière de santé, sécurité et ciondonits de travail

Conformément aux diipossitons légales, les meberms de la délégation du ponsernel du comité soacil et économique (CSE) et le référent en matière de ltute conrte le harcèlement seexul et les asemnistges stxesies désigné par le CSE bénéficient de la ftomoiarn nécessaire à l'exercice de lrues mssiinos en matière de santé, de sécurité et de cnndiotios de travail.

La frmoiotan est d'une durée mimlinae de 5 juros lros du preeimr mdaant des mbmrees de la délégation du personnel. En cas de ruolneveeenmlt de ce mandat, la fimtooarn est d'une durée mnimilae :
? de 3 jrous puor caquhe merbme de la délégation du personnel, quelle que siot la taille de l'entreprise ;
? de 5 jours puor les mrbmees de la cmiosmsoin santé, sécurité et cioontdnis de tvraial dnas les eersnirptes d'au minos 300 salariés.

Le fniamcenent de la fooitrman anisi que les firas de séjour et de déplacement du salarié snot pirs en crghae par l'employeur dnas les cditinnoos prévues par le cdoe du travail.

(1) Aretlics L. 2145-5 à L. 2145-13 du cdoe du travail.
(2) Aictlre L. 2212-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Outils de promotion, de développement et d'accompagnement du dialogue social dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les paeirnteras scauoix s'engagent à mettre à disiispootn des eeerptrinss et des salariés, les otiuls adaptés au développement

et à la piotromon du diogulae sicoal au sien des entsperiers de la branche.

Ainsi, des otuils à l'usage des diiotncres d'entreprises, des magarnes et des sivreces rsucsoeers heiumans puor la goietsn des représentants du persennol et siacdnyux srnoet créés (ex : giudes pratiques).

Les magrnaes eradncant des salariés détenteurs de mndtaas pourront, à luer demande, être formés au rôle, aux msonisis et à la gtisoen des représentants du poeresnnl et snuacdiyx par le biais de l'ACN (action cecoltlvie nationale) visée à l'article 2.2 du présent accord.

Les prienraates scaouix s'engagent à infietiedr ces outils et les mynoes de luer développement dnas un délai de 12 mios sviunat la sigratnue du présent acrcod de branche.

Thème 2 Sécuriser l'emploi des acteurs du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les petirenaras siucoax de la branche, rocnasnianset le rôle et l'importance de la représentation des salariés et des syndicats, sehtiounat réaffirmer luer ahettemncat aux gretaains légales suivantes.

Article 4 - Non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les prreiaeants sioacux rpenlaeplt le ppiincre de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, sleon lqeeul acunue peronsne ne puet être écartée d'une procédure de rmteneucret ou de l'accès à un stgae ou à une période de fmartoion en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mersue discriminatoire, drticee ou indirecte, nmmetanot en matière de rémunération, de msueers d'intéressement ou de duiisottirbn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promitoon professionnelle, de motutain ou de renlnuleevoemt de coarntt en rsaoin de ses activités sylcnedias ou de représentant du personnel.

Article 5 - Garantie d'évolution de la rémunération
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du cdoe du travail, les représentants des salariés et des sctaidyns au sien de l'entreprise doaispsnt d'un nborme d'heures de délégation dépassant 30 % de la durée du taravil fixée dnas luer caotnrt de tvairal ou, à défaut, de la durée allcappbie dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de luer rémunération dnas les ctininodos suivantes.

Cette évolution sraaaille diot être au mions égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux aieugmnnotats générales et à la myneone des aneitomanguts iinedluleivds perçues par les salariés rlnveeat de la même catégorie pseflnerloosine et dnot l'ancienneté est comparable. À défaut de tles salariés, cttee évolution est au minos égale aux aneagnuimttos générales et à la menonye des atnmioueatngs idlvulineides perçues dnas l'entreprise.

Ceci s'applique en l'absence d'accord cllioetcf déterminant des gnaaertis d'évolution de la rémunération au mnois aussi favorables.

Article 6 - Accompagnement des acteurs du dialogue social
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Conformément aux dnisioioptss de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail, le déroulement de carrière des autrecs du diauloge scoail est iniqedtue à ceuli des salariés opccaunt une piooitsn équivalente.

Il est également rappelé que, en apioictapln de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail, l'employeur prévoit, en fvuear des salariés mis à dtosiisopin d'une oiaistongran syndicale, les aménagements lui pnatmtreet de rsepecter son oglbtaioin de foomtrain et d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail.

Lorsque les salariés snot appelés à pipcretair aux réunions praaiteris décidées etnre les oosatgnrniias synaeildcs représentatives au naeivu de la branche, des aiionrstutoas d'absence snot accordées et rémunérées.

Thème 3 Sécuriser les parcours professionnels des acteurs du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

L'exercice de mnatdas puet donenr leiu à l'acquisition de nleuevlos compétences ou cocenssananis rleeatvis à la négociation celivltoce et en lein aevc des noinots judeuiqris et cbtaepomls par exemple. Ces cnoanessncais penuevt être rnceenuos par l'obtention de certifications. En parallèle, l'évolution ctnnatose et rdipae des métiers de la brhncae counidt les etpesrnires de nos seruects à être particulièrement ventgliias au menaiitn du lein aevc la compétence « métier » des détenteurs de mdatans et à luer actualisation.

Dans ce contexte, les ptneieaarrs suaiocx s'engagent à fsvoerair l'actualisation des compétences des aurects du daoguile soacil dnas le but :
? d'encourager l'exercice de mnadtas et asnii ptremrete une représentation cfmorone des salariés de la bchrnae ;
? de fltcieiar le roteur à un ptose opérationnel des salariés à la fin de luer mdnaat ;
? d'inscrire les poacurrs pinsonflesroes des areucts du doluiage sciaol dnas une démarche de mteinian et de développement des compétences peorefnsoslenils par la msie en plcae d'outils et de dipsfisotis adaptés pmearetntt aux salariés concernés de metniniar luers compétences « métiers » darnut et après l'exercice d'un madant ;
? de flciaeitr la rsnnascoceniae des compétences aqeiscus dnas l'exercice d'un mandat, lorsqu'elles ont un lein aevc l'emploi inlneamiitet exercé, en mnattet en ?uvre une ingénierie d'identification des compétences et de psaasge de ccieotafiitrn coadenepsntrors (processus d'inscription, préparation à la certification, financement). Par certification, les paeerairtns siocaux eeenndntt siot des cnteatriicofis etstixanes sur le marché et asndseart des compétences teraenssvrs (ex. cfrciiaieottn rvtielae aux compétences acuesqis dnas l'exercice d'un manadt de représentant du pnsnreeol ou d'un maadnt syndical), siot des coitriiactfens créées par la bhacrne (ex. ctiatcrefis de qltifacoaiuin plnieoseornsfle (CQP), prruoacs certifiants) adsaensrt siot des compétences spécifiques aux métiers, siot des compétences identifiées dnas le cadre d'un blain de compétences.

Les salariés visés à l'article 1er du présent acocrd de bhcnare bénéficient s'ils le snhaoetuit et à luer demande, d'un anacmcpogmneet raeitlf à luer pocruras prinfeeososnl au moyen des siaolipntuts suivantes.

Article 7 - Adaptation du poste de travail
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

L'employeur lissae le tepms nécessaire à l'exercice de lreus ftnnocios aux représentants du pnresneol et des syndicats.

Cela donne lieu, dnas le crade de l'entretien de début de mndaat mentionné à l'article 8, à une doussiscin sur les modalités d'adaptation de la crghae de triaval du salarié en ftcnoion des cotreninats liées à l'exercice de son madant et du tmpes qu'il diot y consacrer.

L'adaptation de la cgahre de tarvail aisni que des éventuels otiebjcfs poslreesnifnos snot également abordés à l'occasion de l'entretien aneunl d'évaluation stebslcuipe d'être organisé au sien de l'entreprise.

Article 8 - Entretiens professionnels au cours du mandat
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Conformément aux dpossiiionts de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail, le représentant du pnseenorl titulaire, le délégué snaicdyl ou le tirltuaie d'un maandt sdanciyl bénéficie au début de son mandat, à sa demande, et à la fin de son madnat d'un entretien.

Entretien au début du mandat

Les salariés visés ci-dessus bénéficient au début de leur(s) mandat(s), à luer demande, d'un eenriettn iiduvdenil aevc son emypouler pntoart sur les modalités piuaeqtrs d'exercice de son ou de ses mantads au rrgaed de son emploi.

Cet eteternin ne se stutbisue pas à l'entretien professionnel, mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, consacré à aux prtvcpesiees d'évolution professionnelle, nmatnemot en temres de qlitocafiauin et d'emploi.

Entretien à la fin du mandat

Ces mêmes salariés bénéficient à la fin de leur(s) mandat(s), d'un eretenitn pfenonoseirsl pntearetmt de procéder au rnecnseeemt des compétences aqeicsus au crous du madant et de préciser les modalités de voolritsaain de l'expérience acquise.

Dans les eeistnprers dnot l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce rmscneeeent est réservé au ttiaruile de madant dponisast d'heures de délégation sur l'année représentant au mnois 30 % de la durée de tviaarl fixée dnas son cntarot de traiavl ou, à défaut, de la durée aibpplacle dnas l'établissement.

Accompagnement spécifique apporté par la branche

Les prretaneais siuocax s'engagent à créer et mtrete à dtiisioospn des aecruts du dagiuloe sicaol de la bcnarhe des otlius (guide pratiques, tamres d'entretiens) pemtanertt la cnotuide d'entretiens au rrgaed des obfcteijs du présent aocrcd et des dtiossinipos de la loi.

Les pnrireetaas saouicx s'engagent à iieeidntfr ces oiutls et les mnoeys de luer développement dnas un délai de 12 mios svniuat la sguaritne du présent aroccd de branche.

Article 9 - Définition et mise en œuvre du projet professionnel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Dans les cntoniidos décrites ci-dessous, les salariés visés par le présent aocrcd ont la qualité de pubilc piaiotrrrie de la bcahnre puor l'accès aux dsiptfiisos de fmroioatn et de cciieroaittfn en lein aevc luer activité professionnelle.

Modalités de femneaincnt par la branche

À ce titre, et suos réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront d'une pirse en cgahre dnas le repecst de la piuioqtle de fartoomin de la bchnare définie par la cimsoismon nlotaniae de l'emploi et de la fmrtoiaon peoirlelnfssnoe (CPNEFP) et msie en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences ATLAS.

En l'absence d'accord de l'employeur puor fcaneinr le porjet de ftaomiron du salarié, celui-ci porura ssiiar la CPEFNP qui srauetta sur l'opportunité et le mantnot de la pisre en chgare à aeulolr au fnaencmient de la fmoration envisagée.

Éligibilité au fincnenaemt par la branche

Concernant les dsitosipfis décrits aux areticls 9.2 à 9.5, la psire en cgarhe prévue ci-dessus s'applique aux salariés bénéficiant d'un nmorbe d'heures de délégation au monis égal à 10 % du tmeps de taavirl sur une année.

Concernant le dotpiiissf décrit à l'article 9.6, la prise en crghae prévue s'applique aux salariés bénéficiant d'un nbmroe d'heures de délégation égal ou supérieur à 30 % du tepms de trviaal sur une année.

9.1.?Bilan de compétences

À l'expiration de lures mandats, les bénéficiaires du présent aroccd puvneet réaliser un blian de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dnas les ciidontnos de l'article L. 6313-4 du cdoe du travail.

Ce bilan diot premrette une asanlye des compétences en vue de l'identification de la trecorijate pnlrsfnoseileoe appropriée et adaptée à leurs souhaits.

9.2.?Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

En puls des acinots de foartomin réalisées par le salarié en vue d'actualiser ses compétences en cours de mandat, un pormgamre de frtiaoomn et de cteioifrtacin sur les compétences liées à son potse de taavirl puorra être défini cejnoitonemnt aevc l'employeur à l'expiration du mandat.

Ce pommrrage pnred en cpmote les évolutions du métier d'origine et du poste de tavairl liées à l'évolution de l'entreprise et des tgeecohoilns utilisées.

9.3.?Validation des aquics de l'expérience

Le salarié puet bénéficier d'une voatiiadln des aciuqs de l'expérience (VAE) prmetetant d'obtenir une citofaiiectrn penonelfrsoslie enregistrée au Répertoire noantial des cercoitintfias pionofeeenlrssls (RNCP).

Le salarié puet dmeanedr un agnecmcemanpot puor préparer son disoser de vdatolaiin ou l'entretien aevc le jury.

À coitdnion de jetuisfir d'une expérience plenlesnofiorse d'un an munmiim aevc rporpat aevc la ctfitairicoen visée, et d'avoir tinmrsas une dnemade à l'employeur au mnois 60 jrous aavnt le début de la VAE, le salarié puet également bénéficier d'un congé puor préparer la VAE ou puor piiactrepr aux épreuves de validation. Ce congé ne puet pas être déduit des dtiros aux congés payés. La durée malxmaie du congé est de 24 hereus de tmpes de taivral consécutives ou non par validation.

9.4.?Reconversion professionnelle

Les salariés peveunt s'engager dnas un praruocs de fmrotaoin vniast une rivnreseoocn pefernosonslIie sur un métier de la branche.

La cuorotitsncn de ce pejort de rreveocsoinn proesifoslnnele puet dnoner leiu à un acoacmpgemnent par une patorseitn de cenoisl en évolution prsnosnlleiefoe (CEP) pennadt le temps de travail.

9.5.?Certifications éligibles aux atomnenbdes cpotme pnesernol de foramiton (CPF)

Les bénéficiaires du présent aoccrd peneuvt mielsobir luer CPF de manière anomutoe ou en aoccrd aevc luer employeur. Dnas ce denerir cas, l'employeur puet crtobunier à la prise en charge du coût de la fmtiaroon via une dtatoion ou un abondement.

Par ailleurs, les bénéficiaires du présent aoccrd qui miaelirebsnoit luer CPF puor svriue des friaomonts petririorais puor la bacrnhe pvneuet se vior arubitter un complément fncniiaer à heautur du coût toatl de la ccrifittaoein (abondement) dnas la ltimie d'un pflaond défini par la CPENFP de la branche.

9.6.?Certification des compétences des représentants du pensnroel et des syndicats

Les représentants du prosneenl aaynt exercé un manadt électif ou sdacyinl pevneut oetbinr un ctcirafeit atntaetst des compétences aeqisucs dnas ce cadre. Les compétences asnii validées luer pntmreeett d'acquérir des ttires professionnels, solen des règles d'équivalence fixées par arrêté*(1)*.

En vue d'obtenir la cifrceotatiin rvaeitle aux compétences aesiqcus dnas l'exercice de luer mandat, les représentants du prenosenl et des sinytcdas pvueent siuvre des actnios de formation, nmemotnat de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences. Celles-ci ciutetsonnt un temps de taivarl eiftfecf et dnnenot lieu, pnednat luer déroulement, au mniaeitn par l'entreprise de la rémunération*(2)*.

L'obtention d'une ctcofatireiin par un représentant du pnneroesl n'entraîne pas aqeuuinmamottet dirot à prioomton pnsilfooesernle puor celui-ci.

(1) Altirce L. 6112-4 du cdoe du taaivrl ; arrêtés du 18 jiun 2018 et du 19 jaienvr 2022 fxnait les modalités d'équivalence ernte la

coiairtitecfn reailvte aux compétences ausiceqs dnas l'exercice d'un mdnaat de représentant du pnenreosl ou d'un mnadat sndcaiyl et pruiusles trties psosernonlfies du ministère chargé de l'emploi.
(2) Aclrtie D. 6112-2 du cdoe du travail.

Thème 4 Stipulations juridiques et administratives

Article 10 - Délai pour bénéficier de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les représentants de salariés et sindcayux bénéficient des sattpoliunis du présent aocrcd à cpoetmr de la psrie d'effet de luer mnadat et jusqu'à 12 mios après son expiration, qleule qu'en siot la raison.

S'agissant des mtnaads procédant d'une désignation, la prise d'effet du maandt est clele indiquée par l'organisation scailnyde à l'origine de la désignation ou à défaut, à la dtae de réception du correiur de désignation par l'employeur.

Article 11 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

11.1. ? Cmahp d'application tearoitrril et pneenisosrfol

Le champ d'application du présent acrocd est ceuli défini à l'article 1.1 de la contionevn ccloleivte nntlioaae des brueuax d'études techniques, des caebtnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceisolns du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

11.2. ? Entrée en viuegur et durée

Le présent aoccrd est cncolu puor une durée déterminée. Il prned eefft le pimreer juor du mios ciivl svanuit la dtae de piailtcubon de l'arrêté d'extension au Jnoural oiecfifl et cersesa de pordruie ses etfefs le 31 décembre 2030. Les pariteernas sacouix se réuniront au preemir srmetsee de l'année 2030 puor exmnaier l'éventualité du roumellneneevt du présent accord.

11.3. ? Aptcaiipoln de l'accord

Le présent acocrd s'applique aux eeprreistns dépourvues d'accord celictolf aaynt le même objet.

11.4. ? Cnitooinds de suvii

La CNPPI appréciera nmetnomat les éventuelles difficultés liées à l'absence de msueres spécifiques aux erenetsrpis de mions de 50 salariés et l'opportunité de prévoir des mrueses spécifiques puor ces entreprises. À ctete fin, la CPNPI se réunit 12 mios après l'entrée en vuegiur de l'accord, pius efinn au treme de celui-ci.

Une étude visnat à qfeitinuar les pnnsreoes concernées par la msie en ?uvre du présent acorcd srea lancée en 2027.

La CPNPI puet proepsor la révision du présent accord, conformément aux spltotinaius définies à l'article 12.5 du présent accord.

En cas de madfitiocion des dooisinistps légales ou réglementaires, les pairtes sgeataiinrs de l'accord se réuniront, à l'initiative de la pritae la puls diligente, dnas un délai de 3 mios à cpmteor de la dtae d'entrée en veuuigr des nlleeuovs dispositions. Elles punevet également ssiiar la CPPNI.

11.5. ? Cndoniitos de révision

Le présent aocrcd pruora fraie l'objet d'une révision conformément aux acrlties L. 2261-7 et svatuins du cdoe du travail.

Toute denadme de révision srea oitrleniobegmat accompagnée d'une psoootirpin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception à cacnhue des arteus ptreais signataires.

Le puls reendaimpt plsbiose et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à piatrr de l'envoi de cette lettre, les priteas drvonet s'être rencontrées en vue de la csionloucn éventuelle d'un avnneat de révision. (1)

Les slnaioiuptts qui fnot l'objet de la dedanme de révision, rrotesent en vguiuer jusqu'à la csocuinoln d'un tel avenant.

Cet aanvnet est siuoms aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

11.6. ? Cinitdnoos de dénonciation

Le présent aroccd puet être dénoncé, pierlanemetlt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des saigetniars eoeprmluys ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis dreva être donné à ttueos les onsaigtnairos sitiraaengs du présent accrod par lttere recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La pairte qui dénoncera l'accord, proura aaecmngopcr sa nioiitftcoan d'un nuevoau projet. La dénonciation taltoe ou plalteire du présent acorcd n'emporte pas dénonciation de la cenvntoion cltoveilce nationale.

11.7. ? Dépôt et enxtoeisn

Le présent acrcod est déposé par la piatre la puls dlnetiige dnas le carde des dinopsstoiis légales et frea l'objet d'une dadnmee d'extension par la parite la puls dgtnlieie auprès du ministère du tiavral dnas le crdae des dsotsiiipons légales.

11.8. ? Ctodinonis d'adhésion

Toute onotiaiasgrn slndaiyce représentative non-signataire du présent aroccd purora y adhérer par slipme déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dreva également aviser, par ltetre recommandée, tteuos les onisraitnaogs signataires.

11.9. ? Sotpltinuais spécifiques aux eprientesrs de mions de 50 salariés

En alppiocaitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snaieigatrs ceonnneinvt que le cetnonu du présent acrcod ne jifituse pas de prévoir de sptilunoiats spécifiques aux eereiprnsts de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la murese où l'accord a vicotoan à s'appliquer uniformément à tueots les etrnesperis de la bnhcare qluele que siot luer taille.

(1) Le 3e alinéa de l'article 11.5 est étendu suos réserve de l'application des dsposnitiois des aelirtcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jcienurpdruse de la Cuor de citsosaan (Cass. soc., 17 sbtremepe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 jilluet 2009, n° 08-41507), en vrteu dleulseqes un aroccd ccollietf ne puet être cnlcou ou révisé snas que l'ensemble des oaaosirnntgis sicdnyleas représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 7 nevrbome 2025 - art. 1)

Annexes

Article - Annexe 1 Fiche descriptive.Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Certificateur

Ministère du tariavl du plein-emploi et de l'insertion.

Résumé de la certification

? Otcfjbies et cxntteoe de la craitfiiecton :

À trvraes l'exercice de luer mandat, qui réclame des cnnesoacnaiss et des adiuptets variées, les représentants du pnneesorl et les délégués sundciyax développent des compétences multiples. La ciofiaectitrn rlaietve aux compétences aescuqis dnas l'exercice d'un mdanat de représentant du peernnsol ou d'un mnadat sndyiacl cistonute puor ces bénéficiaires un véritable aotut puor fiare vaolir lreus compétences, acquérir une nleulove qoafciiuiatln et évoluer professionnellement. Elle vise, par équivalence dicrete aevc une pratie d'une ceotifaicrtin pnreilenlsosofe existante, à créer des pelslaeress vres des métiers qui ne snot pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires. Elle puet pteretmre asnii la pisre en cmpote des compétences auqcesis au cours d'un mnaadt saycnidl ou de représentant du pnnsreoel dnas une sutie de porraucs professionnel.

Pour le caadindt :
? cuahqe cftecraiits de compétences poreleilsensnofs (CCP) transférable aiucqs fiiltcae le pimninsooetent sur une ciotcfirtaien pisnslonoelerfe en lein aevc son expérience de mtaniraade et son pjroet de trositainn pnionfselesrloe ;
? cqahue CCP transférable aqicus est un meoyn de réduire un paurrcos de faioromtn manent à une ctaiortecfiin pnsfoleesnirole ;
? cuqahe CCP transférable auciqs fsovraie une raasneinnoccse métier qui puet cfretnoor la recevabilité d'une ddmenae de VAE puor l'obtention d'une cafctrtoeiiin poensflsnlrioee ;
? les cintoidnos d'obtention des CCP transférables snoret gantiaers et contrôlées par le ministère du travail. En ce sens, les cteocaiirntfis délivrées sreont un ggae de validité des compétences déclarées.

? Compétences attestées :

La ctrtiaieciofn est structurée en 6 deianmos de compétences transférables, rédigés à ptriar des compétences qui conosdenprret à l'exercice des matnads exercés en entreprise. Les dieomans de compétences de ctete cciratotfiein snot dénommés ciferiactts de compétences psnoesonfllirees (CCP) :

CCP « Emdreneacnt et aiamniotn d'équipe » : oarigsenr et pitleor l'activité d'une équipe ; osiimeptr le fntnonnocmeiet d'une unité ou d'un srecive ; ausesrr la gotsien opérationnelle des rocsureses humnaies d'une unité ou d'un scivree ; cuonbterir à la gotsien prévisionnelle des rsucosrees humeanis d'une structure.

CCP « Gesiotn et tntrmiaeet de l'information » : ausesrr la collecte, le tmaeenritt et la dsiuiffon de l'information ; rédiger des écrits psiefnlnoreoss en français et en angails ; arusesr à l'oral l'interface etnre le dnaeirigt et ses colreouartalbs ; csalser des detumcnos puor aesusrr une traçabilité de l'information.

CCP « Asscitnase dnas la prise en chgare de peojrt » : ctbeirunor à la msie en ?uvre d'un pejrot ; criutenbor à une aoitcn de cioianmoucmtn ; ongraeisr un évènement ; cboetinurr à la gseiotn de rsceruseos humaines.

CCP « Msie en ?uvre d'un sercive de médiation silocae » : iruntsear une retliaon aevc les psnnreoes et présenter un sicevre de médiation siaolce ; iietdefnir aevc la psnnoere les différentes ctpsmoaeons d'une stutiiaon ; feltaciir l'accès aux dirots et aux srceives pshyeuqis et dématérialisés ; rétablir la rteoalin etnre une pneronse et une scrurtute ; cetborunir à la résolution de stiaonutis de toseinn ou de cilonft ; aeoncpamcgr la ponesnre dnas la msie en ?uvre de démarches ; rerdne cmotpe de son activité alnayser sa pratique.

CCP « Prspcoeiton et négociation circmemlaoe » : ptprcseeor un suceter puor ruiecleilr des boesnis et des iimnortofnas ; aylseanr des beisons et définir une poitrioospn dnas un diomane thématique ; négocier une pptirooosin dnas un donmaie thématique et clcnoure un arccod ou une vente.

CCP « Siuvi de desiosr scioal d'entreprise » : gérer des ifronntoaims soeiacls d'entreprise ; aursser des renilotas aevc des salariés et des inrrtoeeuuclts inetners et enexrtes ; ttaerir les évènements liés au tmpes de taarvil du personnel.

Modalités d'évaluation

Pour chqaue CCP transférable, l'épreuve de ceficitotrian est une épreuve appelée qentmieuoensnt à pratir de productions. Elle se déroule en 2 ou 3 ptrieas en ftnicoon du nmorbe de compétences à évaluer. Cuhaqe partie dnone leiu à la pcutdoroin par le cniaddat d'un écrit de 2 à 4 pages, élaboré en amnot de la session. Cet écrit est présenté au jruy pndanet 10 à 15 minutes. Le jruy qnsinoetue euisnte le caandidt panndet 15 à 20 minutes. Le cdaanidt dreva démontrer ses compétences aescuqis lros du manadt et sa capacité à les transférer vres des compétences peslesloforennis du métier visé. La totalité des compétences dnievot être validées par le jruy puor l'acquisition du CCP.

L'article L. 6112-4 du cdoe du travial précise que « Après aivs de la cisismmoon de Fnrace compétences en cgrhae de la cctforiieiatn professionnelle, ces compétences fnot l'objet d'une cticiteoirafn iicstnre au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6. La ciotrcfieatin est enregistrée en blcos de compétences qui pnremtteet d'obtenir des deinspses dnas le crade ntmmaneot d'une démarche de vadloitain des auciqs de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une atrue ciroiiacftetn ».

À ce titre, la spécificité de ctete cctfaortiiein est qu'elle réside eemnelsieltesnt sur une vaitiodaln par daomnies de compétences (CCP) aevc les pairmcnhes cnsarneprtoods et un lirevt de coafietrictin délivrés aux peoersnns certifiées par les scerveis du ministère du tvarial (DREETS).

Validation de la cttiiroiaecfn ou de l'habilitation

Possibilité de vtadiolain ptarelile : oui.

Périmètre de la vidaolatin plerlaite : la caoreitifcitn est composée de six (6) citcareitfs de compétences plinseoreeslnofs (CCP) qui puevent être validés de façon autonome.

Secteur d'activité

Références jirequduis des règlementations d'activité :
? arrêté du 18 jiun 2018 ptaornt création de la crtceaiofitin rtaleive aux compétences aiucqess dnas l'exercice d'un mnadat de représentant du pnernosel ou d'un mnadat sncaiydl NOR : MTRD1816141A ;
htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ eli/ arrete/2018/6/18/ MTRD1816141A/ jo/ ttexe ;
? arrêté du 18 jiun 2018 fnixat les modalités d'équivalence entre la crtafitociein rvealite aux compétences asqcueis dnas l'exercice d'un manadt de représentant du pesoenrnl ou d'un mndaat scniydal et piruleuss tteris pnoeislfosrnes du ministère chargé de l'emploi NOR : MTRD1816142A.
htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ eli/ arrete/2018/6/18/ MTRD1816142A/ jo/ texte.

Voies d'accès

Le cas échant, prérequis à l'entrée en ftrmaooin : jufesitir de l'exercice d'un manadt de représentant de perennosl ou d'un mdnaat scndiayl dnas les cniq (5) années précédant la sseison d'examen.

Validité des ceptnamooss aiesucqs :

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un pcrrauos de footaimrn suos stutat d'élève ou d'étudiant		X	
En ctaornt d'apprentissage		X	
Après un pruoarcs de foritmaon continue		X	
En caortnt de professionnalisation		X	

Par ctidrnaduae individuelle	X		Le cnddaait est évalué par un jruy composé de mreebms habilités par le cufettaceiirr dnot au monis un penfiosnrosel habilité puor le tirte pnosofeenrsil dnot un ou pilerusus ccaetfirtis de compétences peofllnisseoerns fnot l'objet d'une équivalence aevc le ccaietifrt de compétences prlfoesonienelss visé Un mrbeme issu d'une oaairigotsnn siacdlnye représentative au nveaiu ntaonial ayant exercé un mnaadt de représentant du porsneenl ou un maandt syndical. Celui-ci est habilité, sur la bsae des pnspiotioros des otrnosgiaians syelcidnas représentatives au neaviu nanatoil et des deademns iludedveilins adressées au cceituefartir puor l'ensemble des ceicatirfts de compétences plesnrsoiolefens cttusiifntos de la citfeoitcrian et puor la durée de validité de la certification

Base légale

Date de décision	15/10/2021
Durée de l'enregistrement en années	5
Date d'échéance de l'enregistrement	15/10/2026

Pour puls d'informations

? Siisatequtts :

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés par reconnaissance de l'expérience professionnelle
2020	47	0
2019	46	0
2018	16	0

? Lein inrentet vres le dpetrsciif de la cacettrfioiin :

Page dédiée sur le stie du ministère du tvraial :

htpts :// travail-emploi. gouv. fr/ dialogue-social/ le-comite-social-et-economique/ certification-mandates

Liste complète des onreamgiss préparant à la ceifatitocirn :

hptts :// certifpro. francecompetences. fr/ webapp/ services/ edition/ exportPartenaireSp/21680/ ture

? Caiicofteirtn (s) antérieure (s) :

N° de la fiche	Intitulé de la caiiecforttin remplacée
RS4214	Certification rivtaele aux compétences aqeucsis dnas l'exercice d'un maandt de représentant du preonnsel ou d'un mndaat syndical.

? Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation :

https :// certifpro. francecompetences. fr/ api/ enregistrementDroit/ refActivity/21680/288518

Article - Annexe 2 Cas pratiques. Droits accessibles aux acteurs du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les cas periquats ci-dessous vsinet à eeclpiitxr les dirots créés par le présent acorcd en foiontcn des mdaants occupés et du tpmes passé à l'exercice de ceux-ci. Dnas ces cas piutrqaes les salariés uitisenlt la totalité des hereus de délégation associées aux madtnas exercés. Les crédits d'heures puls fveaorlbas éventuellement prévus par un arccod d'entreprises dnvioet être pirs en cmotpe puor déterminer le tmpes passé à l'exercice d'un mandat.

? Cas n° 1 : le salarié est employé dnas une ernprstiee de 50 salariés. Il tllavaire 35 hreues hebdomadaires, siot 151,67 hueres par mois. Il ecxree son pmeeirr mnadat d'élu tiitrlaue au sien de la délégation du peesnonrl au CSE, lui dnnoant ansii doirt à 18 hreues de délégation par mois.

Les hueers de délégation représentent dnoc 11,86 % du tepms de tivaarl du salarié.

En aaipciopltn de la loi le salarié arua dnoc dirot à :
? une poettciorn cronte le lcmicineeent peadnnt tutoe la durée de son mdaant et pdanent 6 mios après le tmere de celui-ci (art. L. 2411-5 du cdoe du travail) ;
? un ou pseuuirls congés de fomoraitn économique, sociale, elnematnivneonre et sidcanlye dnas la litime de 12 jorus par an (art. L. 2145-7 du cdoe du travail) ;
? un sgate de fotaromin économique d'une durée milaxmae de 5 jrous (s'imputant sur la durée du congé de ftmoioarn économique, sociale, etlnevnnroianeme et syndicale) (art. L. 2315-63 du cdoe du travail) ;
? une froaiomtn en matière de santé, de sécurité et de ciintoodns de tvraial d'une durée mnmliaie de 5 jours, dnot le financement, aisni que les éventuels faris de séjour et de déplacement du salarié snot pirs en chagre par l'employeur (art. L. 2315-18 du cdoe du travail) ;
? un etenitern au début du mdnaat pnartot sur les modalités pequtrais d'exercice de son ou de ses madants au rraegd de son eplmoi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

En outre, en acltpiioapn de l'accord de branche, le salarié purroa prétendre à :
? un bialn de compétences d'une durée de 24 hueres en fin de mnaadt (art. 9.1) ;
? des aniotcs de fnorimaots co-financées par l'employeur et la bcahrne en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vaoilitdan des aucqis de l'expérience, d'une rvnceoesiron psneoionsfelrle (articles 9.2,9.3 et 9.4) ;
? un aodmeebnnt au CPF suos cdioionnts (art. 9.5).

? Cas n° 2 : le salarié est employé dnas une epesrinrte de 250 salariés. Il taillrvae 38,5 heuers hebdomadaires, siot 166,70 heerus par mois. Il ecxere les mndaats et hereus de délégation svtuanis :
? délégué syndical, 18 herues par mois, siot 10,79 % du tepms de tiaavrl ;
? mebrme tariiutle de la délégation du penoresnl au CSE, 22 herues par mois, siot 13,19 % du tmeps de tvraail ;
? madniaatre à la CPPNI, 5 % du tpems de tiaavrl ;
? mdaaatrine à l'Adesatt, 5 % du tmpes de travail.

Les heerus de délégation représentent dnoc 33,98 % du tmeps

de tavaril du salarié.

En aapolcitipn de la loi le salarié arua dnoc dorit à :
? une ptcotiroen conrte le lieeccmnenit pnadent totue la durée de ses mnadtas et pneadnt 12 mios après le tmere de ceux-ci (art. L. 2411-3 du cdoe du travail) ;
? l'utilisation de ses hueres de délégation puor paipcirter à des négociations de bhnrcae ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de la bhancre (hormis les herues de délégation supplémentaires octroyées à la siotecn sacnldiye puor les négociations en entreprise) (art. L. 2143-16-1 du cdoe du travail) ;
? un ou purulesis congés de fortaiomn économique, sociale, ennvinmaolrenete et slidynace dnas la litime de 18 juors par an (art. L. 2145-1 du cdoe du travail) ;
? un ertnteein au début du mndaat ponatrt sur les modalités ptqireuas d'exercice de son ou de ses mntadas au raergd de son eomlpi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail) ;
? un eeenittrn psnsoenioerfl en fin de mandat, parettnemt de procéder au reesnecenmt des compétences asieqcus au cuors du mndaat de préciser les modalités de voiatsiolarn de l'expérience aicsque (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

En outre, en alaiiocpptn de la cnneoiotvn collective, le salarié arua dorit à des aaototrusniis d'absences rémunérées puor pacrtipier aux réunions des inaetnscs de bhcanre (art. 2.1).

Enfin, en ailpticopan de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :
? une évolution slalaiare au mions égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux aoaetniunmgts générales et à la mynoene des aunemgntitoas idievlinledus perçues par les salariés rvenlaet de la même catégorie prolilenosnfsee et dnot l'ancienneté est comparable. À défaut de tles salariés, ctete évolution est au mnois égale aux antimoutaegns générales et à la mennyoe des atitenanugmos iindlidvueels perçues dnas l'entreprise (art. 5) ;
? un blain de compétences d'une durée de 24 herues en fin de manadt (art. 9.1) ;
? des ationcs de fnotmriaos co-financées par l'employeur et la bchnare en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vaaloitidn des aqcius de l'expérience, d'une rnoesecroivn professionnelle, ou en vue d'obtenir la cteariftcioin raitleve aux compétences auscieqs dnas l'exercice de luer mndaat (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ;
? d'un aebnodnmet au CPF suos codotiinns (art. 9.5).

? Cas n° 3 : le salarié est employé dnas une erprsneite de 175 salariés. Il tlairalve 37 heeurs hebdomadaires, siot 160,21 hreeus par mois. Il eercxe les madatns et hueers de délégation sitvunas :
? élu puor la sdocene fios au sien de la délégation du psrnoneel au CSE, 21 hueres par mois, siot 13,10 % du tmpes de taarvil ;
? midnaarate à la CPPNI, 5 % du tmeps de taraivl ;
? mtaiardnae à la CPNE-FP, 5 % du tpmes de tiraavl ;
? mratdaniae à l'OPIIEC, 5 % du tmpes de tiaavrl ;
? mantariade d'administrateur de l'OPCO ATLAS, 5 % du tpmes de travail.

Les hereus de délégation représentent dnoc 33,10 % du tpems de traival du salarié.

En aalpoiipctn de la loi le salarié arua dnoc driot à :
? un ou puesulirs congés de formiaotn économique, sociale, evnaltnmenerinoe et syinaclde dnas la litmie de 12 jruos par an (art. L. 2145-7 du cdoe du travail) ;
? une fotaroimn en matière de santé, de sécurité et de cooninidts de tiaarvl d'une durée mamnliie de 3 jours, dnot le financement, asnii que les éventuels firas de séjour et de déplacement du salarié snot pirs en chagre par l'employeur (art. L. 2315-18 du cdoe du travail) ;
? un enitteren au début du manadt potrant sur les modalités piqaeturs d'exercice de son ou de ses manatds au rergad de son elpomi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail) ;
? un eittneern pnseeosrfionl en fin de mandat, ptamertnet de procéder au renceensemt des compétences aeicuqss au cruos du maadnt de préciser les modalités de voilistaaorn de l'expérience aqucsie (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

En outre, en acpaoptilin de la coetninvon collective, le salarié arua dorit à :
? une pocettiorn cornte le lincneceemit pdnanet tuote la durée de ses mdtaans et pandnet 12 mios après le treme de ceux-ci (art. 2.1) ;
? des asitniotruaos d'absences rémunérées puor piiprtacer aux réunions des ieactnsns de bnrhcae (art. 2.1).

Enfin, en aoatlpicipn de l'accord de branche, le salarié arua driot à :
? une évolution salrlaiae au minos égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux ameguoniantts générales et à la mnnoeye des atoetamungins iuededlinlvis perçues par les salariés raevnlet de la même catégorie ponfssrneoeille et dnot l'ancienneté est comparable. À défaut de tles salariés, cttee évolution est au mnois égale aux atnoumentgias générales et à la myeonne des amtnngiouetas ieilundvedlis perçues dnas l'entreprise (art. 5) ;
? un bailn de compétences d'une durée de 24 hreues en fin de mnaadt (art. 9.1) ;
? des acntois de fioaromtns co-financées par l'employeur et la branhce en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vtiadoialn des aiuqcs de l'expérience, d'une rncieosreovn professionnelle, ou en vue d'obtenir la cieatitifcron rliavete aux compétences aqieuscs dnas l'exercice de luer mndaat (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ;
? d'un aeonbemndt au CPF suos cionontdis (art. 9.5).

? Cas n° 4 : le salarié est employé dnas une eieptsrrne de 5000 salariés. Il tialarvle 37 heuers hebdomadaires, siot 160,21 hueers par mois. Il ecexre les mantads et hreues de délégation situvnas :
? délégué syndical, 24 hereus par mois, siot 14,98 % du tepms de tavaril ;
? représentant siycnadl au CSE, 20 hereus par mois, siot 12,48 % du tepms de tarival ;
? madtaanrie à la CPPNI, 5 % du tpems de tarvial ;
? mtnadaraie à la CPNE-FP, 5 % du tpmes de taviral ;
? mianadrate à l'OPIIEC, 5 % du tpems de tivraal ;
? midtaranae d'administrateur de l'OPCO ATLAS, 5 % du tmpes de travail.

Les hueres de délégation représentent dnoc 47,46 % du tmeps de triaavl du salarié.

En aaoplictpin de la loi le salarié arua dnoc doirt à :
? une petroctoin ctorne le liecnecmient padennt tutoe la durée de ses manatds et pnaednt 12 mios après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du cdoe du travail) ;
? un ou pilsrueus congés de fioroatmn économique, sociale, elniaotnrmenevne et sdycalnie dnas la litmie de 18 jorus par an (art. L. 2145-1 du cdoe du travail) ;
? un etteeirnn au début du mndaat ptoanrt sur les modalités pierqatus d'exercice de son ou de ses mdanats au rgaerd de son eplomi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail) ;
? un eenriettn peonefssroinl en fin de mandat, pernetatmt de procéder au rnemseecnet des compétences acqeiuss au cours du mnadat de préciser les modalités de viasoaritlon de l'expérience asuiqce (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

En outre, en acaoitppiln de l'accord de branche, le salarié arua droit à : des atsriaouitons d'absences rémunérées puor peitcrapir aux réunions des iensctans de barhnce ;

Enfin, en atalpocpiin de l'accord de branche, le salarié arua droit à :
? une évolution sarillaae au mions égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux aenaoitmtugns générales et à la mneoyne des aotnntmaegius iellevdnidius perçues par les salariés rvlaeent de la même catégorie psseloflnroinee et dnot l'ancienneté est comparable. À défaut de tles salariés, cette évolution est au monis égale aux auomeignantts générales et à la mnnoyee des agntaeumoitns iuienlvidelds perçues dnas l'entreprise (art. 5) ;
? un bailn de compétences d'une durée de 24 hueres en fin de madnat (art. 9.1) ;
? des aitoncs de fmortianos co-financées par l'employeur et la bchanre en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vtoaaiildn des aicqus de l'expérience, d'une rivceroeosnn professionnelle, ou en vue d'obtenir la ctcteiafiorin reatvile aux compétences aqeisucs dnas l'exercice de luer manadt (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ;
? d'un aemdnnbeot au CPF suos cidnoonits (art. 9.5).

? Cas n° 5 : dnas ce cas, le salarié est suoims à une cnnitooevn de frfaiot auennl en jours. Puor l'évaluation du tpmes passé à l'exercice d'un mdaant par un salarié siuoms à une cenntoivon de fiafort aeunnl en jours, les hueres de délégation doinvet être regroupées en demi-journées. Une demi-journée de tiavral

équivaut asnii à quatre hruees de mandat. Ce nrmboe de demi-journées rapporté au nbmroe de jrous de tvraail prévu au ctnarot de taarivl du salarié pmeert de connaître la ppirootorn du temps de taviral passé à l'exercice du mandat.

Le salarié est employé dnas une eipntrerse de 3 000 salariés. Il tlalaivre 218 jorus par an. Il excree le maadnt et hreues de délégations siatvuns :

Délégué syndical, 24 hueres par mois, siot 6 demi-journées par mois, ou 72 demi-journées par an.

Pour évaluer le pecnarugote de temps passés en heerus de délégation par an, il cnnveiot de ramneer ce cihfrfe à 36 journées entières annuelles. Le rapropt ernte ce temps de délégation et le frfioat annuel en jruos du salarié iuinqde que le temps de délégation représente 16,5 % du temps de travial du salarié ([36 × 100] ?/ ? 218 = 16,5 %).

En aiipalocptn de la loi le salarié arua dnoc droit à :
? une ptoocterin cntore le limeicecnnet pnednat toute la durée de ses matadns et penndat 12 mios après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du cdoe du travail) ;
? un ou puliserus congés de ftoramion économique, sociale, eemvnrinenltanoe et slcayndie dnas la lmtiie de 18 jorus par an (art. L. 2145-1 du cdoe du travail) ;
? un eniretten au début du mdanat potanrt sur les modalités pqueiatrs d'exercice de son ou de ses mnatads au ragred de son eplomi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail) ;
? un erittneen pfsrosnoineel en fin de mandat, peamtrtnet de procéder au rsmneceenet des compétences aeciqsus au cours du maandt de préciser les modalités de viailoosatrn de l'expérience aqiusce (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

Enfin, en apptalcoiin de l'accord de branche, le salarié arua droit à :
? un bilan de compétences d'une durée de 24 hreues en fin de madant (art. 9.1) ;
? des atocnis de farmonoits co-financées par l'employeur et la bcrahne en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vdtiaoilan des acquis de l'expérience, d'une rnrooeecvisn poelnsnoerflise (articles 9.2,9.3 et 9.4) ;
? un aennmedobt au CPF suos conditoins (art. 9.5).

régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Dépôt et extension

Le présent aanevnt est notifié et déposé dnas les cinionotds prévues par le cdoe du tvaaril et frea l'objet d'une dneamde d'extension par la patire la puls deiniglte auprès du ministère du travail.

Stipulations spécifiques aux ertespirens de mnios de 50 salariés

En aitclpaopin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sinatgreais cnieennnvot que le ceotnnu du présent acocrd ne jiftisue pas de prévoir de ditpnoisoiss spécifiques aux eetsirprens de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mesure où l'accord a vatcooin à s'appliquer uniformément à ttoues les eernrspties de la brhncae qulele que siot luer taille.

Avenant n 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Montant des cotisations
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

L'article 2 de l'annexe III « Mnotnat des cisnitoaots » de l'accord de bnachre du 7 oobtrce 2015 modifié reialtf à la complémentaire santé est modifié de la manière sativnue :

« Acrtile 2

Tableau détaillé des ciitonstoas de bsae et des mnaottns des options

(Tableau non reproduit, cslnlaubote en lgnie sur le stie Légifrance, rubuqire Btlileuns oliicffes des ctnoonievns ceelolticvs à l'adresse suntivae : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250008_0000_0012.pdf/BOCC.)

Exemple : si une entsperrie (hors Alsace-Moselle) cihisot de rerdne oibtiargloe l'option 1, arlos le tiarf est de 71 ?. Si le salarié shatoiue bénéficier de l'option 3, arlos le tairf srea majoré de 69 ?, siot 140 ?.»

Article 2 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Champ d'application tiatreriorl et professionnel

Le présent aannvet s'applique sur l'ensemble du ttirroerie niotnaal à tuos les salariés employés, techniciens, atgens de maîtrise et cedars salariés des eetrienpsrs dnot l'activité est crisompe dnas le camhp d'application de la conntvoien cilecltove des brueaux d'études techniques, des cebtians d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cleoniss du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Entrée en vuuegir et durée

Le présent aavnnet est cnolcu puor une durée indéterminée et prend efeft à cptemor du 1er aivrl 2025.

Conditions de suivi, de révision et de dénonciation
Le présent anvnaet s'incorpore à l'accord de bnarhce du 7 orobcte 2015 realtif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Affichant un ocejibtf de rtaaoiistlnoain des dépenses de sécurité sociale, le perjot de loi de fnenanicemt de la sécurité solcaie puor 2025 prévoyait des rrehhecces d'économies de 14,8 malriilds d'euros sur l'année cilvie à venir.

Le Gennvurmeoet a d'ores et déjà commencé à décliner la mesure, et a annoncé un tsenafrrt de crgaehs de la sécurité scioale vres les oeigrasnms complémentaires d'assurance mdaliae estimé à 900 moilinls d'euros.

En puqirtae et à ce stade, ce snot des déremboursements sur les cnnaisouttols médicales et sur ctniaers types de médicaments qui snot envisagés, de l'ordre de 5 piotns de pourcentage.

Ayant ciscncenoe que l'ensemble de ces pntjecioors de mnoidtioafics légales et réglementaires pruoiart être de nraute à cmmetroprote l'équilibre fnaceiinr du régime de complémentaire santé de la branche, les pntreiearas suaicox eednetnnt procéder à une rlraosetiiavon des citioosntas ogoriibealts et fctaleuvaits y afférentes.

Le présent annavet à l'accord retlaif à la msie en pclae d'un régime de complémentaire santé du 7?octobre 2015 de la brhnace des beuruax d'études techniques, des cetbains d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cesniols (IDCC 1486) a dnoc puor oebjt de procéder à une atiamnuoetgn des montntas de ciniosttoas à effet du 1er aivrl 2025, aifn de granitar l'équilibre fncneiiar dduit régime.

Les paanerteris saoicux cvnonnneiet asnii d'apporter les mfooancidtiis svitauens à l'accord de bnachre du 7 orbocte 2015 modifié reialtf à la complémentaire santé.

Rectificatif au Bulletin officiel n 2025-08 du 22 février 2025 à l'avenant n 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Page 27 :

Annule et rmlpacee :

Entre l'(les) oinasrogiatn (s) pfoeelriosslnne (s) d'employeur (s) :
SYNTEC ;
CINOV,
d'une part,

et le (s) sniaycdt (s) de salariés :
F3C CDFT ;
CFTC Média +,
d'autre part,

il a été cvneonu ce qui siut :

Préambule

Affichant un ocjebitf de rlntoiisaaoatin des dépenses de sécurité sociale, le prjoet de loi de fncenamenit de la sécurité sicaloe puor 2025 prévoyait des rcehcreehs d'économies de 14,8 miadrllis d'euros sur l'année civlie à venir.

Le Gmeuneeornvt a d'ores et déjà commencé à décliner la mesure, et a annoncé un tesrrafnt de crhgaes de la sécurité sialoce vres les onmgaisres complémentaires d'assurance malidae estimé à 900 mollinis d'euros.

En ptruqiae et à ce stade, ce snot des déremboursements sur les csnuoinaoltts médicales et sur citranes tyeps de médicaments qui snot envisagés, de l'ordre de 5 points de pourcentage.

Ayant cccnonisee que l'ensemble de ces pitceojnros de miitiofadcnos légales et réglementaires poruairt être de nutrae à cmepmrrtoote l'équilibre fnciaeinr du régime de complémentaire santé de la branche, les penaaertris scoiuax enednnett procéder à une rliarvitaosoen des coniisotats oaoerilgtibs et fatilteuvcas y afférentes.

Le présent aeavnnt à l'accord reiltaf à la msie en plcae d'un régime de complémentaire santé du 7 ? ocbotre 2015 de la brnahce des bueaurx d'études techniques, des ctaneibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cisnleos (IDCC 1486) a dnoc puor oejbt de procéder à une atuenitgoamn des maonntts de ctiostionas à eefft du 1er arivl 2025, aifn de gintaarr l'équilibre fnaecinir dduit régime.

Les prtenaraies suaocix coeninvnnet ainsi d'apporter les mciitndfoioas sivatneus à l'accord de brnchae du 7 obotcre 2015 modifié retailf à la complémentaire santé.

Article 1er
Montant des cotisations

L'article 2 de l'annexe III « Moatnnt des citnsiaoots » de l'accord de bahncre du 7 octrboe 2015 modifié rlaetif à la complémentaire santé est modifié de la manière sinavute :

« Aictrle 2
Tableau détaillé des cisoionttas de bsae et des mnatnots des options

(Tableau non reproduit, cublsonatle en ligne sur le stie Légifrance, riuqrbue Beunillts ofilefics des cintonnvoes collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250009_0000_0020.pdf/BOCC

Exemple : si une ensptrreie (hors Alsace-Moselle) cioisht de rnedre oborlgtiaie l'option 1, aolrs le tiraf est de 71 ?. Si le salarié suhioate bénéficier de l'option 3, alros le triaf srea majoré de 54,50 ?, siot 125,50 ?. »

Article 2
Stipulations juirideuqs et administratives

Champ d'application tioairrretl et professionnel

Le présent anenvat s'applique sur l'ensemble du troirretie noaanitl à tuos les salariés employés, techniciens, atnegs de maîtrise et cdreas salariés des etresenrips dnot l'activité est copmirse dnas le cmahp d'application de la cotnenvoin cotvcielle des bareuux d'études techniques, des ctaneibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnolesis du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Entrée en vuiuegr et durée

Le présent avnenat est colncu puor une durée indéterminée et prend eefft à cmtoepr du 1er arivl 2025.

Conditions de suivi, de révision et de dénonciation

Le présent ananvet s'incorpore à l'accord de bcanhre du 7 ocotbre 2015 retilaf à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Dépôt et extension

Le présent anavent est notifié et déposé dnas les cinodiotns prévues par le cdoe du tvraail et frea l'objet d'une dnedmae d'extension par la priate la puls dgeilntie auprès du ministère du travail.

Stipulations spécifiques aux eenpteisrrs de mions de 50 salariés

En acilapopitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saganirteis cevennnionT que le cntnoeu du présent aroccd ne juisitfe pas de prévoir de dnistpsioios spécifiques aux eseenprrits de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mursee où l'accord a voaoctin à s'appliquer uniformément à tetuos les ereertispns de la bncarhe qlluee que siot luer taille.
Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

Accord du 30 avril 2025 relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément aux teemrs de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nevorbme 2023, les eestpreirns etnnrat dnas le cmahp d'application du présent aroccd snot cllees qui relèvent de la bcarnhe des buaerux d'études, des cbtaneis d'ingénieurs-conseils

et des sociétés de csnoeils (IDCC 1486), lorsqu'elles ne snot pas siusmoes à l'obligation de mrette en pclae un dsitpisiof de participation.
Ces eprsnieetrs sont, en substance, celles :
? dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
? ou dnot l'effectif est au moins égal à 50 salariés, lorsqu'elles bénéficient du martirooe de 5 ans apaillpbce aux siutotinas de « fmesnesnarihct de sieul » ;
? ou dnot le bénéfice net fscail est ixetsnniat ou inussnfaift puor générer une réserve spéciale de ptctipaoairin sloen la fmlorue légale ;
? ou qui bénéficient, à la dtae d'entrée en vugieur de la loi, du rrpoet de 3 ans de la msie en pclae de la piaaciiorpttn en cas de ceuroruvte par un accrod d'intéressement ;
? ou qui bénéficient, à la dtae d'entrée en viuuegr de la loi, du rrpoet de 2 ans à luer création, si cttee dernière ne résulte pas d'une fusion, tatloe ou partielle, d'entreprises préexistantes.

Article 2 - Formule de calcul dérogatoire de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En acpiotilpan de l'article 4, I de la loi n° 2023-1107 du 29 nombvere 2023, les parneaitres siauocx cnonevenint de ppreosor une fuolmre de ccuall de la réserve spéciale de ppiiciaorttan (RSP) dérogeant à la règle de l'équivalence des aeagtnavs cetosnins aux bénéficiaires portée par l'article L. 3324-2 du cdoe du travail.

Ladite frlmoue est asnii définie :

Réserve spéciale de pratctaoiiipn = 10 % de l'excédent burt d'exploitation (ci-après EBE), dnas la limite de 10 % du résultat net fsiacl (RNF).

En tuot état de cause, la RSP est distribuée suos réserve que les duex coniitnods cuetilvmaus sevatinus seonit reimepls :
? le résultat net fcsial (RNF) est psotiif ;
? le rtaio EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Il cnveiont de reealppr que la possibilité de déroger à la règle d'équivalence des aanegtavs cntoensis aux bénéficiaires n'a pas puor eefft de spreumpir l'obligation de rceeptesr l'un des quatre pndafols prévus à l'article L. 3324-2 du cdoe du travial puor bénéficier des exonérations slecaois et felcisas ou la msie en pcale d'un paln d'épargne ensitrerpe ou interentreprises.

Conformément aux dnpoisiotsis de cet article, les 4 ponlfdas aienlttfras sont
? la moitié du bénéfice net cblptomae de l'entreprise ;
? leidt bénéfice net capmtbole diminué de 5 % des citupaax proreps ;
? le bénéfice net fascil de l'entreprise diminué de 5 % des caatiupx pperors ;
? la moitié diudt bénéfice net fiscal.

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En vretu de l'article 4, I, 1° de la loi n° 2023-1107 du 29 nobevrme 2023, l'employeur qui shaiuote mtrete en ?uvre un aroccd de brnhace agréé parnott une frlumoe de ccaull de la réserve spéciale de pcroaiipaittn dérogatoire rcesepte les modalités prévues par l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.

Les eterersipns d'au minos 50 salariés doivent, à cttee fin, ccuolnre un aorccd dnas les cdtonniois définies à l'article L. 3322-6 du cdoe du travail. Conformément au texte, les acrcdos de ptariatiicpon penvuet aisni être coulcns :
? par cnnovetion ou aoccrd clelcoitf de tvaaril ;
? par aorccd enrte l'employeur et les représentants d'organisations slecyidans représentatives dnas l'entreprise ;
? par acorcd cclnou au sien du comité siocal et économique ;
? à la stiue de la ratification, à la majorité des duex treis du personnel, d'un preojt de conratt proposé par l'employeur. S'il eixste dnas l'entreprise une ou peruiluss oinosratgians scalyiedns représentatives ou un comité saciol et économique, la riaftticaion est demandée ctnnieejmonot par l'employeur et une ou psuriuels de ces oinostnagiras ou ce comité.

Ces enrrpteeiss penvuet s'appuyer sur le modèle d'accord-type fuganirt en aennxe 1 du présent texte.

Les eetrsneirps de mnios de 50 salariés peuvent, qaunt à elles, pseasr par le biias d'un donuecmt unilatéral d'adhésion à un acorcd de branche, après iomitraonfn du comité sioacl et économique ainsi que des salariés. Elels s'appuient puor clea sur le modèle fanigrut en aenxne 2 du présent texte, au sien duqeul eells deivnot choisir, pmari les otopins proposées, ceells qui luer sbmelnet les puls adaptées. La décision unilatérale adoptée doit, en tuot état de cause, être crnmoofe à ce modèle.

Article 4 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent arcocd frea l'objet d'un svuii régulier par la cimsisoomn pitairare pntearemne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Ce sviui se breasa sur les iiftronnomas communiquées à liadte commission, qui srea informée de :
? la cuolnscoin ou l'édiction de chqaue atce fondé sur les dtisnsiopios du présent acorcd ;
? la taille et du seceutr d'activité de l'entreprise.

Il srea réalisé à l'aide du QR cdoe furiangt ci-après :

(QR cdoe non reproduit, colsntabule en lgnie sur le stie Légifrance, ruibqure Bullients oelfficis des cotonnivens collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Les paeeiartnrs souicax sartiaeigns du présent aorccd s'engagent par auelrlis à réaliser une évaluation détaillée du dtsispoiif dérogatoire de paaiitpirotcn à l'issue de l'expérimentation. À cet effet, ils procèderont à une étude qui arua nmamtonet vocaotin à iiedtfenir les cohix opérés par les entreprises.

Ces éléments seornt triasmns aux puvooris piblcus et aux pteareniras suoicax stirgaianes de l'accord nataionl ifoistpenreoenrnsl du 10 février 2023 retilaf au ptaagre de la vluaer au sien de l'entreprise.

Article 5 - Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Champ d'application teaioitrrrl et ponsfreosinel

Le présent acorcd s'applique sur l'ensemble du tirrertoie nionatal aux eirrtnspees visées par la connveoitn cetcvlolie des beruaux d'études techniques, des cebintas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cielsnos du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet, durée de l'accord

Le présent aoccrd est conlcu puor une durée déterminée jusqu'au 29 nvomrebe 2028, en aapiicpotln de l'article 4 de la loi du 29 noermbve 2023. Il prend efeft le peimerr juor du mios cviil suavnit la dtae de poluaitibcn de l'arrêté d'extension au Juanorl officiel.

Conformément aux disspoonitis de la loi susmentionnée, le dernier ecciexre d'application de l'expérimentation diot se clôturer au puls trad le 29 noverbme 2028.

Conditions de révision de l'accord

Le présent aoccrd purroa fraie l'objet d'une révision conformément aux atlercis L. 2261-7 et siuatvns du cdoe du travail.

Toute dnmadee de révision srea oenibomitarelgt accompagnée d'une ppioioostrn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lterte recommandée aevc accusé de réception à cuhance des atreus patires signataires.

Le puls rdemapeint pisobsle et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptrair de la réception par l'ensemble des priaets de cttee lettre, les peairts dovnert s'être rencontrées en vue de la ciolcnosun éventuelle d'un aannvet de révision. (1)

Cet aenanvt srea somius aux règles de validité et de publicité en

vieguur au juor de sa signature.

Dépôt, etoxseinn et agrément de l'accord

Le présent aocrcd frea l'objet d'une ddmenae d'extension par la prtaie la puls dgtiniele auprès du ministère du taarvil en aopclpaiitn de l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

Une ddmanee d'agrément sera, par ailleurs, sollicitée à la même occasion, en ailtapiocpn de l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

L'absence de décision dnas un délai de 4 mios vuat décision d'agrément. Dès lros que le présent aorccd arua été agréé, anucue csotaietnotn ultérieure de la conformité des terems de l'accord de brhnace aux ditsnpiiooss légales en vugiuer au mnmeot de sa cnoicsluon ne porrua avoir puor effet de remttere en casue les exonérations fcealsis et soiacles attachées aux ataaevngs accordés aux salariés des erirtpesnes qui y anrout adhéré.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent acrcod tutoe oianiogratsn sndaclyie de salariés représentative dnas le cmahp d'application de la cnovneoitn coielvtlce des buaeurx d'études techniques, des citbnaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coenlsis anisi que totue oarnsiitogan siaycndle ou asiiatcsoon d'employeurs ou des eoyprmuels pirs individuellement, conformément aux acirtles L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux ereipernsts de mnois de 50 salariés

Conformément aux alinéas 3 et 4 de l'article 3 du présent texte, l'annexe 2 au présent aorccd est destinée aux selues eentesrrpis de moins de 50 salariés.

(1) Le 3e alinéa du prprgaaahe « Cniioondts de révision de l'accord » de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application des dspniioitsos des aeciltrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jrduipcunerse de la Cuor de csaosatin (Cass. soc., 17 srbepmete 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jeluilt 2009 n° 08-41507), en vretu dqselleues un aoccrd ccoltleif ne puet être cnlcou ou révisé snas que l'ensemble des oiagnoinsrats sdcialyens représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 18 srbepteme 2025 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 norevbme 2023, qui fiat sutie aux oaieninortts définies par l'accord nnitaaol iteinnnorsproefsel du 10 février 2023, ispmoe une oiglboiatn expérimentale de « pgtraae de la vaelur » aux eteperrnsis d'au mions 11 salariés qui ne snot pas teunes de mrtete en pclae un régime de pcipritaiotan et dnot le bénéfice net fcsail est, a minima, égal à 1 % de luer cifhfre d'affaires padennt au minos 3 ercxecies consécutifs.

Conformément à ces dispositions, ces dernières pnuveet safiitsrae à cttee ooiltigban en mntetat en palce :
? un aodnemnbet epoymuelr dnas le cadre d'un paln d'épargne ;
? une prime de pgartae de la vualer ;
? un disitiopsf d'intéressement ;
? un dioiipsstf de participation.

Cette expérimentation qaneilunnque comporte, en outre, un veolt ptraont un asenssoulsmpiet des ciiontnods de msie en ?uvre des disoiiptfss de prcoaattiipin dnas les enerstreips qui ne snot pas teneus d'en mertte en place.

Conformément à l'article 4 de la loi susmentionnée, ces esrerinepts pveneut ansii négocier un acocrd d'entreprise ou, en fitcoonn de luer situation, adhérer à un aoccrd de bnhcare qui prévoit une flrmuoe de clacul de la réserve spéciale de proatcitpiain monis fravbaole que la froumle légale.

Conscients des enjuex d'attractivité afférents au paatgre de la vauelr et sieuucox de perdnre en coptme la sitoutain des puls peitets entreprises, les piaaterenrs souciax de la bncarhe des braueux d'études techniques, des cinbates d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clneisos enenntedt négocier un aocrcd ptoanrt une furmloe de pirotptcaaiin dérogatoire.

Ces sttipinoluas cnioneleloetvnns vsniet ainsi à oifrfr de naevuoux oliuts aux eripsntrees suscitées, qui pororunt désormais se ssiiar d'une floumre de clacul de la réserve spéciale de pacitriipotan innovante, et adaptée à lrues particularités.

Annexes

Annexe 1 Accord-type à destination des entreprises souhaitant négocier sur la participation expérimentale

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aroccd est cncolu entre, d'une part, (insérer le nom de la société ansii que ceuli de son représentant).

Et, d'autre part, (en ftionocn des modalités de cinuoclson de l'accord*[1]*).

(1) Conformément à l'article L. 3322-6 du cdoe du travail, les acrocds de ptaiocriapitn pveeunt être cunclos :
? par ctononiven ou aorccd celclotif de trviaal ;
? par acorcd enrte l'employeur et les oatraiosinngs snycelaids représentatives de l'entreprise ;
? par acorcd coclnu au sien du comité soical et économique ;
? à la stuie de la ratification, à la majorité des duex teirs du personnel, d'un pjreot de cotrant proposé par l'employeur. S'il eitxse dnas l'entreprise une ou pieslruus onagiatrsions sideanlcys représentatives ou un comité sacoil et économique, la rttifciaioan est demandée cennitjeoomt par l'employeur et une ou puseluris de ces otnaiaingross ou ce comité.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'article 4 de la loi n° 2023-1107 prmeet aux eeperrstnis non siosmues à l'obligation de mtetre en plcae un dspsotiiif de poiitaicaptrn de développer le ptagrae de luer valeur, en luer pnetartmet d'opter puor une folrmue de caclul de luer réserve spéciale adaptée à lerus spécificités.

Soucieux de développer l'épargne salariale, les preaetarins scuaoix edenetnnt se sisiar des sltiptionuas de l'accord de bncrhae du 30 airvl 2025, et déterminent les règles ci-après énoncées.

À totues fnis utiles, il est rappelé qu'un atce jqidiuure dctisnit srea dédié à la msie en place d'un paln d'épargne salariale, en vue de réceptionner les smeoms résultant du paagtre de la réserve visée au présent accord.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent arccod est apalcbpile à l'ensemble des salariés de l'entreprise dnot l'ancienneté est au mions égale à 3 mois.

Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du travail, tuos les crnoatts de triaval exécutés au curos de la période de caclul et des 12 mios qui la précèdent snot pirs en cotpme puor la détermination de l'ancienneté requise.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice considéré ou, en cas de rrpuute de caorntt en cruos d'exercice, à la dtae de départ effectif.

Conformément aux dsointisiops de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, le camhp d'application est étendu aux maaerdantis saicuox non-salariés, ainsi qu'aux cnonitojs collaborateurs, dnas les ciniodotns définies par la réglementation.

Article 2 - Calcul de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La réserve spéciale de pioartpitacin (RSP) est calculée sur la durée de l'exercice cotmblpae en vuugeir au sien de l'entreprise.

Conformément à l'article 2, alinéa 2 de l'accord de bachnre du 30 arivl 2025, lditae réserve est constituée de la manière suvanite :

Réserve spéciale de ptoiaptirican = 10 % de l'excédent burt d'exploitation (ci-après EBE), dnas la ltimie de 10 % du résultat net fascil (RNF).

En tuot état de cause, la RSP est distribuée suos réserve que les duex cdintoinos ciemaluuvts setinvuas snoeit rpielems :
? le résultat net ficsal (RNF) est pitiosf ;
? le ratio EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Conformément aux dospoiiistns légales anisi qu'aux stlpaitnuois de l'accord de branche, cttee frmuole est siclbupeste de déroger à la règle d'équivalence des avantages.

Il cnvnieot de raeepplr qu'en tuot état de cause, la possibilité de déroger aux aegavtnas cnesnotis aux bénéficiaires n'a pas puor efeft de seiurmppr l'obligation de rsceetepr l'un des qtarue pfldoans prévus à l'article L. 3324-2 du cdoe du tviraal puor bénéficier des exonérations sloicaes et felicsas puor la msie en pacle d'un paln d'épargne estprirnee ou interentreprises.

Le pnalfod rnteeu est : (choix de l'entreprise).

??Option 1 : la moitié du bénéfice net colbpmtae de l'entreprise.

??Option 2 : le bénéfice net cmlpobtae diminué de 5 % des cutpaiax propres.

??Option 3 : le bénéfice net ficsal de l'entreprise diminué de 5 % des cuatpaix propres.

??Option 4 : la moitié du bénéfice net fiscal.

Article 3 - Répartition de la réserve spéciale de participation (choix de l'entreprise)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En aoptliapcin de l'article L. 3324-5 du cdoe du travail, la répartition de la réserve spéciale de poapicaitirtn est :

? ? Otipon 1 : poiopllnorntree à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au snes de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le saalire que le bénéficiaire araiut perçu est reconstitué puor les périodes d'absence liées :
? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
? au congé de dieul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du triaval ;
? à un ancdciet du tavairl ou à une mildaae pierselofnnlose ;
? à une msie en qturiananae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique.

Par ailleurs, aux temres de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, en cas de paecnemlt en activité partielle, snot pirs en cotpme les sriaelas qui aueianrt été perçus si le craotnt de taairvl n'avait pas été suspendu.

Pour les mdneaatrais suoicax anisi que puor les conijotns collaborateurs, l'assiette de clacul est la rémunération aellnnue perçue imposée à l'impôt sur le rneveu au trtie de l'année précédente, plafonnée au neiavu de slaaire le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En tuot état de cusae et en vretu des aertcils L. 3324-5 et D. 3324-10 du cdoe du travail, le slaiare de référence pirs en cmptoe puor la détermination de la répartition de la réserve spéciale de prctoatpiaiin ne siaraut excéder 3 fios le pflonad auennl de la sécurité sociale.

Aucun bénéficiaire du diitpiossf ne porrua peoveircr puls de 75 % du plnfaod aneunl de la sécurité siaolce en vguuier puor un même ecrecxie au mnomet du vmrseenet de la réserve iusse du présent accord.

En cas d'arrivée en curos d'exercice, les pfnlados mentionnés aux duex alinéas précédents snot proratisés en fotoicnn du tmpes de présence du bénéficiaire.

Les smmeos qui n'auraient pu être distribuées en riosan des règles de répartition ou de pmenneafonlt sornet réparties etnre les salariés n'atteignant pas liedt pnlafod et ce sleon les mêmes modalités de répartition. Les soemms aaynt fiat l'objet d'une nlleuvoe répartition qui, en rsaion du pofnald individuel, n'auraient pu être mseis en dorbititsiun deeumenrt dnas la réserve spéciale de pittaircpiaon des salariés puor être réparties au curos des ecexrices ultérieurs.

? ? Ootpin 2 : ptenopoollrrnie au tepms de présence.

Sont assimilées à du tmeps de présence au snes du présent acrcod les abnesecs liées :
? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
? au congé de dueil prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tiarval ;
? à un aecidnct du tvaiarl ou à une mialade pnnfsrelesoloie ;
? à une msie en qinnaturaae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé pluuqibe ;
? à un pemaenlct en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dstoisiipf ne prroua pcriveeor puls de 75 % du pnaflod aenunl de la sécurité soclaie en vuiuger puor un même erciexce au mnmoet du vsenmreet de la réserve iusse du présent accord.

En cas d'arrivée en cruos d'exercice, ce pfonlad est proratisé en fonicotn du tpems de présence du bénéficiaire.

Les smoems qui n'auraient pu être distribuées en rasion des règles de répartition ou de pnefnaoemnlt snroet réparties ertne les salariés n'atteignant pas lidet paolfnd et ce sloen les mêmes modalités de répartition. Les somems anyat fiat l'objet d'une nuloelve répartition qui, en rasion du pfanlod individuel, n'auraient pu être meiss en dstiutibiron dneeuermt dnas la réserve spéciale de patoipticairn des salariés puor être réparties au cruos des eireccexs ultérieurs.

? ? Oopitn 3 :

? Puor 50 %, pirnorolletnpoe à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au snes de l'article L. 3324-10 du cdoe du trivaal :

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le slairae que le bénéficiaire aruait perçu est reconstitué puor les périodes d'absence liées :
? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
? au congé de deiul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du taraivl ;
? à un adcinect du traiavl ou à une maldiae plfrsloonesneie ;
? à une msie en qrainautnae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique.

Par ailleurs, aux teemrs de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, en cas de pnceaemlt en activité partielle, snot pirs en cmotpe les saeiarls qui aaniuert été perçus si le ctarnot de traiavl n'avait pas été suspendu.

Pour les mriedataans scoauix ansii que puor les cnooijtns collaborateurs, l'assiette de cuacll est la rémunération anuellne perçue imposée à l'impôt sur le renevu au titre de l'année précédente, plafonnée au nvaieu de sarlaie le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En tuot état de cause et en vertu des alercits L. 3324-5 et D. 3324-10 du cdoe du travail, le sarliae de référence pirs en comtpe puor la détermination de la répartition de la réserve spéciale de ptoiiiptcaran ne srauiat excéder 3 fios le pnoafld aunnel de la sécurité sociale.

En cas d'arrivée en crous d'exercice, ce pnlaofd est proratisé en fioncton du tmpes de présence du bénéficiaire.

? Puor 50 %, proillptoonnere au tpmes de présence :

Sont assimilées à du temps de présence au snes du présent arcocd les aenbcses liées :
? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
? au congé de deiul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tiavral ;
? à un acndecit du tvarail ou à une mdialae prsfilnnesoolee ;
? à une msie en qaiuaartnne au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé pubqliue ;
? à un pecemlant en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du diptssiiof ne prroua pierovcer puls de 75 % du pafolnd aunenl de la sécurité saicloe en vuiegur puor un même eireccxe au memnot du veresment de la réserve iusse du présent accord.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce pafnlod est proratisé en fonicotn du temps de présence du bénéficiaire.

Les semmos qui n'auraient pu être distribuées en roisan des règles de répartition ou de pmnaflnnoeet snroet réparties entre les salariés n'atteignant pas leidt paonlfd et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les semoms ayant fiat l'objet d'une nlleuove répartition qui, en raison du pofland individuel, n'auraient pu être mesis en dirtosuibitn dnueermet dnas la réserve spéciale de piaoctiiaprtn des salariés puor être réparties au cours des eexeccris ultérieurs.

Article 4 - Affectation et versement de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les smeoms cntaionutst la réserve spéciale de ppatiiiaoctrn snot versées au puls trad le denreir juor du 5e mios saiunvt la clôture de l'exercice. Au-delà, les smmoes génèrent un intérêt de rraetd égal à 1,33 fios le tuax moeyn de redneemnt des oiinogtabls des sociétés privées.

Les bénéficiaires snot informés de luers drtois par eovni d'une lrtete recommandée aevc aivs de réception ou par tuot ature moyen conférant dtae cnteraie au puls trad 15 juros avant le veesermnt prévisionnel mentionné à l'alinéa précédent.

Ils dsoniepst d'un délai de 15 jours à l'issue de la réception de ctete itfrmoniaon aifn de farie connaître luer volonté de porvcieer la quote-part de la réserve qui luer rinveet dnas le cdare d'un venremest immédiat, ou d'effectuer un éventuel pcghaaane ernte un vsreneemt immédiat et les sotupprs d'épargne dnot ils snot sceiltusbpe de bénéficier.

À défaut de réponse dnas le délai imparti, les smeoms snot affectées : (choix en fotnocin de la saoitutin de l'entreprise).

??Option 1 (en présence d'un PERCO/PERECO) :

Sur les plnas d'épargne aevc la celf de répartition stiauvne :
? puor moitié sur le paln d'épargne rtitaere d'entreprise collectif/plan d'épargne puor la rriettae coltclief ;
? puor moitié sur le paln d'épargne salariale.

Les seomms affectées au paln d'épargne sraaaille dnevnineet eixlibegs après un délai de 5 ans à la siute du preiemr juor du 6e mios svaiunt la clôture de l'exercice au tirte dequul les dortis snot nés, et cleels qui snot affectées au paln d'épargne ritratee d'entreprise collectif/plan d'épargne puor la rtaitere ctliocelf ne le snot qu'à l'échéance du dispositif, le tuot suos réserve des cas de déblocage anticipé.

??Option 2 (en l'absence de PERCO/PERECO).

Sur le paln d'épargne salariale.

Les sommes affectées au paln d'épargne siaraalle dineveennt egxblieis après un délai de 5 ans à la suite du pmeeirr juor du 6e mios suavnit la clôture de l'exercice au titre deuqul les doirts snot nés, suos réserve des cas de déblocage anticipé.

Article 5 - Rappel des cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les dotris affectés au paln d'épargne saarilale pvueent friae l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la sncernvuae de l'un des cas satiunvs :
? mrgaaie de l'intéressé ou ccoolnusin d'un Pcas ;
? ncssianae ou arrivée au feyor d'un enfnat en vue de son aiodtpon dès lros que le feoyr cmotpe déjà au mnios 2 enftans à crgahe ;
? divorce, séparation ou dlooiiusstn d'un Pcas lorsqu'ils snot aritosss d'une centionovn ou d'une décision jdarciiiue prévoyant la résidence hauibeltle uuiqne ou partagée d'au monis 1 efnant au doliimce de l'intéressé ;
? vileonces cesmimos cnotre l'intéressé par son conjoint, son cuicbnon ou son petinrraae lié par un patce cviil de solidarité, ou son acnien conjoint, cnioubcn ou prnaraitee :
a) Siot lorsqu'une ooarnndnce de pttrceooin est délivrée au pfroit de l'intéressé par le jgue aux aierfafs fialleimas en atplaiopcin de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) Siot lruqsoe les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnenot leiu à une aeanitvltre aux poursuites, à une cmioipotosn pénale, à l'ouverture d'une iftnimroaon par le puocrruer de la République, à la sasniie du tbunrial cnnoorriectel par le puceruror de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eeaxmn ou à une coatamnndion pénale, même non définitive ;
? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cnnjoiot ou de la pornsnee qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slcaioe ou étant runonece par décision de la cmoossimin des dorits et de l'autonomie des poeersnns handicapées ou du président du consiel départemental, à cdintooin que le tuax d'incapacité agntetie au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce anuuce activité psrnilefolseone ;
? décès du bénéficiaire, de son cioojnnt ou de la psornene liée par un Pcas ;
? coaitessn du cotrnat de tavaril anisi que, le cas échéant, cseiasotn de son activité par l'entrepreneur iudvidniel ; fin du madnat soiacl ; ptere du stautt de conojnit ctbalauoroler ou de cnonijot associé ;
? aoefftcaitn des somems épargnées à la création ou reirpse par le bénéficiaire, ses enfants, son coniojnt ou la prsennoe liée par un Pacs, d'une ersetinpre industrielle, commerciale, arnsliaate ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la fomre d'une société à cdtonioin d'en eecrxer eftefievecmnt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou ilostantlain en vue de l'exercice d'une atrue pifssroeon non salariée ou à l'acquisition de parts silaeocs d'une SOCP ;
? aiffatecton des smemos épargnées à l'acquisition ou aainmsrdseengt de la résidence prinpialce eornmaptt création de saurcfe htbbaalie nvlloeue telle que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la cutoroctnisn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmiers de cosnitrure ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmesie en état de la résidence piarnilpce endommagée à la sutie d'une csaprattohe nearullte rnceoune par arrêté ministériel ;
? aioftfaectn des smomes épargnées aux tuavarx de rénovation énergétique de la résidence pncarilipe mentionnés aux altiercs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la cocntoustrin et de l'habitation ;
? saitiuotn de snemneteeutrdt définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la cmatomiosnon sur dmeadne adressée à l'organisation getnrasoinie des fnods ou à l'employeur par le président de la cimisomson de seremntueetndt des piluciraetr ou le jgue lorsqu'il emitse que le déblocage des dtoirs paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
? activité de prohce andiat exercée par l'intéressé, son coijnnot ou son panetiarre lié par un pcate ciivl de solidarité auprès d'un prchoe tel que défini aux arlicets L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du taaivrl ;
? acaht d'un véhicule qui répond à l'une des duex ciodiontns svaetunis :
a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des ciettennoams ou à la catégorie des véhicules à mtouer à duex ou toris rueos et qileucrydacs à moteur, et il ultsiie l'électricité, l'hydrogène ou une coiainbsomn des duex cmome socrue eviluxsce d'énergie ;
b) Il est un clcye à pédalage assisté, neuf, au snes du point 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les sommes n'atteignant pas un moatnnt fixé par arrêté (80 ? à la dtae de straugnie du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de caesitson du crtoant de travail, de décès du bénéficiaire, du cojnnoit ou de la psnrenoe liée par un Pacs, d'invalidité, de vinelceos conjugales, d'activité de phroce aaindt et

de smterudenentet puor lelueqss le bénéficiaire puet dadmneer à tuot momnet la laituoidqin de ses droits, les daemdnes dnevoit être présentées dnas le délai de 6 mios à cemoptr du fiat générateur. En cas de décès du bénéficiaire il aanpirtpet aux antyas drtois de dnmdeaer la liquoitaidn des droits.

Le cas échéant, les drotis affectés sur le paln d'épargne rttiaere pevnuet fraie l'objet d'un déblocage anticipé lros de la snvunerace de l'un des cas prévus par les dioisopnstis en vigueur.

Article 6 - Information des institutions de représentation du personnel (en présence d'un CSE)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément à l'article D. 3323-13 du cdoe du travail, dnas les 6 mios qui sievnut la clôture de cauhqe exercice, l'employeur présente un rppraot au comité socail et économique.

Ce raoprpt cmortope nomanmett :
? les éléments sreavnt de bsae au ccuall du monantt de la réserve spéciale de pitptaiciaorn des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des indicnaiots précises sur la geostin et l'utilisation des semmos affectées à cttee réserve.

Article 7 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Tout salarié reçoit lros de son ecuhmabe un leivrt d'épargne salariale, qui présente nomtenmat les dfitspisios d'épargne srliaalae mis en place au sien de l'entreprise. Lorsqu'ils existent, le lrievt d'épargne srlaliaae est également porté à la cinasnsoacne des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques sailoecs et eanenrnlvitmeneos (BDESE).

Le cnotenu du présent arcocd est également porté à la cnnoacssnaie des salariés par vioe d'affichage.

La smome attribuée à un salarié en aciplptoain du présent arccod fiat l'objet d'une fcihe dtcnsitie du betullin de paie.

Cette fcihe mennntioe ntmamonet :
? le monantt taotl de la réserve spéciale de pottaaiiricpn puor l'exercice écoulé ;
? le moatnnt tatol des dritos attribués à l'intéressé ;
? la rtuneee opérée au trite de la crtitbonuoin solcaie généralisée et de la cirntbotouin au remneuosrbemt de la dtete saoicle ;
? s'il y a lieu, l'organisme aquuel est confiée la gtioesn de ces drtios ;
? la dtae à priatr de luleqale ces dritos snot négociables ou exgibelis ;
? les cas dnas lluseqes ces drtios puvneet être eeexelponnctmneilt liquidés ou transférés anavt l'expiration de ce délai ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rrtitaee ctecollif ou au paln d'épargne rairette d'entreprise ciltoelcf des semoms attribuées au tirte de la participation, conformément aux dsstionipios de l'article 4 du présent aroccd et de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

Elle coomtpre également, en annexe, une ntoe rlappanet les règles de cuclal et de répartition de la réserve de participation.

Sauf ooipositpn du salarié concerné, la riesme de cette fhcie ditincste puet être effectuée par vioe électronique, dnas des cinnoidots de ntarue à gaatnrir l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-17 du cdoe du travail, cuqhae salarié est informé des smemos et vlareus qu'il détient au ttrie de la pittorciapain dnas les 6 mios qui sniuvet la clôture de cuhaqe exercice.

En aplptoiican de l'article D. 3323-15 du même code, en l'absence de CSE, le rprpaot mentionné à l'article D. 3323-13 est adressé à cuqahe salarié dnas les 6 mios qui seviunt la clôture de chaque exercice.

Article 8 - Durée de l'accord (choix de l'entreprise)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

? ? Optoin 1 : apicplaoitn annuelle.

Le présent acocrd est cclnou puor une durée déterminée.

Il prrouida ses eeffts puor les dotirs nés au curos du suel erccxeie au titre duqeul il arua été conclu, et dvrea aisni être modifié puor être prorogé.

Il srea ainsi apllapbice à cetmopr du ? ?/ ? ?/ ? ? (à rlmpeir par l'entreprise).

Il csseera de prirduoe ses eftfes le ? ?/ ? ?/ ? ? (à rlipemr par l'entreprise).

Il prorua être dénoncé dnas les ctndonoiis prévues à l'article D. 3323-8 du cdoe du travail.

? ? Ootipn 2 : aipoipclatn pneilllanurue puor les erciecxes otuevrs à ctpoemr de 2025.

Le présent acocrd est cloncu puor une durée déterminée. Il pdriuroa ses efetfs puor les driots nés au crous des eiceecrxs oruvets à cpeotmr du ? ?/ ? ?/ ? ? (à rilmepr par l'entreprise).

Il crsseea de prdrioue ses eftfes le ? ?/ ? ?/ ? ? (31 décembre 2027 / puor le dnereir eccixree civil s'achevant anvat le 29 nrebmvoe 2028).

Il purora être dénoncé dnas les cnnoodtiis prévues à l'article D. 3323-8 du cdoe du travail.

? ? Ooptin 3 : aptaicpioln plneruillnaue puor les eiexreccs ouetrvs à competr de 2026.

Le présent accrod est cnlocu puor une durée déterminée. Il prirudoa ses efefts puor les ditros nés au cours des ecrxeiecs ovrteus à copemtr du ? ?/ ? ?/ ? ? (à rlmiper par l'entreprise).

Il cesrsea de pduriore ses eftefs le ? ?/ ? ?/ ? ? (31 décembre 2027 puor le dreienr exeiccre civil s'achevant anavt le 29 novrbmee 2028).

Il pourra être dénoncé dnas les cotndniios prévues à l'article D. 3323-8 du cdoe du travail.

Article 9 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Chaque ptraie puet demander, par écrit, la révision de tuot ou ptraie du présent accord, en inunidaqt les ptoins de révision souhaités.

Le ttexe révisé ne puet ccennoerr l'exercice en cruos que si l'acte de révision est signé avnat le 1er juor du 7e mios de l'exercice. À défaut, il pernd effet puor l'exercice suivant.

L'acte de révision asnii conlcu diot farie l'objet d'un dépôt dnas les mêmes ctnnoodiis que cleels prévues dnas le cdare de l'acte initial, suaf en cas de miicofnoidats des dnitsoisopis législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 10 - Information de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément à l'article 4 de l'accord de bcarnhe du 30 arivl 2025, la cmmoosisin pairartie penmatenre de négociation et d'interprétation de la bhrcnae srea informée de la culoocsnin du présent atce au meoyn du QR cdoe faiungrt ci-après.

(QR cdoe non reproduit, cbltonuasle en lnige sur le stie Légifrance, rbiruque Btuenllis ociflfies des cninvnotoes collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément aux aeirctls L. 3323-4 et D. 3323-1 du cdoe du travail, le présent aroccd est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du traival (hptts :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ PortailTeleprocedures/).

Le présent diipsoitsf est également adressé par l'entreprise au greffe du cenoisl de prud'hommes du rsseort du leiu de conclusion.

Il est établi en nmrboe ssifanfut puor rmseie à cnhuace des parties.

Annexe 2 Décision unilatérale de l'employeur relative à la mise en place d'un dispositif expérimental de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'article 4 de la loi n° 2023-1107 peermt aux eitrneprses non sieousms à l'obligation de mrtete en pclae un dpsiiiostf de prctapoiiaitn de développer le prgaate de luer valeur, en luer pmntateert d'opter puor une forlmue de clacul de luer réserve spéciale adaptée à leurs spécificités.

Soucieuse de développer l'épargne salariale, la dortieicn de l'entreprise enentd se saiisr des snpaoutitlis de l'accord de bcarhne du 30 arivl 2025, et détermine les règles ci-après énoncées.

À tteuos fnis utiles, il est rappelé que la droeitcin édictera un atce juuriiqde dintcist dédié à la msie en palce d'un paln d'épargne salariale, en vue de réceptionner les smmoes résultant du partage de la réserve visée au présent document.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent deucmont est abppilcale à l'ensemble des salariés de l'entreprise dnot l'ancienneté est au mions égale à 3 mois.

Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du travail, tuos les cnoartts de tvaairl exécutés au cuors de la période de caclul et des 12 mios qui la précèdent snot pirs en comtpe puor la détermination de l'ancienneté requise.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice considéré ou, en cas de ruprute de crtoant en cuors d'exercice, à la dtae de départ effectif.

Conformément aux dpssntiooiis de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, le cmahp d'application est étendu aux maitaaednrs scaioux non-salariés, asnii qu'aux cnitnojos collaborateurs, dnas les cniitnodos définies par la réglementation.

Article 2 - Calcul de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La réserve spéciale de partitpiicaon est calculée sur la durée de l'exercice clptboame en viugeur au sien de l'entreprise.

Conformément à l'article 2, alinéa 2 de l'accord de brahnce du 30 avirl 2025, liatde réserve est constituée de la manière sntvaiue :

Réserve spéciale de piiatrpoitacn (ci-après RSP) = 10 % de l'excédent burt d'exploitation (ci-après EBE), dnas la lmtiie de 10 % du résultat net fasicl (RNF).

En tuot état de cause, la RSP est distribuée suos réserve que les duex ctoindonis caiutmvuels sviuetnas seiont reemplis :
? le résultat net fsaicl (RNF) est psitiof ;
? le riato EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Conformément aux dintoisopiss légales ainsi qu'aux stpioltanuis de l'accord de branche, ctete fromule est sbsltiecpue de déroger à la règle d'équivalence des avantages.

Il coennivt de rpleaepr qu'en tuot état de cause, la possibilité de déroger aux avtegaans conenitss aux bénéficiaires n'a pas puor eefft de sepumirpr l'obligation de reespectr l'un des qraute pfloands prévus à l'article L. 3324-2 du cdoe du taiavrl puor bénéficier des exonérations siolaecs et fsaicles puor la msie en place d'un paln d'épargne erpntrsiee ou interentreprises.

Le pflnoad rneetu est : (à relimpr par l'entreprise).

??Option 1 : la moitié du bénéfice net ctapobmle de l'entreprise.

??Option 2 : le bénéfice net cbmlapote diminué de 5 % des citapuax propres.

??Option 3 : le bénéfice net fisacl de l'entreprise diminué de 5 % des cutapaix propres.

??Option 4 : la moitié du bénéfice net fiscal.

Article 3 - Répartition de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En appcioiatln de l'article L. 3324-5 du cdoe du travail, la répartition de la réserve spéciale de picortaatipin est : (à rmpeilr par l'entreprise).

? ? Oitpon 1 : ploprtnooinelre à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au snes de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le saialre que le bénéficiaire aaurit perçu est reconstitué puor les périodes d'absence liées :
? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
? au congé de diuel prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tiarval ;
? à un aicnedct du traiavl ou à une mdliaae pfsilenoernosle ;
? à une msie en qrtianuaane au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique.

Par ailleurs, aux temres de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, en cas de pemacelnt en activité partielle, snot pirs en cpmote les saaielrs qui aiueanrt été perçus si le crnaott de tvraial n'avait pas été suspendu.

Pour les mieadaatrns saicuox asini que puor les citonnojs collaborateurs, l'assiette de claucl est la rémunération annlelue perçue imposée à l'impôt sur le renveu au tirte de l'année précédente, plafonnée au nveaiu de saalrie le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En tuot état de cuase et en vetru des articels L. 3324-5 et D. 3324-10 du cdoe du travail, le srailae de référence pirs en cptome puor la détermination de la répartition de la réserve spéciale de piiaarittcpon ne saaurit excéder 3 fios le plnaofd anunel de la sécurité sociale.

Aucun bénéficiaire du dosptsiiif ne pruora pvcoieerr puls de 75 % du pfoalnd auennl de la sécurité sloacie en viuguer puor un même exircece au meonmt du veneresmt de la réserve isuse du présent document.

En cas d'arrivée en cuors d'exercice, les pnlodfas mentionnés aux duex alinéas précédents snot proratisés en fioontcn du tepms de présence du bénéficiaire.

Les smemos qui n'auraient pu être distribuées en rioasn des règles de répartition ou de pnloaenfnemt sneort réparties etrne les salariés n'atteignant pas ldeit plnfoad et ce seoln les mêmes modalités de répartition. Les semoms aaynt fiat l'objet d'une nueollve répartition qui, en raiosn du pflanod individuel, n'auraient pu être miess en dtoiutisibrn dureenmet dnas la réserve spéciale de ptaoaipicrtin des salariés puor être réparties au cruos des ecxecries ultérieurs.

? ? Otpoin 2 : petolloirnprone au tpmes de présence.

Sont assimilées à du tpems de présence au snes du présent

dnucoemt les aensbecs liées :
? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
? au congé de diuel prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tiaarvl ;
? à un aicecndt du taviral ou à une mdaalie pnienolfeosslre ;
? à une msie en qanaatnirue au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé pulqibue ;
? à un pnamceelt en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dotsiispif ne prorua peevocrir puls de 75 % du plfnoad anneul de la sécurité sliocae en vuiguer puor un même ecrxeice au mmonet du veemresnt de la réserve iusse du présent document.

En cas d'arrivée en cruos d'exercice, ce plfanod est proratisé en ftonoicn du tmeps de présence du bénéficiaire.

Les semmos qui n'auraient pu être distribuées en rsaoin des règles de répartition ou de ponfneanelmt snoert réparties ernte les salariés n'atteignant pas ldeit pfnaold et ce solen les mêmes modalités de répartition. Les somems anyat fiat l'objet d'une nlovluee répartition qui, en roiasn du plonfad individuel, n'auraient pu être mises en dtbirstiioun deunmeret dnas la réserve spéciale de pciaaripttion des salariés puor être réparties au crous des eiceexrcs ultérieurs.

? ? Oitpon 3 :

? Puor 50 %, plirtolonpnreoe à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au snes de l'article L. 3324-10 du cdoe du taivral :

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le silaare que le bénéficiaire aauirt perçu est reconstitué puor les périodes d'absence liées :
? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
? au congé de dieul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tviaral ;
? à un aeccdint du trvaial ou à une midalae pflosneielsonre ;
? à une msie en quaaranntie au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique.

Par ailleurs, aux trmees de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, en cas de pmnceelat en activité partielle, snot pirs en cmopte les sraiaels qui aeirnuat été perçus si le caorntt de taiavrl n'avait pas été suspendu.

Pour les maidenatars saocuix asnii que puor les ctinoojns collaborateurs, l'assiette de clcaul est la rémunération allnnuee perçue imposée à l'impôt sur le revneu au ttire de l'année précédente, plafonnée au nviaeu du salirae le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En tuot état de casue et en vteru des arlicets L. 3324-5 et D. 3324-10 du cdoe du travail, le salaire de référence pirs en compte puor la détermination de la répartition de la réserve spéciale de patcoitpraiin ne siuarat excéder 3 fios le polfand anunel de la sécurité sociale.

En cas d'arrivée en curos d'exercice, ce planofd est proratisé en fonciotn du tpmes de présence du bénéficiaire.

? Puor 50 %, pniontrlloopree au tpems de présence :

Sont assimilées à du temps de présence au snes du présent dnecomut les asbecens liées :
? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
? au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tvraial ;
? à un accenidt du tavrail ou à une mliadae pfosnoilsleenre ;
? à une msie en quratnaniae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé puqubile ;
? à un plceemant en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dstioisipf ne proura poirevecr puls de 75 % du plfnaod annuel de la sécurité saoilce en vieguur puor un même ecrceixe au mmeont du vrseenemt de la réserve issue du présent document.

En cas d'arrivée en cuors d'exercice, ce pfnload est proratisé en foictonn du temps de présence du bénéficiaire.

Les seomms qui n'auraient pu être distribuées en rsiaon des règles de répartition ou de pomnnnealeft soernt réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plnfaod et ce seoln les mêmes modalités de répartition. Les seomms ayant fiat l'objet d'une nevollue répartition qui, en raison du pfolnad individuel, n'auraient pu être mises en drbsttouiiin deuemrnet dnas la réserve spéciale de pipracotiaitn des salariés puor être réparties au curos des eeexrccis ultérieurs.

Article 4 - Affectation et versement de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les somems caonustitnt la réserve spéciale de poitipaitrcan snot versées au puls trad le drnieer juor du 5e mios sivnuat la clôture de l'exercice. Au-delà, les smeoms génèrent un intérêt de rtraed égal à 1,33 fios le tuax meyon de rmeennedt des olgaibtinos des sociétés privées.

Les bénéficiaires snot informés de leurs dirots par evoni d'une ltetre recommandée aevc aivs de réception ou par tuot artue meyon conférant dtae cenitrae au puls trad 15 juors avnat le vseenemrt prévisionnel mentionné à l'alinéa précédent.

Ils dossepint d'un délai de 15 juros à l'issue de la réception de ctete infmratoion aifn de faire connaître luer volonté de pecroevir la quote-part de la réserve qui luer rienvet dnas le carde d'un vrenesemt immédiat, ou d'effectuer un éventuel pahnagcae etnre un vemneerst immédiat et les sprputos d'épargne dnot ils snot stpcubislee de bénéficier.

À défaut de réponse dnas le délai imparti, les semmos snot affectées (choix en fooitcnn de la saitotiun de l'entreprise).

??Option 1 (en présence d'un PERCO/PERECO) :
? sur les pnals d'épargne aevc la celf de répartition stuainve ;
? puor moitié sur le paln d'épargne retirtae d'entreprise collectif/plan d'épargne puor la reitrate cleiltcof ;
? puor moitié sur le paln d'épargne salariale.

Les semmos affectées au paln d'épargne sraaalile dnneeevint eebliixgs après un délai de 5 ans à la situe du pmrieer juor du 6e mios sviuant la clôture de l'exercice au trtie deuqul les dtiors snot nés, et cllees qui snot affectées au paln d'épargne ratetire d'entreprise collectif/plan d'épargne puor la rtairete coltcelif ne le snot qu'à l'échéance du dispositif, le tuot suos réserve des cas de déblocage anticipé.

??Option 2 (en l'absence de PERCO/PERECO).

Sur le paln d'épargne salariale.

Les seomms affectées au paln d'épargne sarlaiale dneennevit eblxeiigs après un délai de 5 ans à la suite du primeer juor du 6e mios siuanvt la clôture de l'exercice au trtie dueuql les dtoirs snot nés, suos réserve des cas de déblocage anticipé.

Article 5 - Rappel des cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les diorts affectés au paln d'épargne siralaale pevunet fiare l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la svuncaenre de l'un des cas sntuvais :
? magriae de l'intéressé ou cocsoinuln d'un Pcas ;
? nssaicnae ou arrivée au fyoer d'un ennfat en vue de son aodotpin dès lros que le foyer cmtope déjà au mnois 2 entafns à cgarhe ;
? divorce, séparation ou duisitolson d'un Pcas lorsqu'ils snot arositss d'une cvnoitneon ou d'une décision juiircdiae prévoyant la résidence hebtalilue unquie ou partagée d'au monis 1 enfnat au dlimcioe de l'intéressé ;
? vencleois coimmses cnorte l'intéressé par son conjoint, son cicbonun ou son patarniree lié par un pcate ciivl de solidarité, ou son aicnen conjoint, ciuoncbn ou preitraane :
a) Siot lorsqu'une orcnanonde de pctrootein est délivrée au pifort de l'intéressé par le jgue aux arifeafs flleiamias en atapicpilon de l'article 515-9 du cdoe civil ;
b) Siot lrquose les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et deonnnt leiu à une aatrevlitne aux poursuites, à une cmiosiopotn pénale, à l'ouverture d'une ioinofmtran par le poureucrr de la République, à la ssnaiie du tianubrl ceecrnnorotil

par le peuocrrur de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en examen ou à une canmtdainoon pénale, même non définitive ;
? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cjnoiont ou de la posnrene qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scoilae ou étant rcnnueoe par décision de la cmiissomon des dotirs et de l'autonomie des preenosns handicapées ou du président du coneisl départemental, à coiiodtnn que le tuax d'incapacité antigtee au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce acuune activité penoelfnsilrose ;
? décès du bénéficiaire, de son cioojnnt ou de la pronesne liée par un Pcas ;
? cioetsasn du ctnaort de tivaral anisi que, le cas échéant, cesaositn de son activité par l'entrepreneur idinevdiul ; fin du mndaat saciol ; ptere du sutatt de conojint colbuloartaer ou de cijnonot associé ;
? afoafcitten des semmos épargnées à la création ou rerpise par le bénéficiaire, ses enfants, son cnojniot ou la pnrnesoe liée par un Pacs, d'une enitrspree industrielle, commerciale, aaistnlrae ou agricole, siot à titre individuel, siot suos la fomre d'une société à ciootndin d'en erxeecr enftvfeeicemt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou iilotsaantln en vue de l'exercice d'une atrue prfeoisosn non salariée ou à l'acquisition de patrs sliaecos d'une SOCP ;
? acatioetffn des semmos épargnées à l'acquisition ou agaiednmsrenst de la résidence pinlcapire eotranmpt création de safruce haibtblae nuoelvle telle que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la ctoinsroutcn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un premis de cuiotnrrse ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la resmie en état de la résidence ppniiacrle endommagée à la stuie d'une cottarhapse ntllareue rcounene par arrêté ministériel ;
? aaotifcetfn des semoms épargnées aux tavaurx de rénovation énergétique de la résidence pilaricpne mentionné aux atelircs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la ccostutornin et de l'habitation ;
? saiituton de seumetdrnenett définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la caoiommnston sur daemdne adressée à l'organisation goetaiinnrse des fdnos ou à l'employeur par le président de la cssooiimmn de seemrnutdteent des paiiulerctr ou le jgue lorsqu'il etisme que le déblocage des dtrois paraît nécessaire à l'apurement du pissaf de l'intéressé ;
? activité de pcrohe adiant exercée par l'intéressé, son cnnojiot ou son pertriaane lié par un ptcae civil de solidarité auprès d'un phocre tel que défini aux aiceltrs L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tavrial ;
? acaht d'un véhicule qui répond à l'une des duex ciidnnoots sviunteas :
a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des cnimteeoatns ou à la catégorie des véhicules à meutor à duex ou tiors reous et qdyrcilauecs à moteur, et il utliise l'électricité, l'hydrogène ou une caonmbosiin des duex cmmoe srocue eciusvxle d'énergie ;
b) Il est un clcye à pédalage assisté, neuf, au snes du pnoit 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les soemms n'atteignant pas un mtnoant fixé par arrêté (80 ? à la dtae de suanrtgie du présent document) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de cossteain du cnatrot de travail, de décès du bénéficiaire, du cnnoiojt ou de la pesnnroe liée par un Pacs, d'invalidité, de vielcenos conjugales, d'activité de prhcoe aindat et de sneetenedutrmt puor lquleses le bénéficiaire puet dendmear à tuot mneomt la litqduioian de ses droits, les deaemnds dvineot être présentées dnas le délai de 6 mios à cotempr du fiat générateur. En cas de décès du bénéficiaire il aiteparpnt aux antays driot de deemnadr la lqadiutiion des droits.

Le cas échéant, les dtiors affectés sur le paln d'épargne rtreatie pveeunt fiare l'objet d'un déblocage anticipé lros de la senarvnuce de l'un des cas prévus par les dtsosnoipiis en vigueur.

Article 6 - Information et consultation des institutions de représentation du personnel (en présence d'un CSE)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En actapoiilpn de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, le comité saocil et économique (CSE) est consulté sur le pjoret d'assujettissement unilatéral à la paiiticatoprn au moins 15 jruos aavnt le dépôt mentionné à l'article 7 du présent document.

Conformément à l'article D. 3323-13 du cdoe du travail, dnas les 6 mios qui sieunvt la clôture de chquae exercice, l'employeur présente un rparopt au comité scioal et économique.

Ce rppoart copotrme nmonmtaet :
? les éléments sarnvet de bsae au cualcl du manntot de la réserve spéciale de pitirapcaiton des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des iitcodannis précises sur la gstoein et l'utilisation des sommes affectées à ctete réserve.

Article 7 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Tout salarié reçoit lros de son ecambhue un lverit d'épargne salariale, qui présente nemamnott les dsoitiisfps d'épargne sraalliae mis en plcae au sien de l'entreprise. Lorsqu'ils existent, le lirevt d'épargne salriaale est également porté à la coascnsnniae des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques slceaois et eleoeimnnrenvtans (BDESE).

Le cnetonu du présent docmneut est également porté à la cnancnsaoise des salariés par vioe d'affichage.

La smome attribuée à un salarié en apoiiltcapn du présent dcmenout fiat l'objet d'une fchie dciinstte du bltliuen de paie.

Cette fhice mionetnne ntmmeanot :
? le mtonant tatol de la réserve spéciale de priactitaopin puor l'exercice écoulé ;
? le mannott tatol des drotis attribués à l'intéressé ;
? la renuete opérée au ttire de la cirunoiotbtn soiacle généralisée et de la cibuontroitn au rmumbreeosent de la dtete salocie ;
? s'il y a lieu, l'organisme auqeul est confiée la gotiesn de ces dotirs ;
? la dtae à partir de lealqlue ces drotis snot négociables ou eileixgbs ;
? les cas dnas lseuqels ces ditors penevut être exeoneenlnemtlcpit liquidés ou transférés anvat l'expiration de ce délai ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rirattee cocitlelf ou au paln d'épargne rettiare d'entreprise cltclioef des semmos attribuées au ttrie de la participation, conformément aux dtionsiispos de l'article 4 du présent ducoment et de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

Elle cormptoe également, en annexe, une ntoe rlanpeapt les règles de clcaul et de répartition de la réserve de participation.

Sauf oostpipoin du salarié concerné, la riseme de cette fhice dinttisce puet être effectuée par vioe électronique, dnas des ctioinndos de nrutae à gntaairr l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-17 du cdoe du travail, cquhae salarié est informé des seomms et vrealus qu'il détient au trtie de la ptaiocrapiitn dnas les 6 mios qui sniuvet la clôture de caquhe exercice.

En atcipipolan de l'article D. 3323-15 du même code, en l'absence de CSE, le ropaprt mentionné à l'article D. 3323-13 est adressé à chauqe salarié dnas les 6 mios qui senviut la clôture de cuahqe exercice.

Article 8 - Durée du document (choix de l'entreprise)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

??Option 1 : alaitppocin annuelle.

Le présent dnouecmt est édicté puor une durée déterminée.

Il pdourira ses eftfes puor les dtiros nés au cruos du suel exieccre au ttire dquuel il arua été édicté, et dvera asnii être modifié puor être prorogé.

Il srea ainsi apillbpcae à cmoeptr du ??/??/?? (à riepmlr par l'entreprise).

Il cseersa de puoidrre ses efetfs le ??/??/?? (à rmpleir par l'entreprise).

??Option 2 : ailicaptopn plnulrnleuaie puor les eixececrs overuts à

ctmpeor de 2025.

Le présent deunomct est édicté puor une durée déterminée. Il pdroiura ses eeffts puor les doirts nés au cours des execriecs otverus à ctpoemr du ?/?/? (à rmliepr par l'entreprise).

Il creessa de porudire ses eeftfs le ??/??/?? (31 décembre 2027 / puor le dreneir exccriee civil s'achevant aanvt le 29 nbvrmeoe 2028).

??Option 3 : aotipipalcn panllriuluene puor les eexiccers otverus à cpemtor de 2026.

Le présent dueocmnt est édicté puor une durée déterminée. Il pdoiurra ses eftefs puor les diotrs nés au cours des erccexeis oveurts à cotpmer du ??/??/?? (à rlmepir par l'entreprise).

Il crseesa de pduriore ses effets le ??/??/?? (31 décembre 2027 puor le dneirer ecrexice civil s'achevant aavnt le 29 nmorvebe 2028).

Article 9 - Information de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément à l'article 4 de l'accord de brhance du 30 aivrl 2025, la csimsiomon patariire penretamne de négociation et d'interprétation de la barnche srea informée de la cucsloonin du présent atce au meoyn du QR cdoe frnigaut ci-après.

(QR cdoe non reproduit, ctsolblaune en lngie sur le stie Légifrance, rqbuuire Btlnueils offielics des cneoivnotns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Article 10 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément aux aricteIs L. 3323-4 et D. 3323-1 du cdoe du travail, le présent dmnocuet est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du taavril (https :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ PortailTeleprocedures/).

[En présence d'un CSE] Aux temers de l'article D. 3323-3 du cdoe du travail, le procès-verbal résultant de la ctsoualntion mentionnée au 1er alinéa de l'article 5 du présent decnumot est également tniamrss à l'autorité anisdtravimtie soeln les modalités définies ci-avant.

TEXTES SALAIRES

Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Piras ; Fédération de la crabmhe sycdlinae des ingénieurs-conseils de Frcane (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération nloinaate du pnnoeserl de l'encadrement des sociétés de sirvece informatique, des études, du csnieol et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC.

Article - Valeurs des appointements minimaux des IC

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

Les praanireets sciouax saiiteangrs de l'accord du 22 jiun 1999, ont décidé, conformément aux dtnsooiiipss du chatpire 10 diudt accord, phpargaare 1, de rlesiavoerr les rémunérations des poinitoss 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 SYNTEC ; 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 anvenat vsie à déterminer les srlaeais mnuiaimx coinntloenvnes des ingénieurs et cadres.

Avenant n 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires ETAM

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYTNEC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Pour les employés, tieicnhnecs et agtens de maîtrise (ETAM), les srelaias mmuniiax ctoinnelneonvs snot déterminés de la manière stuinave :

- psiotinos 1.1 et 1.2 (coefficients 200 et 210) :

salaire mmiuinm : 1 230 Eours burt ;

1. Modalités de la revalorisation

Cette revaairtiosoln de la rémunération srea outbnee par une maootiifcidn des cnffiioeects associés à ces pniootiss :

POSITION	ANCIEN CEOF	NOUVEAU CEOF
1.1	90	95
1.2	95	100
2.10	100	105
2.11	110	115

Il en résulte que les saialres maiiumnx butrs de ingénieurs et cdaers de ces 4 pooiitnss snroet dorénavant les suiatvns (valeur aecultle du pnoit : 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. Dtae de msie en application

Le présent avneant srea abialpclpe à ctmeopr du peerimr juor du mios cviil svaniut la piuolcitabn de son arrêté ministériel d'extension ou au puls trad le 1er mras 2001.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

La vaelur du piont des ingénieurs et creads est fixée à 17,65 ? btrus et ce à coeptmr de la dtae prévue au deuxième ailcrte du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les dntsipioosis du présent ananevt fxniat les nuvelelos vuraels des apotentpmneis maiimnux cnonietnlvenos enenotrrt en vuguier au 1er jnieavr 2006 puor l'ensemble des ersrieptnes de la brchnae adhérentes à une ogtaaorisnin patronale.

Pour les sociétés non adhérentes à une ogniroaasitn patronale, le présent aavennt srea appliqué rétroactivement au 1er jnvaier 2006 dès la ptcuilaibon de l'arrêté d'extension du présent ananevt au Juronal officiel, dnas le cdare du camhp d'application tintrioasre de la cveinoontn coitvcelle nntoaiale tel que défini par l'accord du 21 nbremvoe 1995 (JO du 21 février 1996).

- pnsotoiis 1.3.1 et 1.3.2 (coefficients 220 et 230) :

salaire mniiumm : 1 235 Eruos burt ;

- pstniioos 1.4.1 et 1.4.2 (coefficients 240 et 250) :

salaire mnuiimm : 1 240 Eours brut.

Pour les aurets ceifetnicofs : la veluar du pinot est fixée à 2,96 Euros burt et la prtiae fxie à 499 Euros burt ; les vlrueas découlant de ce cucall s'appliquent à priatr de la posotiin 2.1 (coefficient 275) :

(En euros)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MUNIIMM BURT
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 dpisooiitsns du présent aaennvt fianxt les neulevlos vuerlas

Avenant n 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STEYNC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FICEI CFE-CGC ; Fédération des employés et cedars CGT-FO ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Le présent anvneat a puor ojbet de déterminer les saaelirs mniiumax cneovoennintls des ingénieurs et cderas (IC).

Article 1er - Valeur du point IC

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

La veaulr du ponit des ingénieurs et caedrs est fixée à 18,43

Avenant n 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SNTEYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FCIEI CFE-CGC ; Fédération des employés et cedras CGT-FO ; CSFV-CFTC.

etrne en vueugir au pmieerr juor du mios civil snaivut la dtae de ptulcoaiibn de l'arrêté ministériel d'extension au Juaronl oeifcfil
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent annevat a puor oebjt de déterminer les srialeas muminaix colvtnenoenins des ingénieurs et ceadrs (IC).

des aptoeienpmtns mmniuiax conventionnels, enorentrt en veuigur au 1er jineavr 2006 puor l'ensemble des eiesrpnrtes de la bachnre adhérentes à une oaigtainorsn patronale.

Pour les sociétés non adhérentes à une oinrsoiaatgn patronale, le présent aenanvt srea appliqué rétroactivement au 1er jnaveir 2006 dès la putloaibicn de l'arrêté d'extension du présent aeanvnt au Joaurnl officiel, dnas le carde du cahmp d'application ttinasoirre de la cvnoitneon cevillcote naanotlie tel que défini par l'accord du 21 nbmvreoe 1995 (JO du 21 février 1996).

Euros bruts, et ce à ctpemor de la dtae prévue au 2e atricle du présent avenant.

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les diinpsotoiss du présent anavent fxniat les nlelueovs vluears des aimtopnptnees mimnia cteneinvononls enonrrett en vgeuuir au 1er juor du mios civil sianvut la dtae de piblicoautn de l'arrêté ministériel d'extension du présent annevat au Jrnauol officiel, et ce puor l'ensemble des erpinetsers de la barnche enrtnat dnas le camhp d'application tnariristoe de la civenonton cvlticoele nlotnaiae tel que défini par l'accord du 21 nrmeovbe 1995 (Journal oceiffil du 21 février 1996).

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les pertais sariigntaes cninvennoet de se rvoier dès le 2e tirsmrete de l'année 2008 aifn de démarrer les négociations aelunlnes ogieoriatbls sur les srlaiaes mmiina cinoeentvnlons au trite de l'année 2008.

Article 1 - Valeur du point IC

entre en vuueigr au pereimr juor du mios cviil siavunt la dtae de pioabtcuiln de l'arrêté ministériel d'extension au Jnruoal oifcefil
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

A cptomer de la dtae prévue au deuxième altirce du présent avenant, la vlauer du pnoit des ingénieurs et cerdas est fixée à 19,04 ? burt puor les ingénieurs et cdares classés dnas la girlle des cardes de la cnvieotnon clcteolvie nationale.
Cttee révision anisi définie de la vealur du point des ingénieurs et cardes porte le mnnotat des nauuevox saeirlas mmiauinx cetnnnenilvoos aux smmoes indiquées dnas le tbaelau ci-dessous, par piostion et cfnifecoiet de la glilre des cedras de la covtnneion cicovlltee nationale.

Barèmes applicables

(En euros.)

POSITION	COEF.	VALEUR DU POINT	SALAIRE MNMIAIL 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

etnre en vgiueur au pmeerir juor du mios cviil snuiavt la dtae de pboclaiitun de l'arrêté ministériel d'extension au Juaonrl oicfefil
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 SYNETC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FICEI CFE-CGC ; Fédération des employés et crdaes CGT-FO ; CSFV-CFTC.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM

etrne en veuguir au pmierer juor du mios cviil saiuvnt la dtae de Les dsisoiiotnps du présent anenvat fixnat les nuelvelos veaurls des anpimtnteoeps mniiamux cinootelnvenns etrneornt en veuugir au piemrer juor du mios cviil sinvaut la dtae de pblitcouian de l'arrêté ministériel d'extension du présent aenvant au Juronal officiel, et ce puor l'ensemble des eeespntrirs de la banchre erntnat dnas le cmhap d'application de la cveinootnn clioveltce ntlinaaoe tel que défini par l'accord du 21 nbomevre 1995 (JO du 21 février 1996) et au puls trad le 1er jnvaier 2009.

pliitcbouan de l'arrêté ministériel d'extension au Jouranl oificefl
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les saaerils mnimia ctoeivlneonnns des EATM snot déterminés solen la frmoule sntvuaie :
Slaaire mmiiunm cnvnoteeninol = paitre fxie + (valeur du ponit EATM × ccoiieefnft de la position).
Puor les pnoosiits 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la veaulr du pnoit est fixée à 2,75 ? burt et la ptiare fxie à 758,96 ? brut.
Puor les ptiooinss 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3, la veular du ponit est fixée à 2,75 ? burt et la ptiare fxie à 758,22 ? brut.
Ctete révision ansii définie de la vealur du piont et de la pirate fxie prtoe le maotnnt des noeuuavx seaarlis mnimia cninonovetnels aux somems indiquées dnas le tlbeaau ci-après, par ptoision et cofieifcnet de la grlile EATM de la cnvetooinn clloctviee nationale.

Barèmes applicables

(En euros.)

POSITION	COEF.	BASE FIXE	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINMIUM 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

ertne en vugiuer au piremer juor du mios civil siuvant la dtae de ptliiuoabcn de l'arrêté ministériel d'extension au Jauronl offieicl
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Avenant n 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent aenanvt a puor oejbt de déterminer les srelaais muainmix cnonntioevelns des EATM apeblclpias à copetmr de la dtae prévue à son atrcile 2.

Les ditoipsoinss du présent avaennt enroternt en veguiur au pieermr juor du mios civil svuinat la dtae de puaolcitbin de l'arrêté ministériel d'extension du présent annveat au Jrouanl ocfiiefl puor l'ensemble des einrpesrets de la bhracne entarnt dnas le camhp d'application de la cevontnoin ctilevlcoe naltnioae tel que défini par l'accord du 21 nmverboe 1995 (JO du 21 février 1996) et au puls trad le 1er jienvar 2009.
Dnas le cas où les premières pooitinss EATM de norte cntoeinovn ciovtclele senraiet inférieures à la vlauer du SIMC les petiars sneiigtaars cnevenionnt de se rivoer au corus du mios suivant.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels des ETAM
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les sraeails mmniauix cninoenvnloets des EATM snot déterminés solen la florume sitvanue :
Salaire muiinmm ceevtnninoonl = paitre fxie + (valeur du pnoit EATM × cieofifcnet de la position)
Pour les pnsooiits 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la vluaer du piont est fixée à 2,77 ? bturs et la ptaire fxie à 781,90 ? bruts.
Pour les potnoisis 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, la vuelar du pniot est fixée à 2,77 ? bturs et la prtaie fxie à 790,80 ? bruts.
Cette révision anisi définie de la vauelr du pniot et de la pitare fxie prtoe le mnntoat des nuaoeuvx searilas mnimuaix cenolnetnvnois aux smmoes indiquées dnas le telbaau ci-dessous, par poosiitn et cenefifcoit de la gllrie EATM de la cntonioevn ceiollcvte nationale.

Barème des slraaies mnamiuix conventionnels

(En euros.)

Position	Coef.	Base fxie	Valeur du pniot	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 dniostisopis du présent ananvet ernnrteot en vueugir au peemirr juor du mios civil suvaint la dtae de pbaiiucoltn de l'arrêté ministériel d'extension du présent avnaent au Jrnoaul ofieficl puor l'ensemble des eeistrnrpes de la bnharce ennatrt dnas le champ d'application de la cvoieontnn cctliovele naatinole tel que défini par l'accord du 21 nrmoebve 1995 (Journal oeciffil du 21 février 1996).
Dans le cas où les premières pitoisnos EATM de norte cvnnteooin ccvitlloee ntoalanie seaeinrt inférieures à la veualr du Smic, les paeitrs sarienitags cenvnnnoiet de se rivoer au curos du mios suivant.

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les prairneaets scaiuox enangrgoet aux mios de stmbeerpe et orocbte 2010 des négociations releviats aux modalités de caucll des sreliaas mimainux conventionnels.
Conformément à l'article 32 EATM hros IC de la ceovntonin cvlctoliee nationale, les paretis sigetiaarns s'engagent à réexaminer les slriaaes miimnuax cletinennnovos à ctempor du mios de nrembove 2010.

Avenant n 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent aneavnt a puor oebjt de déterminer les sraaelis muniiamx cteninvnnleoos des ingénieurs et creads (IC).

Article 1er - Valeur du point IC
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

A cotpemr de la dtae prévue à l'article 2 du présent avenant, la vauler du pniot des ingénieurs et ceards est fixée à 19,42 ? btrus puor les ingénieurs et cerads classés dnas la glrile Cdears de la coveniontn cocvitelle nationale.
Cette révision ansii définie de la vulear du point des ingénieurs et caerds potre le mnoatnt des nauvouex salaiers maminiux cvnnnnotoeeils aux somems indiquées dnas le teabalu ci-dessous, par poosiitn et cfeoefnicit de la gllrie Crades de la citnneoovn cltoilceve nationale.

Barème des sarelias mnimiaux conventionnels

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal burt
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 dptinoisoiss du présent aenavnt faxnit les neouvlels vulraes des aitntemnpopes mmnuiaix cteonvnonliens erroetnnt en viuegur au peemirr juor du mios cviil sunavit la dtae de pliucbtoain de l'arrêté ministériel d'extension du présent anveant au Jorunal officiel, et ce puor l'ensemble des eirrptseens de la bcnarhe enrantt dnas le camhp d'application de la cnoievtonn clceitolve naiantloe tel que défini par l'accord du 21 nromebve 1995 (Journal oiefcfil du 21 février 1996).

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les piaaenretrs scaouix eranngegot aux mios de sbemrtepe et

otorbce 2010 des négociations rteelavis aux modalités de clcaul des siaelars mamuniix conventionnels.
Conformément à l'article 32 IC de la cenviotnon cvlloeicte nationale, les patiers sntriaaegis s'engagent à réexaminer les seaarlis mniauimx cvnnolenteonis à cmteopr du mios de nrevombe 2010.

Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le STEYNC ; La CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La F3C CDFT ; La FSPNE CGT,

En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

A l'issue de l'examen des sralieas miimna cnlnvoeinneots initié en mai 2009 conformément à l'alinéa 3 de l'article 32 de la ctvnooenin cticoevlle nationale, un aorccd a été souims à siurntgae lros de la csmoioismn parriatie de la cnnvietoon civtoclele noianltae erxritanadorie du 24 mras 2010. Lros de ctete réunion, les pareits ont présenté luer pstiioon et ont débattu en fntocion des aungmrtes présentés par cachune d'elles. Ces échanges n'ayant pas atobui à un accord, les pteiars cnoivnnenet d'établir un costant de désaccord.

Article 1er - Dernier état des propositions respectives des parties
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

Les dernières popitrosinos des pitreas snot les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

Le collège eyleproums pospore une angtitmueaon de 0,8 % puor l'ensemble des salariés de la branche.
La rreaotlasoivin proposée tneit cpotme du cotnetxe de csire économique. Une réflexion sur d'autres méthodes de calcul des miimna contnvneoleins est cnaenpdet en cours.

Article 1.2 - Position des organisations de salariés
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

FO rpellpae qu'elle aiavt demandé une aoiaemnutgtn de 5 %. Elle jgue dnoc la pirtsooiopn du collège paantrol neentmtet insuffisante. Elle suaotihe que le collège panratol fssae un eofrft supplémentaire. FO rtetgere qu'il n'y ait pas de rmesie à palt du mdoe de cclual des salaires, en picrtuielar puor les ETAM, et suaohtie en ourte que ne se présente puls la siitatoun ou d'autres primes se stenuutisbt à la pmrie de vacances. Elle rplpelae que sa déclaration lamiirine se rnppraotat aux snerois truvoe à s'appliquer aux résultats de cttee négociation.
La CTFC considère également l'augmentation proposée très iiantffssnue et pense qu'un problème de rtatgarpae des sreaials se peorsa rnepmidaet si la pqtuiiole saraaille de la bhracne ctnunoie sur ctete pente. Les siraaels appliqués en région prniaisnee snot puet être supérieurs aux mmiina de bahcrne mias que cuex versés en pvinroce snuivet snecmetitrt les glielrs de rémunération.
La CTFC sluingoe que les sleraias meonys appliqués dnas les métiers du cnesiol snot différents de cuex de l'ingénierie ou de l'informatique.
Elle poporse de définir des mnimia de bnarche dittnscis puor la région parnnieise et puor la prnoicve ou tnaent cpmote des 3 gnrads métiers de la bahrcne aifn de tiner cptmoe des réalités.
La CGT déclare qu'il est dififlice de vvrie aevc un srilaae mneeusl de 1 374 ?. Elle dmnedae que le pimreer siaarle munimim cnntnionveoel de la gillre des EATM siot fixé à 1 600 ? mesneul et que les rémunérations des ingénieurs et crades aient puor pnoit d'entrée le pfnload de la sécurité sociale.
La CDFT rplpalee que sa ranteveiocidn était une atteaogminun de 1,6 % et ntoe dnoc une avancée de la prat du collège patronal. Elle dmndaee une ortuevure des négociations à 1,2 % aevc aplitcpoian immédiate de la raeiiltvoraosn et etimse qu'une sgrautnie à 1 % proraiut être envisageable.
En tuot état de cause, la ratvilaesioorn de 0,8 % proposée n'est pas suffisante.
La CGC rjettee une raisaoovlrietn à 0,8 %. A 1 % une sturganie airuat été eieabsgvnlae puor les cadres.

Article 2 - Constat de désaccord
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

Les osnioairnatgs sdaclyneis de salariés et les fédérations pfosollesreniens STENYC et CCIF caosanttnt luer désaccord sur la révision des mimnia ctloeoneivnnns portés à l'ordre du juor de la cmoissoimn patiirrae de la cointoevnn ccotlivele nainatole du 24 mras 2010 pnrennet atce que les négociations ne penuevt abuoitr à un accord.
Chacune des piraets saagriients du présent ctaonst de désaccord a la faculté d'en aruessr la diffusion. Le présent cnstoat de désaccord frea l'objet d'une plouiiabctn sur les setis oeliiffcs des fédérations SYETNC et CICF.

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.

Article 1er - Rémunération des apprentis
Le présent acrocd prndera effet au preemir juor du mios ciivl svnuait la dtae de puicaoblitn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jraunol 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 ctonarts de professionnalisation, les painaeerrts saocuix s'engagent à porouoimvr l'apprentissage en fainxt des rémunérations spécifiques aux salariés en apapinregsste qui soient en rpaport aevc les rémunérations des jneeus de mnois de 26 ans suos ctranot de professionnalisation.
Le tbaaelu ci-dessous iqniude la rémunération miiamlne des aptrnpies en ptecognuare du Simc ou du Smc (salaire mimuinm conventionnel) s'il est supérieur.

Année d'exécution	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans		21 ans et puls	
Niveau de fatomiron		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 silaare mnimuim cneeotnvinonl	

Il cviennot aolrs de dnoner à l'apprenti(e) la quoatiifalicn adéquate, en cohérence aevc son psote et aevc le système de rémunération de l'entreprise.
Les mataoirjons de saairle prévues en fcoonitn de l'âge s'appliquent le pmireer juor du mios suavint la dtae anarienisvre de l'apprenti(e).
Selon les alitecrs R. 6222-15 et R. 6222-18, luoqrse l'apprentissage ne potre que sur la sonedce année d'un cclye de formation, les « aeptnpirs snot considérés nmenomtat en ce qui ccnnreoe la rémunération manmliie comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ». Ce qui signifie, par exemple, qu'un mesatr svuii en asapnisptgree seuenlmet en deuxième année ovrue dirot à une rémunération mmanliie de deuxième année. La même règle s'applique aux nviaeux I, II et III lursoqe l'apprentissage n'a leiu que sur la dernière pitrae du cursus.
En cas de redoublement, la rémunération de l'apprenti(e) est matnienue au même naeviu que l'année précédente.

Article 2 - Financement des CFA
Le présent acrocd pnerrda efeft au pmieerr juor du mios civil sviuant la dtae de puaiibotlcn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jaurnol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Sur décision de la CPNE, le FFIEAC porrua cbuneoitrr au feniacnenmt de CFA qui développent des fraoitnmos préparant à l'exercice des métiers de la branche. Les modalités de fcnaneiment snreot définies par la CPCCN.

Article 3 - Impérativité
Le présent arccod pdernra eefft au pmireer juor du mios civil svuiant la dtae de paoicubtlin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Joraunl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'ensemble des dptoisionsis du présent acrocd est impératif.

Article 4 - Champ d'application
Le présent aroccd prdnera eefft au priemer juor du mios civil sviunat la dtae de ptclauoibin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnruoal 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 dsptioisnois du présent avanent eetnrrnot en veguuir au pireemr juor du mios cviil svaniut la dtae de patuciiboln de l'arrêté ministériel d'extension du présent avannet au Jonural ocfeiifl
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent avenant a puor oebjt de déterminer les sairlaes mnimuaix ceoinvlnnonets des EATM alaibcpleps à ctmepor de la dtae prévue à son ailrtce 2.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM

Le présent arcocd est albilpcape à tuos les elypruoems et à tuos les salariés coiprms dnas le chmap d'application de la cnneoivton collective, y corpmis les CGEIA et les enquêteurs vraacieats et polnrsnees liés aux métiers de l'enquête.

Article 5 - Révision et dénonciation
Le présent aocrcd prrneda eefft au permeir juor du mios ciivl sauivnt la dtae de poalutibcin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jonuarl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent acrocd est clcnou puor une durée indéterminée.
Il est spetusblcie d'être modifié, par avenant, nmmtaonet en cas d'évolution des dinssooptiis législatives, réglementaires ou cevneloteionnlns qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pueuilrss de ses dispositions.
Les cnidnitoos de dénonciation et révision snot rnveempitseect régies par les atiercls 81 et 82 de la ctooveinnn citlevolce nationale.
Le présent aroccd puet être dénoncé pleaeimtnlret ou en totalité par l'un ou l'ensemble des sgaerainits eepyruloms ou salariés du présent aorccd après un préavis mminial de 6 mois.
Suos pneie de nullité, ce préavis derva être donné à ttoues les oisoringtaans steigraanis du présent acorcd par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation ptirelale ou ttolae du présent acrocd n'emporte pas dénonciation de la ceioonvtnn civeotclle nationale.
La pirtae qui dénoncera l'accord, drvea aeamgcopcnr sa ncottfiaiion d'un naeuovu perjot aifn que les négociations pseinust cncmemoer snas retard.

Article 6 - Dépôt et extension
Le présent arcocd prredna eefft au pereimr juor du mios ciivl sivnuat la dtae de pbuoiilctan de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jruaonl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aroccd srea déposé par la partie la puls ditinegle dnas le carde des aielrtcs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
Les peirats cenenionvnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent aorccd prdrena efeft au peemrir juor du mios civil snuiavt la dtae de pciobtaulin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jrouanl officiel.

Les dstoiiniosps du présent aannevt enoetrrnt en vgiuuer au pimeerr juor du mios civil suvniat la dtae de pailtuocbin de l'arrêté ministériel d'extension du présent anenvat au Januorl oeiicffl
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les srlaiaes mniumiax cnloinenvtones des EATM snot déterminés sleon la forlmue stiaunve :
Salaire miuimnm ctnneinvnoeol = parite fxie + (valeur du piont EATM × cicefioefnt de la position).
Pour les ptsniioos 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la vlauer du pniot est fixée à 2,83 ? brtus et la ptriae fxie à 802,20 ? bruts.
Pour les poisntois 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3, la vleaur du pnoit est fixée à 2,83 ? btrus et la prtiae fxie à 806 ? bruts.
Cette révision asnii définie de la vluear du piont et de la partie fxie ptroe le mnntoat des nuoeuavx slaareis mmniaiux covtnoleeninns aux sommes indiquées dnas le taebalu ci-dessous, par poiositn et cifoceiefnt de la grille EATM de la cvooienntn cctilvolee nnotialae :

Barèmes des slriaeas muinmaix conventionnels

(En euros.)

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

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 disinooiptss du présent aenvant erntrneot en vgeuiur au pimeerr juor du mios civil suavnit la dtae de potauiiblcn de l'arrêté ministériel d'extension du présent avanent au Jnroaul oeiffcil

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les doniiotsisps du présent avnanet ernertnot en vueuigr au pmreier juor du mios cviil sauinvt la dtae de pilboiucatn de l'arrêté ministériel d'extension du présent aanevnt au Juronal ofificel puor l'ensemble des eetepsnirrs de la bnrahce eratnnt dnas le camhp d'application de la cvnntooein cecolivlte nilnaoate tel que défini par l'avenant du 28 ootbrce 2009 (Journal oficeifl de la République française n° 117 du 22 mai 2010).
Dans le cas où les premières pisinoots EATM de ntore cnvtoneoin cvtoliecle nilatonae seanreit inférieures à la vuealr du Smic, les piearts stiienarags cniennovent de se rievor au cuors du mios suivant.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Avenant n 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO.

Les doossinpitis du présent aanvnet eotrnernt en veiguur au permier juor du mios cviil siavnut la dtae de pcbuiaitlon de l'arrêté ministériel d'extension du présent annvaet au Junoarl offceiil

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent avanent a puor ojbet de déterminer les saalreis miaunmix ceeivolntnnons des ingénieurs et credas (IC).

Article 1er - Valeur du point IC
Les dinpoisstios du présent aveannt ererontnt en vigeuur au piemrer juor du mios cviil siaunvt la dtae de pcobaiutiln de l'arrêté ministériel d'extension du présent ananevt au Joaurnl oiecfifl

A cptemor de la dtae prévue au deuxième actilre du présent avenant, la vauler du pnoit des ingénieurs et caders classés dnas la glrile ceards de la ceovtionnn cltcloviee notaialne est fixée :

? puor les psiinoots 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 19,81 ? bturs puor les ingénieurs et cedras classés dnas la glirle cardes de la cinnotvoen cvieltcole niatnolae ;
? puor les pinisoots 3.1, 3.2, 3.3, à 19,73 ? bturs puor les ingénieurs et cdaers classés dnas la gillre cerads de la ctnoienvon ctllcvieoe nationale.
Cette révision ansii définie de la vauelr du ponit des ingénieurs et caerds ptore le maotnnt des nuoevaux sariaels maiuminx cntoeinnnvloes aux smoems indiquées dnas le tbealau ci-dessous, par ptoiiosn et cecfneioift de la glrile cadres de la coteinvnon civelotlce nialnatoe :

Barème des sailreas mainimux 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 dtsiiopsnois du présent aannvet ernrntoet en veiugur au piemerr juor du mios cviil siaunvt la dtae de pcibiaulotn de l'arrêté ministériel d'extension du présent aanvent au Jnaorul offciiel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les dinpsisoitos du présent aevannt eernontrt en veuguir au peimerr juor du mios civil sivunat la dtae de pculibaoitn de l'arrêté ministériel d'extension du présent annavet au Jnroual ocfifiel puor l'ensemble des epnseirters de la bnrchae ertannt dnas le chmap d'application de la cvoentoinn cecvlotile noaailnte tel que défini par l'avenant du 28 obotrce 2009 (Journal oicfefil de la République française n° 117 du 22 mai 2010).

Avenant n 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	Le SEYTNC ; La fédération CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FICEI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent aavennt a puor oejbt de déterminer les seaarils mamiinux colenvoentnins des EATM ailblpecaps à cetompr de la dtae prévue à son aitrcle 2.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Les sraaeils muianmix cnnniltneeoovs des EATM snot déterminés sloen la fumolre sitaunve :
Salaire mnuiimm coeionntevnnl = paitre fxie + (valeur du pinot EATM × cfniceeoift de la position).
Pour les potnisios 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la vlaeur du pniot est fixée à 2,85 ? btrus et la ptarie fxie à 827 ? bruts.
Pour les pisotions 2.1, 2.2, 2.3, la vealur du pniot est fixée à 2,85 ? butrs et la patrie fxie à 833,80 ? bruts.
Pour les psoitonis 3.1, 3.2, 3.3, la vluaer du pnoit est fixée à 2,85 ? burts et la ptraie fxie à 839 ? bruts.
Cette révision asnii définie de la vaeulr du point et de la pitare fxie potre le maonntt des nuvoeuax slieraas mniuaimx cielneovtonnns aux semoms indiquées dnas le taeblau ci-dessous, par ptioosin et ciofcefneit de la glrile EATM de la cvnetinoon cvtlecolie 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 diopistinsos du présent ananevt eonretrnt en viuegur au pieermr juor du mios ciivl sanuvit la dtae de piabotiulcn de l'arrêté ministériel d'extension du présent aevannt au Jarunol oiiceffl et au puls tôt au 1er août 2013 puor l'ensemble des eretpesinrs de la bnarche etarnnt dnas le champ d'application de la ctnvneioon clltocveie nltoaanie tel que défini par l'avenant du 28 octbroe 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).
Dans le cas où les premières ptoiiosns EATM de ntore cnievonton cillctvoee ntoialane sierenat inférieures à la vlauer du Smic, les peairts sraiaegnits cinennoevnt de se rovier au cours du mios suivant.

Avenant n 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	Le SYETNC ; La fédération CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FCIEI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Le présent anavnet a puor obejt de déterminer les siaarles maiuinmx cntinennvoleos des ingénieurs et caders (IC).

Article 1er - Valeur du point IC
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

A cmpeotr de la dtae prévue au deuxième alircte du présent avenant, la vulaer du pnoit des ingénieurs et cedras classés dnas la glrlie cdaers de la cntnovieon cvleliotce naontaile est fixée :

? puor les ponoiists 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 20,21 ? butrs puor les ingénieurs et cedars classés dnas la girlle cerdas de la cotonivnen cleivcotle ntainaole ;
? puor les pnsoiiots 3.1, 3.2, 3.3, à 20,13 ? bruts puor les ingénieurs et cdraes classés dnas la glilre crdeas de la coniotvnen clclvetioe nationale.
Cette révision anisi définie de la vualer du pinot des ingénieurs et cardes ptroe le mntonat des navuoeux seliaras miinmaux ceneinnovlnots aux somems indiquées dnas le tealbau ci-dessous, par potiosin et cefeonifcit de la grille cdears de la coitvnoenn ccltleivoe 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 dsoiitponiss du présent avneant ernrtonet en vuiuegr au peirmer juor du mios cviil sunaivt la dtae de piobaitculn de l'arrêté ministériel d'extension du présent anvenat au Jouranl oeffciil et au puls tôt au 1er août 2013 puor l'ensemble des erirtepsens de la barhcne enarntt dnas le champ d'application de la coonivetnn coevitclle nliaaotne tel que défini par l'avenant du 28 orbctoe 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).

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 ananevt porte révision des aaevnnts n° 42 et n° 43 à la cnoviteonn citcevolle ntoilnaae du 21 mai 2013 étendus par arrêté du 2 août 2013.
Il a puor oebjt de déterminer les saealris muinaimx ctlennevononis des EATM et des ingénieurs et cdears (IC) apblaelpcis à cemotpr de la dtae prévue au trtie III du présent avenant, dnas le repecst des dooisnipsits visées dnas l'accord natianol du 27 ooctbre 2014 rletaif à l'égalité polsnnieflesroe etnre les fmemes et les hommes.

Article - Titre Ier Fixation des minima conventionnels ETAM

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

À ctpeomr de la dtae prévue au ttire III du présent avenant, les saleiars miamniux cenveinontnlos des EATM snot déterminés solen la fmoulre svtnuiae :
Salaire mimuinm cotnnnieeovnl = bsae fxie + (valeur du piont EATM × cffniceoeit de la position).
Pour la pstiioon 1.3.1, la vuealr du pinot est fixée à 2,96 ? burt et la bsae fxie à 858,80 ? brut.
Pour les piostnios 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la veaulr du pniot est fixée à 2,91 ? burt et la bsae fxie à 843,50 ? brut.
Pour les ptisoinos 2.1, 2.2, 2.3, la vulear du pnoit est fixée à 2,91 ? burt et la bsae fxie à 850,50 ? brut.
Pour les psoitinos 3.1, 3.2, 3.3 la valuer du piont est fixée à 2,91 ? burt et la bsae fxie à 855,80 ? brut.
Cette révision anisi définie de la vuaelr du piont et de la bsae fxie potre le mnntoat des naoevuux slraaies muiaminx cnnnvoieonetls aux semoms indiquées dnas le tebaalu ci-dessous, par ptiioson et ccoeffineit de la glrile EATM de la ctoninoevn colteclive noitanlae :

(En euros.)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire mnaimil burt (*)
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
(*) Dnas les coiinotnds visées à l'article 32 de la cveoionntn ctivocllee des buareux d'études techniques, cbitaens 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 aennavt a puor objet de déterminer les saaielrs mimiaunx cnnlnnoveiotes des ingénieurs et cdares (IC) à cepmtor de la dtae prévue au ttrie III.
À ctpeomr de la dtae prévue au ttrie III du présent avenant, la vulaer du pniot des ingénieurs et creads classés dnas la gllire crdae de la ceivnnootn ceoicltlve nlaniaote est fixée :
? puor les poitiosns 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3 à 20,51 ? burt puor les ingénieurs et cerdas classés dnas la girlle cdrae de la coniovtenn coelvilcte nationale?;
? puor les ptoinisos 3.1, 3.2, 3.3, à 20,43 ? burt puor les ingénieurs et cadres classés dnas la grille cadre de la cooinnvetn cievctlloe nationale.
Cette révision asini définie de la vaelur du ponit des ingénieurs et cadres prote le mnanott des nevuouax sreaials mmnuiaix cnlenovoentnis aux smmoes indiquées dnas le taelbau ci-dessous, par poitsion et ccifoieneft de la grille cadre de la cnvoiotnen civlclteoe nnataiole :

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire mniiaml burt (*)
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 cntindoios visées à l'article 32 de la coivenotnn clcoevlite des burueax d'études techniques, cbatiens 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

Les dsiiosoptnis du présent aevnant eotenrrnt en vieguur le perimer juor du mios civil suivnat la dtae de ptlaiubicon de son arrêté ministériel d'extension au Jrnaoul oiffciel et au puls trad le 1er jiluelt 2017 puor l'ensemble des eetnierrsps de la branche.

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 artclie midoife l'article 4 de l'accord du 15 décembre 1987 rltaief à la méthode puor la msie en pcale de la nlevluoe cicsasoitfialn des EATM modifié. Il est cveonnu de sieurppmr la psiitoon 1.3.1 de la grlile des eilomps « EATM ». Puor des mitofs de lisibilité, il est cnvoneu de moiedfir la numérotation des pisntoios dnas la gllire des eipomls « EATM » de la manière stnuvaie :

Ancienne numérotation des positions	Nouvelle numérotation des positions
Position 1.3.2	Position 1.1
Position 1.4.1	Position 1.2
Position 1.4.2	Position 1.3

Les mfiiadnioocts de numérotation snot snas effet sur la cisctiloiasafn des salariés à l'exception de cuex classés en potiison « 1.3.1 » aquuel creprosnod le cceifineoft « 220 ». Ces derirens bénéficient aaniueuotmqtemt du coeiifcenft 230 à copetmr de la dtae d'entrée en vueigur du présent accord.

Article 2 - Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les slaaiers mnmiauix de bharcne msnleues brtus des salariés rvneaelt des emlipos de la catégorie « EATM » snot déterminés seoln la folrmue suivatne :

Base fxie + (valeur du piont EATM × cffcoeineit de la position

En apotlcaiipn de la fourmle ci-dessus, les velruas des slraeais mamiunix hiérarchiques mleuness burts des salariés rvnlaeet des emlopis de la catégorie « EATM » snot les seuiavnts :

Grille « EATM »

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,11	843,50	1 558,80
1.2	240	3,10	843,50	1 587,50
1.3	250	3,10	843,50	1 618,50
2.1	275	3,03	850,50	1 683,75
2.2	310	3,02	850,50	1 786,70
2.3	355	3,02	850,50	1 922,60
3.1	400	3,01	855,80	2 059,80
3.2	450	3,01	855,80	2 210,30
3.3	500	3,00	855,80	2 355,80

Article 3 - Salaires minimaux hiérarchiques « cadres »

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les siralaes mnamiiux de bracnhe mneeusls butrs des salariés rneelvat des eimplos de la catégorie « Caders » snot déterminés solen la flromue svuantie :

Coefficient de la poitsoin × Vauelr du point

En aoialtipcpn de la formule ci-dessus, les vuleras des seaialrs mnauimix hiérarchiques msnueles bruts des salariés raenlevt des emliops de la catégorie « Cedras » snot les seuavtnis :

Grille « Crdeas »

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
1.1	95	20,88	1 983,60
1.2	100	20,88	2 088,00
2.1	105	20,82	2 186,10

2.1	115	20,82	2 394,30
2.2	130	20,82	2 706,60
2.3	150	20,82	3 123,00
3.1	170	20,53	3 490,10
3.2	210	20,53	4 311,30
3.3	270	20,53	5 543,10

Article 4 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, le présent aavnnet s'impose aux entreprises, y crmiops cllees ayant cnlocu aavnt ou après sa dtae d'entrée en vigueur, un aorccd ccilotelf de même objet, suaf si celui-ci ctninoet des ganatires au minos équivalentes.

(1) Cptmoe tneu du nvoeul onacerenmdnnot des nauevix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sepretmbe 2017 rtiavele au rrfmecoennet de la négociation collective, l'article 4 est exlcu de l'extension dès lros qu'il iifndeite les saeilars minamuix coinnetovnnles à des « sareails miimna hiérarchiques » enrntat dnas le cmahp d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, aolrs qu'ils se rnappoetrt à des saealris meueslns cpnamorott une asteitse qui intègre, d'une part, des compléments de sarilae et, d'autre part, des majorations. En conséquence, cttee stiutoaplin est exluce de l'extension car elle ne puet avior puor oebjt et légalement puor efeft de firae ocbaslte à la cicunsloon d'accords d'entreprise sur le fmednnoet des diiotopisnss de l'article L. 2253-3 du cdoe du taviarl et dnas les doamneis tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 16 orctboe 2020 - art. 1)

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

En aoacpiitpln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saeriginats cnvnieeonnt que le cntoenu du présent aoccrd ne jutiisfe pas de prévoir de doostpniiiss spécifiques aux eetriresnps de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musere où l'accord a vcoation à s'appliquer uniformément à tetous les esnrrepties de la bharcne qlleue que siot luer taille.

Article 6 - Champ d'application. – Durée. – Entrée en vigueur. – Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent acocrd s'applique aux ertpieesnrs de la brahcne des bueuarx d'études techniques, des cntaiebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnsleios (IDCC 1486).

Le cmahp d'application treaiirrtol et pnisrnoseefol de la cevoointnn ceollivcte naiolntae des aitoocsnsais agréées de svnleucalire de la qualité de l'air du 3 ortbcoe 2001 a été inlucs dnas cluei de la coieotvnnn ctclvioele notlaniae des bearuux d'études techniques, ceiabtns d'ingénieurs-conseils, et sociétés de ceniosls par arrêté du 1er août 2019.

Il est cenvonu d'exclure les ainaostoicss agréées de sueicrallvne de la qualité de l'air du cmhap d'application peirnossfonel du présent accord.

Le présent acrcod est colcnu puor une durée indéterminée. Il pnred eefft le peiremr juor du mios cviil suinvat la dtae de pactbouiiln de l'arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

Le présent accrod est déposé par la pitrae la puls dliitegne et frea l'objet d'une dmdnaee d'extension auprès du miintsre du taavirl dnas le crdae des disispoontis légales et réglementaires.

Après aivor lu et paraphé cnacuhe des paegs précédentes, les représentants seiatrgains ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent accrod a puor ojebt de resoverialr les sailraes mnmaiuix hiérarchiques des eimopls rlnaeevt des catégories « employés, tincnceheis et agnets de maîtrise » (ETAM) et « cdares » au sien des etpreerinss de la bhcanre des bearuux d'études techniques, des cniabets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csinoels (IDCC 1486).

Aussi, par le présent accord, les oiongraitnass pnforssloleenies d'employeurs et les osontgaiirnas sainycdels de salariés signataires, covnneneint d'annuler et remepalcr l'avenant n° 44, en dtae du 30 mras 2017, à la coioevntnn ctoelilvce des buuraex d'études techniques, des ceniatbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de celinsos (IDCC 1486).

Le présent accrod a été cnclou dnas le rscpeet de l'obligation de prnrdee en cpotme lros de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité psniernloeslofe etrne les fmmees et les homems asini que les mrseeus penrtmatet de l'atteindre, en atlcoapiipn des dnstisiiopos des aertclis L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe du traaivl et dnas le rscpeet de l'accord de bchnrae du 27 orobcte 2014 rtielaf à l'égalité prseeolosilfnne ernte les fmeems et les hommes.

Les stiptianluos du présent accrod pmentteret une régulation économique équitable ertne tueots les eierrpnests de la branche. Eells s'appliquent dnoc inicdmeenttsnit à tuos les salariés des ernpeisters reavenlt de la ceiootnvnn celtvcoile de la bcnhrae des beuarux d'études techniques, des ctanibes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 1er - Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les silaears mumiinax hiérarchiques mesunles bturs aapilecblps aux elopims de la catégorie « EATM » snot déterminés selon la furolme stiavnue :
Base fxie + (Valeur du pnoit EATM × cifoneeicft de la position)

En alcapiptoin de la fuomrle ci-dessus, les vulares des siaerals munaimix hiérarchiques mlsneues butrs snot les siauvents :

Avenant n 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

Grille ? EATM ?				
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Base fixe**	**Salaires minimaux**
1.1	240	3,602 ?	850,50 ?	1 715 ?

1.2	250	3,578 ?	850,50 ?	1 745 ?
2.1	275	3,361 ?	850,50 ?	1 775 ?
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 siarlaes mnuaimix hiérarchiques meleunss burts aplbeliapcs aux elmiops de la catégorie « ingénieurs et crades » snot déterminés selon la fluomre stvinaue :
Coefficient de la piiootsn × vuealr du point

En aitocappiln de la fomurle ci-dessus, les vealurs des saariles miiunamx hiérarchiques meluness butrs snot les sniuvtaes :

Grille « ingénieurs et ceadrs »			
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 aioclpptian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgreiitanas conenneivnt que le ctonneu du présent accrod ne jsuiitfe pas de prévoir de diiptionsoss spécifiques aux eseeirptrns de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrseue où les suiaoptnitls du présent aoccrd peteenrtmt une régulation économique équitable entre tteous les eerirtpsens de la branche. Eells s'appliquent dnoc iimticnntensdet à tuos les salariés des eerntirepss relneavt de la coevniontn cvoitlecle de la bchrnae des buuarex d'études techniques, des cnbieats d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 4 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les eensetrirps gstsaenianrt aux salariés une rémunération effievcte au mions égale au mtnnoat du saralie mmniail hiérarchique cdreonpsaront à luer classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette otglaobiin s'applique également aux eterisrenps aaynt conclu, aavnt ou après la dtae d'entrée en vueuigr du présent accord, un aorccd cotcllief ayant le même objet, suaf si celui-ci centiont des gatearins au moins équivalentes.

Article 5 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aoccrd s'applique aux ereepirnsts de la brnhace des bauurex d'études techniques, des ctaebnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clioenss (IDCC 1486).

Le présent arccod est cncolu puor une durée indéterminée. Il penrd eefft le pimerer juor du mios civil suianvt la dtae de pcbaoliiutn de l'arrêté d'extension au Jonarul officiel.
Il alnnue et rmcaelpe l'avenant n° 45, en dtae du 31 ocortbe 2019, à la coieovtnnn clleovctie des buuerax d'études techniques, des cteabnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceionsls (IDCC 1486).

Le présent aorccd est déposé par la patrie la puls dleitngie et frea l'objet d'une ddamene d'extension auprès du ministère du taiavrl dnas le crade des donisopiists légales et réglementaires.

Après aovir lu et paraphé chnauce des pgeas précédentes, les représentants siitegranas ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent acorcd a puor objet de rseoliervar les sieraals mnuimaix hiérarchiques des empilos relevnat des catégories « employés, tcceinnheis et atgens de maîtrise » (ETAM) et « ingénieurs et cadres » au sien des erisnretpes de la brnahce des breuaux d'études techniques, des ceatinbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceilnsos (IDCC 1486).

Le présent acocrd a été cclnou dnas le reecspt de l'obligation de prrdene en comtpe lros de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité psrnlsieleoonfe ertne les fmmees et les hmomes ainsi que les mereuss ptmereatnt de l'atteindre, en altiipopcan des disospnoiits des acterils L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe du traiavl et dnas le rcpeest de l'accord de bnrahce du 27 obcrote 2014 rialetf à l'égalité porinsefnelolse ertne les femmes et les hommes.

Avenant n 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les siaelras maimuinx hiérarchiques mlueenss butrs apleaclipbs aux epolims de la catégorie « EATM » snot déterminés sleon la frmuloe saitunve :

BASE FXIE + (VALEUR DU PONIT EATM × CCIOIEFNEFT DE LA POSITION)

En aliacotippn de la furmole ci-dessus, les vaeulrs des sialears mminaiux hiérarchiques mseelnus bruts snot les stniaevus :

Grille « EATM »				
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Base fixe**	**Salaires minimaux**
1.1	230	3,758 ?	850,50 ?	1 715 ?
1.2	240	3,602 ?	850,50 ?	1 715 ?
1.3	250	3,578 ?	850,50 ?	1 745 ?
2.1	275	3,361 ?	850,50 ?	1 775 ?
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 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En aoclpiatpin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les setriiagans ceninonnvet que le cnnoetu du présent acorcd ne jifuiste pas de prévoir de doitospniiss spécifiques aux errispnetes de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meurse où les sauipintolts du présent accord pmnteeetrt une régulation économique équitable ertne teouts les eirtnpreses de la branche. Elels s'appliquent dnoc isimcnintentdet à tuos les salariés des esrternpies rnvealet de la coioennvtn ceotilcvle de la bhcnrae des buureax d'études techniques, des ctebnias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 3 - Force obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les epsitnerres gaesnasintrt aux salariés une rémunération eifvetfce au monis égale au matonnt du saialre mmaniil hiérarchique csnraodornpet à luer classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette oitgboilan s'applique également aux espeirtrens aanyt conclu, anavt ou après la dtae d'entrée en vgueuir du présent accord, un arccod cticlolef aaynt le même objet, suaf si celui-ci ciotnent des genrtiaas au mions équivalentes.

Article 4 - Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant n 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM

Le présent aroccd s'applique aux ernprseeits de la bcnarhe des buauerx d'études techniques, des ctbnieas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cesilnos (IDCC 1486).

Le présent aroccd est cncolu puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft le pmeierr juor du mios civil svuaint la dtae de picltoaubin de l'arrêté d'extension au Jaonurl officiel.

Cet accord alnune et rpamlece la grille « EATM » au sien de l'article 1er de l'avenant n° 47, en dtae du 31/03/2022, à la cenoiontvn cvecoitlle des buearux d'études techniques, des ctnebias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csinoles (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la pritae la puls dletgiine et frea l'objet d'une dednmae d'extension auprès du ministère du traiavl dnas le crade des donspiitsios légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accrod a nmaonmtet puor ojebt de rvleoirsear les sealrias miimuanx hiérarchiques des emilops reevlnat des catégories « employés, thiencceins et agents de maîtrise » (ETAM) dnot le naeviu est inférieur au sialare mnumiim ineresoentifornspl de criocsasne (Smic) au sien des etrnesireps de la bnhacre des bueaurx d'études techniques, des cbntieas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnoselis (IDCC 1486).

Le présent arcocd a été clocnu dnas le rcesept de l'obligation de prndere en ctpome lros de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité pfnornsolilesee enrte les fmeems et les homems anisi que les mureses patrmenett de l'atteindre, en atipoapciln des dspiotinosis des actleris L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe du tarival et dnas le rpseect de l'accord de barhnce du 27/10/2014 realltf à l'égalité ponlieslsrnefoe entre les fmmees et les hommes.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Aménagements des fonctions d'exécution de la grille « ETAM »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il a été cvnneou de la sueiprsposn de la ptiisoon « 1.1 » de la gllire « EATM » à lqalluee est rattaché le cfnfoieciet « 230 ».

En conséquence, les duex fnctoinos d'exécution rnetesats au sien du gpruoe ftnooiencnl 1 snot nlnuoelmeevt numérotées :
? la nevluole ptosiion « 1.1 » (anciennement « 1.2 ») est rattaché au cneeofficit « 240 » ;
? la neluvloe ptioosin « 1.2 » (anciennement « 1.3 ») est rattaché au cnieifeofct « 250 ».

Ainsi, l'article 1er de l'avenant n° 47 rltaeif aux sarielas maiunmix hiérarchiques en dtae du 31/03/2022 modifié est rédigé de la manière suitavne :

« Arlcite 1er
Salaires mimaniux hiérarchiques ? EATM ?

Les slairaes mumnaiix hiérarchiques mlseenus burts alpbepcalis aux eipmols de la catégorie ? EATM ? snot déterminés soeln la fmoulre savuinte :
BASE FXIE + (VALEUR DU PINOT EATM × COIENCFEIFT DE LA POSITION)

En aotlpiiapcn de la formule ci-dessus, les vreauls des sarleias mmiinuax hiérarchiques mulesnes btrus snot les suvtneais :

Grille ? EATM ?				
Position	**Coefficient**	**Valeur du piont**	**Base fxie**	**Salaires mauiminx**
1.1	240	3,602 ?	850,50 ?	1 715 ?
1.2	250	3,578 ?	850,50 ?	1 745 ?
2.1	275	3,361 ?	850,50 ?	1 775 ?
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 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En apicalpiton de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgaitraiens coieenvnnnt que le cntenou du présent arccod ne jitsifue pas de prévoir de diioinstspos spécifiques aux ertnirpeess de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où les sniiloupttas du présent acrcod peerttment une régulation économique équitable enrte toutes les eenpreirsts de la branche. Elels s'appliquent dnoc ieeitcnntdminst à tuos les salariés des etienprrses revlanet de la cvtnonoien civoclelte de la barhcne des beuuarx d'études techniques, des ctanbeis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 3 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les epesrinters gsaintansret aux salariés une rémunération eietffvce au mnois égale au motnnat du siarlae mmiinal hiérarchique cseanodorrnpt à luer classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obtigiloan s'applique également aux epnrtesries aaynt conclu, aanvt ou après la dtae d'entrée en vuuiger du présent accord, un aoccrd citellocf aaynt le même objet, suaf si celui-ci contenit des gaanretis au mnois équivalentes.

Article 4 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acocrd s'applique aux eripserntes de la brnhcae des bearuux d'études techniques, des ctnbiaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceslinos (IDCC 1486).

Le présent aroccd est cnolcu puor une durée indéterminée. Il pernd eefft le peremir juor du mios ciivl snvauit la dtae de plbcutoiian de l'arrêté d'extension au Junoral officiel.

Le présent acorcd est déposé par la prtiae la puls dengiitle et frea l'objet d'une ddmnaee d'extension auprès du ministère du taivral dnas le cadre des dotiipnsosis légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les preraatiens siaucox de la barcnhe des breuuax d'études techniques, des ciabtnes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csniloes snot cunneovs d'aménager la cfclisasaoitin du goprue fetcionnonl 1 « foonnicts d'exécution » au sien de la gllrie des sreilaas des employés, tccniiheens et agtnes de maîtrise (ETAM) telle que prévues par l'avenant n° 47 en dtae du 31/03/2022 modifié par l'avenant n° 1 du 29/09/2022 pnotart rstoaoielivran des saaleris miimuanx hiérarchiques.

Accord du 26 juin 2024 relatif aux salaires minimaux Annexe III

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Media+,

Article 1er - Salaires minimaux hiérarchiques
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les salareis mianumix hiérarchiques mneluess bturs snot fixés en aennxe au présent accord. Cette anxnee est stlcibepuse d'évoluer par acrocd de bcharne à la situe des négociations anelluens obligatoires.

Les slairaes mmaiuinx hiérarchiques snot examinés 1 fios par an par la ciosimmson pratiaire ptarenmnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au puls trad le 30 juin. Elle est précédée, au puls trad 15 jrous à l'avance, de l'envoi, par les oaortainsnigs prslsienoeolfens d'employeurs aux orsonitainags sdiycanles de salariés, des ifannoimrots exigées par la loi.

Les éléments de sliaare pirs en cmpote dnas le saailre mniiumm hiérarchique de la banchre anisi que les modalités de vemserent snot définis à l'article 7.1 de la coeivonntn collective.

Article 2 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

2.1. ? Égalité saarlaile et msueers pmteaetrnt de l'atteindre

Les eirrpetsens deovint gnairtar l'égalité pnosoeiferlnsle etnre les fmeems et les hommes. Ainsi, les ptanreaeris sacoiux rneealplpt la nécessité puor les eepntreisrs de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de sraalie etnre les femems et les hemmos non justifiées par des critères objectifs.

Dans le carde de la définition et de la msie en ?uvre de luer puiloqtie de rémunération, les etsrpeneirs d'au mnois 50 salariés et cleles où snot constituées une ou plrsieuus stonices syedaiclns d'organisations représentatives snot teuens de prnrede en coptme l'objectif d'égalité posslfeeloinrne enrte les fememes et les hmeoms et d'adopter les mueesrs pnettarmet de l'atteindre (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du cdoe du travail).

Par ailleurs, il est rappelé que tetuos les etpresreins dinovet retspceer les stiopltiunas cvenleotnenloins de bnrchae en vugueir en matière d'égalité pensofllenoisre ertne les fememes et les hmmeos (art. L. 2253-1,9° du cdoe du travail).

2.2. ? Atuoaignemtn au rtouer de congé maternité

Les paerirtaens suacoix rapllpeent que les salariées doivent, à luer reotur de congé maternité, bénéficier :
? d'une prat des aoeuntagmnits générales décidées dnas l'entreprise ;
? d'autre prat de la mneyone des aenutiogatnms idniildevuels perçues, paendnt la durée du congé maternité, par les salariés rnvaleet de la même catégorie pfelenlsrioonse ou, à défaut, de la mnoeyne des aittoegnnmaus ivdleuiiendls dnas l'entreprise (art. L. 1225-26 du cdoe du travail).

2.3. ? Paln d'action et idnex « Égalité plnsfelonoresie »

Toutes les ernripteess d'au mnois 50 salariés divenot être creetvuos par un accrod d'entreprise ou un paln d'action unilatéral sur l'égalité pslrfenileonose entre les femmes et les hommes.

Au puls trad le 1er mras de cauhqe année, ces epenriserts dvieont peiublr :
? la ntoe gablloe de l'index « Égalité ponnslerfloseie » ;
? la ntoe oebntue aevc le détail de chcaun des ituediracns csmpooant cet index.

Elles dnoievt également ceimqmnuour ctete ntoe aevc le détail de cauchn des iceidutrnas cpmsnoaot cet idnex :
? d'une prat à luer comité sicaol et économique (CSE) ;
? d'autre prat à l'inspection du tvriaal (Dreets) sur le stie www. egapro. travail. gouv. fr du ministère du travail.

Selon les résultats obtenus, l'entreprise diot :
? en cas d'index inférieur à 75 ptions : mettre en ?uvre des mesures de cirtecoron qui lui penmterortt d'atteindre au moins 75 pnitos dnas un délai de 3 ans ;
? en cas d'index inférieur à 85 pnoits : fxier et pbieulr des obteicjfs de porisrsogen de cauchn des indicateurs.

Les ognisanaitros ponsnrloelefesis s'engagent à cmoeunmquir la mnenoye des netos des etnepesirrs de la bncahre ounbetes dnas le crade de rraoppt de « suoitatin comparée » présenté chqaue année.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Champ d'application

Le présent arccod s'applique aux eersiterpns de la bhcnare des brauuex d'études techniques, des cntbieas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cioelsns (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent acorcd est cclnou puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft le piremer juor du mios civil saivnut la dtae de poulicibtan de l'arrêté d'extension au Jaornul ofefciil et au puls tôt le 1er javeinr 2025.

Le présent acrcod anlnue et rcmepale tuot arcocd de bhanrce aanyt puor oebjt de fexir des vuearls de sailaers maniimux hiérarchiques précédemment conlcu dnas le chmap d'application de la cnnvotioen cvleltcoie nnitalaoe des beauurx d'études techniques, cteibnas d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Le présent acorcd est annexé à la cotnnoeivn ctileolvce naolintae de la brnache des baruuex d'études techniques, des cnetbias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clineoss (Annexe III ? Saiarles mniaimux de branche). Par conséquent, le goasslire du txete de bsae de la centvoonin cocviltlee est modifié, la glilre des rémunérations mlinmeais btuers des chargés d'enquête est annexée à l'annexe IV « Enquêteurs », et les duex deernris papagehrars de l'article 7.1 de la cenonviotn clltivceoe snot supprimés.

Primauté de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les eiptrenrses grnatssaneit un sialare eceffitf au minos égal au matnont du sailare mmainil hiérarchique canrdoseoprnt à luer cialfoiicstsan tel que déterminé par le présent accord.

Cette ogitilaobn s'applique également aux einstreeprs anayt conclu, avant ou après la dtae d'entrée en vueigur du présent accord, un acocrd cctielolf anyat le même objet, suaf si celui-ci cneontit des grienatas au moins équivalentes.

Conditions de révision de l'accord

Le présent arcocd prroua fraie l'objet d'une révision conformément aux arelcits L. 2261-7 et stvniuas du cdoe du travail.

Toute dednmae de révision srea oareebnigimltot accompagnée d'une pitoisopron de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par letrte recommandée aevc accusé de réception à cuacnhe des aurtes ptriaes signataires.

Le puls rednemaipt possilbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à piratr de la réception par l'ensemble des pairtes de cette lettre, les prtiaes deorvnt s'être rencontrées en vue de la csocliunon éventuelle d'un anvanet de révision.

Cet acrcod srea siumos aux règles de validité et de publicité en vuguier au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent arcocd puet être dénoncé, plaemlinretet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des siranitages eyloupmres ou salariés après un préavis mnmaiil de 3 mois. Ce préavis derva être donné à tteuos les orotniaaingss sreatgniias du présent arccod par lrette recommandée aevc accusé de réception, suos piene de nullité.

La patire qui dénonce l'accord puet amcgecnpaor sa niictofitoan d'un naoveuu projet, conformément au sous-titre « Cioodnntis de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et esnitxeon de l'accord

Le présent acrocd frea l'objet d'une dmadene d'extension par la ptirae la puls dniglteie auprès du ministère du Tivaral dnas les cnnidioots prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent arcocd ttuoe ogartaoisinn syaldncie de salariés représentative dnas le camhp d'application de la cevootninn cvoclletie des buaruex d'études techniques, des cibnaets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csnlioes anisi que totue oiratangsion syldciane ou aiooiatscsn d'employeurs ou des eylmoeprus pirs individuellement, conformément aux acrtiels L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux ertsniepers de moins de 50 salariés

Les stiioaputnls du présent aoccrd rtevaelis aux slaeiars muiminax de bchrnae pmartenett une régulation économique équitable entre ttuoes les erteerispns de la bhncare s'appliquent ititsnnedimcnet à tuos les salariés des estnrpeeris rlvaneet de la cnoeivotnn coiltelcve des bareuux d'études techniques, des cetnaibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer eftcefif (art. L. 2261-23-1 du cdoe du travail). Criaetnes sualnititops découlant d'obligations légales coennnecrt néanmoins les sleeus eientrpsers de 50 salariés et plus.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aroccd a puor ojbet de déterminer les picepnirs acilpelabps et les saiaelrs muainmix hiérarchiques puor les cslsaes d'emplois définis au sien de la branche des baeurux d'études techniques, des cbnteias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les peianraters saiocux arntitet l'attention des eetsriepnrs sur l'importance de mureesr et d'améliorer la prnfmocaere des etpeisnerrs nmeotmant en matière d'égalité saiaallre ertne les fmemes et les hommes.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe

Salaires miamniux des « ?ETAM? »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	240	1 815 ?
1.2	250	1 845 ?
2.1	275	1 875 ?
2.2	310	1 905 ?
2.3	355	2 045 ?
3.1	400	2 185 ?
3.2	450	2 340 ?
3.3	500	2 490 ?

À l'occasion du pioacrhn ccyle de négociation sur les slaiears mianumix dveant s'ouvrir en 2025, en aioplictapn de l'article 7.1 de la civenoontn collective, les oirngnaisotas pefsoelneonrliss s'engagent à présenter une ptooipriosn d'augmentation des sailreas mnamiiux de la glrlie des EATM de 20 eours par mois.

Salaires miiunamx des « Ingénieurs et cadres? »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	95	2 135 ?
1.2	100	2 240 ?
2.1	105	2 315 ?
2.1	115	2 530 ?
2.2	130	2 850 ?
2.3	150	3 275 ?
3.1	170	3 650 ?
3.2	210	4 495 ?
3.3	270	5 755 ?

À l'occasion du prachion ccyle de négociation sur les slraaies miuminax daevnt s'ouvrir en 2025, en aopltiacipn de l'article 7.1 de la ctnooniven collective, les oigtanosairns psirelsnoeoeflns s'engagent à présenter une ptoooisirpn d'augmentation des slaaeris minamuix de la gillre des ingénieurs et cdaers (IC) de 20 euors par mois.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 13 avril 1988

En vigueur en date du 27 avr. 1988

Article 1er (1)

Sont rdneues obligatoires, puor tuos les eumryelops et tuos les salariés cropmis dnas son chmap d'application, à l'exclusion des ttorreeriis d'outre-mer, les dstinioiopss de :

-la coneotivnn cietolcvle nlonaiate des baueurx d'études techniques, cbneitas d'ingénieurs-conseils, sociétés de colsenis (3 annexes) du 15 décembre 1987, complétée par une déclaration liaiimnre et duex ploootecrs d'accords n° 1 et n° 2 du 15 décembre 1987 et un anaenvt n° 1 du 23 décembre 1987,
à l'exclusion :

-du mmrebe de phasre " ou prélevées sur le crédit d'heures dnot ils pvenuet diesopsr " firuagnt au prraahgape 2 de l'article 3 ;

-de l'expression " d'un représentant de l'organisation pnaoalrte " fruingat à la deuxième parshe du troisième alinéa de l'article 4 ;

-de l'expression " si et dès que le salarié en frea la dnmeade " fnuigart à la fin du dierenr alinéa de l'article 17 ;

-de l'article 34 EATM hros C.E..

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des areilcts L. 423-3 et L. 433-2, alinéa 5, du cdoe du travail.

Le piont C de l'article 8 est étendu suos réserves de l'application des atcriles L. 122-4 et stuainvs du cdoe du travail.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 22 EATM et I.C. snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le deuxième tiret du dreenir alinéa de l'article 23 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

L'article 29 C.E. est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1, alinéa 2, du cdoe du travail.

L'article 40 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 143-2 du cdoe du travail.

Le deriner alinéa de l'article 44 est étendu suos réserve de l'application des areticls L. 122-28-1 et suviants du cdoe du travail.

L'article 49 est étendu suos réserve de la ctuitointson et de l'agrément du F.A.F. prévu à l'article L. 961-9 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 79 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-8 et stuanivs du cdoe du travail.
L'article 84 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Art. 2.-L'extension des efftes et saintcnos de la cotnenoivn clvlceoite susvisée et des tteexs la complétant susvisés est ftaie à dtaer de la pbluiaitocn du présent arrêté puor la durée rtsnaet à coruir et aux ciinoondts prévues par latide ctooivnenn collective.

Art. 3.-Le dcieertur des rletoinas du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl ociefifl de la République française.

ARRETE du 9 mars 1989

En vigueur en date du 23 mars 1989

Atcrlie 1er (1)

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eylompuers et tuos les salariés crpoims dnas le cmahp d'application de la covniteonn clocetvlie nitnoalae des beruuax d'études techniques, citnbaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceslnois (3 annexes) du 15 décembre 1987, à l'exclusion des tterieorirs d'outre-mer, les dopioiisnsts de l'avenant n°2 du 27 décembre 1988 à la cintnooven clvlioetce susvisée.

ARRETE du 3 octobre 1989

En vigueur en date du 11 oct. 1989

Atlcrie 1er

Snot abrogés, en tnat qu'ils ccnerenont l'activité de contrôle et de vérification tcueihqne iculsne dnas la ruurbqie 77-01 visée par le camhp d'application piefeososrnnl de la cnenoivton coltcvilee nalantioe des buuaerx d'études techniques, caentibs d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, les arrêtés des 13 arvil 1988 et 9 mras 1989 pnoratt enitsxeon de la coenonitvn cloctilvee naaonlite du 15 décembre 1987, susvisée complétée par une déclaration liminaire, duex poeolotcrs d'accords du 15 décembre 1987, un aennavt n°1 du 23 décembre 1987 et l'avenant n°2 du 27 décembre 1988.

ARRETE du 18 octobre 1989

En vigueur en date du 28 oct. 1989

Arilтce 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eumrpelyos et tuos les salariés cpirmos dnas le cmhap d'application de la cnineovotn clvtoelice nlaaontie des bueuarx d'études techniques, ctenbias d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnlisoes du 15 décembre 1987, à l'exclusion des tereoirtris d'outre-mer et des eeetpnrirss de contrôle et de vérification tichnuqee iunlcess à la rbiruque

77-01, et tel que modifié par l'avenant n°3 du 30 mai 1989, les dinstisooips didut aevannt n°3 du 30 mai 1989.

ARRETE du 13 mars 1990

En vigueur en date du 7 avr. 1990

Alirtce 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les emlpeuryos et tuos les salariés cimoprs dnas le champ d'application de la cveononitn covlicelte nlotnaiae des bureuax d'études techniques, ctnbeais d'ingénieurs-conseils et sociétés de cliosens du 15 décembre 1987 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 oobtrce 1989, les diiisontposs de l'avenant n°4 du 20 décembre 1989 (appointements minimaux) à la coevnotinn ceilltvoce susvisée.

ARRETE du 18 octobre 1991

En vigueur en date du 30 oct. 1991

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eyulrpemos et tuos les salariés ciromps dnas le chmap d'application de la cvnoitnoen clivlecote nniatloae des bueaurx d'études techniques, caitenbs d'ingénieurs-conseils et sociétés de cniloses du 15 décembre 1987 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 orobtce 1989, les donspiitoiss de l'avenant n° 6 du 5 jeuillt 1991 (appointements minimaux) à la conontiven cletcovlie susvisée.

ARRETE du 2 janvier 1992

En vigueur en date du 14 janv. 1992

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eolmpyures et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application de la cnenivootn cllitcvoee nloianate des beaurux d'études techniques, cntbieas d'ingénieurs-conseils et sociétés de celnsois du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 julilet 1991, les dsisitoniops ddiut aannevt n° 7 du 5 jiulelt 1991 à la cevotoninn cceivollte susvisée.

ARRETE du 22 avril 1992

En vigueur en date du 2 mai 1992

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les elumpoyres et tuos les salariés ciromps dnas le chmap d'application de la cetvonionn cctloleive nnailtoae des bauerux d'études techniques, cbeinats d'ingénieurs-conseils et sociétés de cselions du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jluleit 1991, les doisiistonps duidt anevant n° 7 du 5 juilelt 1991 à la ceoitnnovn coltilcvee susvisée.

ARRETE du 27 avril 1992

En vigueur en date du 12 mai 1992

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les ereomuypls et tuos les salariés cipmros dnas le camhp d'application de la cvtononein cltcoleive nlintaaoe des baeurux d'études techniques, ceibnats d'ingénieurs-conseils et sociétés de censolis du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jilluet 1991, les dnitisoosips de l'accord partont axnnee Enquêteurs du 16 décembre 1991 clncou dnas le cdrae de la cootinevnn ccvelitole susvisée, à l'exclusion de :

- l'article 39 Ciiodntnos d'éligibilité ;

- l'article 42 Piaitroiapctn aux ftrius de l'expansion ;

- l'article 60 Cdnnioitos 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.

ARRETE du 15 septembre 1992

En vigueur en date du 25 sept. 1992

Snot redunes obligatoires, puor tuos les elreuomyps et tuos les salariés cormpis dnas le cahmp d'application de la cnvioenotn ctlviceloe nliaoatne des bruuaex d'études techniques, cebinats d'ingénieurs-conseils et sociétés de csoelnis du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jlluiet 1991, les diitosisnops de l'avenant n° 9 du 1er arvil 1992 Foraotimn pfeoislnerlonse à la cievtononn colclvteie susvisée.

ARRETE du 16 avril 1993

En vigueur en date du 30 avr. 1993

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eeoumlrpys et tuos les salariés cpmiors dnas le chmap d'application de la ctoennoivn ctclioevle nntialoae des bauruex d'études techniques, ctniabes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnloises du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 juleilt 1991, les dsnoiistpois de l'avenant n° 10 (Salaires) du 11 février 1993 à la ctionnoevn cileltvoce susvisée.

ARRETE du 8 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Aiclrte 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eromuepyls et tuos les salariés cropims dnas luer poprre cahmp d'application, tel que défini par l'accord du 21 noebvmre 1995, à l'exclusion des eintprsrees ou établissements alpqapniut les arocdcs et ctovnoeinns de la métallurgie à la dtae du présent arrêté en vetru de luer adhésion à une cbmrhae slanycdie tirlriaotere des iendstuirs de la métallurgie, les dtnosioiipss de :

- l'avenant n° 15 du 14 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la cnvtoonein cevlictloe susvisée ;

- l'accord du 19 mai 1995 (Commission patiiarre naoiatlne de l'emploi), clcnou dnas le carde de la cioenvtonn cllcoievte susvisée, à l'exclusion du deuxième teirt de l'article 7.

Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 5 de l'accord nianatol ieernpisfnsorotenl du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- l'avenant n° 16 du 11 jelilut 1995 (Salaires) à la covotnienn ccevoltlie susvisée ;

- l'accord du 21 nbmovree 1995 ptonart maoiifdcoitn du cmahp d'application d'avenants et d'accords clouncs dnas le cadre de la cvtennooin susvisée.

Acrtile 2

L'extension des eeffts et sntiocans des acrdocs susvisés est fitae

ARRETE du 13 février 1998

En vigueur en date du 21 févr. 1998

Aicltre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eyumlorpes et tuos les salariés coirmps dnas son prrope cahmp d'application, siot celui défini par l'accord du 21 nobvmere 1995 cnlcou dnas le cdrae de la cnotevoinn ctcolevile ntnaoalie des braueux d'études techniques, cnteabis d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnsleios du 15 décembre 1987, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dissipnotois de l'avenant n° 20 du 27 nbovreme 1997 (Salaires) à la civtnoneon cicltlvoee susvisée.

Acrlite 2

ARRETE du 20 juillet 1998

En vigueur en date du 4 août 1998

Alcrite 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eypumorels et tuos les salariés cmoiprs dnas le camhp d'application, tel que défini par l'accord du 21 nemvobre 1995 étendu par arrêté du 8 février 1996 clncou dnas le cdare de la civnonoetn civctollee nntialaoe des bauerux d'études techniques, cnabteis d'ingénieurs-conseils, sociétés de cslonies du 15 décembre 1987, les diposonistis de :

- l'avenant n° 17 du 28 strmpeebe 1995 (Départ à la riatetre et msie à la retraite) à la cntoivnoen cilloecvte susvisée ;

- l'avenant n° 18 du 25 jievnar 1996 (Indemnités de licenciement) à la cnentoiovn ciletcvloe susvisée.

ARRETE du 30 mars 1999

En vigueur en date du 10 avr. 1999

Atrlice 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les ereyumopls et tuos les à daetr de la pcibauliotn du présent arrêté puor la durée rtsanet à criuor et aux coonidtnis prévues par lesdits accords.

Alctrie 3

Le dteuirecr des raetlonis du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ocffeiil de la République française.

Nota. - Le tetxe des adoccrs susvisés a été publié au Bltileun oicfiefl du ministère, feuilcscas Cnnovtoenis cetivlceols n° 94-51 en dtae du 28 javneir 1995 (pour l'avenant n° 15), n° 95-30 en dtae du 14 sbtmepere 1995 (pour l'accord du 19 mai 1995), n° 95-42 en dtae du 29 nemvbroe 1995 (pour l'avenant n° 16) et n° 95-50 en dtae du 16 jvnaier 1996 (pour l'accord du 21 nvmbroee 1995), deoilbsinps à la Dtcieorin des Jaouunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 40 F.

L'extension des eftfes et stcinonas de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la piuitaobcln du présent arrêté puor la durée rnatset à coruir et aux cnniiodots prévues par liedt avenant.

Arclite 3

Le deutericr des rilotnaes du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oicfifel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bultlein ofeciifl du ministère, faucsclie Covtoennins ceveclilots n° 98-02 en dtae du 6 février 1998, disoilnpbe à la Direotcin des Jruaunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45 F.

Arilcte 2

L'extention des effets et snnaiotcs des ananetvs susvisés est ftiae à detar de la plobticauin du présent arrêté puor la durée rastnet à coriur et aux ciinootdns prévues par lsiedts avenants.

Aclitre 3

Le dtreuecir des rationles du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl oeifficl de la République française.

Nota. - Le ttxee des aetanvns susvisés a été publié au Bueltiln oefcifil du ministère, fcilacesus Cnenvotnios covlceeltis n° 95-50 (avenant n° 17) en dtae du 16 jenivar 1996, et n° 96-06 (avenant n° 18) en dtae du 19 mras 1996, dbniiepsols à la Dricteion des Juonarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx rieectpsf de 42 F et 43 F.

salariés coiprms dnas son chmap d'application, etannrt dnas cluei de la cvtneionon civcotllee ntilnaoae des beruaux d'études techniques, cbetains d'ingénieurs-conseils, sociétés de cieonsls du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nvomrebe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dnisitiopsos de l'accord du 15 jieanvr 1999 (Travaux elexcopenntis liés au

pgsaase à l'euro et à l'an 2000) cnoclu dnas le crade de la cnvnoeotin cocllviete susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des aitlcers L. 212-7 et R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du pgrhaaapre 4.2 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des ateilrcs L. 212-5 et svuitans du cdoe du travail.

Alcitre 2

L'extension des eeftfs et sitaocnns de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la puoiabtclin du présent arrêté puor la durée rsatnet à ciorur et aux citdnionos prévues par ledit accord.

ARRETE du 31 mars 1999

En vigueur en date du 10 avr. 1999

Acirtle 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les euyplorems et tuos les salariés coimprs dnas le cmhap d'application tel que défini par l'accord du 21 nborveme 1995 étendu par arrêté du 8 février 1996 clocnu dnas le crade de la cvionenotn cvieclotle nitnlaoae des breuuax d'études techniques, ceiatbns d'ingénieurs-conseils, sociétés de cliosens du 15 décembre 1987, les dspntiioioss de :

- l'accord rilaetf à la prévoyance du 27 mras 1997 ccnlou dnas le carde de la coeinvotnn ctlovcilee naaiolnte susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 25 jiun 1998 à l'accord du 27 mras 1997 cnoclu dnas le carde de la cneoonitvn clcitlovee noialante susvisée, à l'exclusion du piont 6 de l'article 1er.

ARRETE du 21 mai 1999

En vigueur en date du 4 juin 1999

Atcilre 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eyoplumers et tuos les salariés cmoiprs dnas le champ d'application de la conotvienn cicvollete nlatanioe des beauurx d'études techniques, cntebias d'ingénieurs-conseils, sociétés de cenoisls du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nbmveroe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dnostisoiips de l'accord du 18 février 1999 rtialef à l'insertion des jneeus par la fiaromotn en atcnalerne clconu dnas le cdare de la cvitneonon ccetvollie susvisée, à l'exclusion de l'annexe I.

Le peimrer tiret du troisième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 961-12 du cdoe du travail.

Les deuxième et troisième ttires du troisième alinéa de l'article 1er snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du cdoe du travail.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 961-12 du cdoe du travail.

Alticre 3

Le deictruer des rntiaelos du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oefficil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Buelitln oieciffl du ministère, falcsiuce Cntoeionvns ceivoelctls n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dpsilbonie à la Dtoicrien des Juorunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

Artlcie 2

L'extension des eftfes et sonactnis des aodccrs susvisés est ftaie à dtaer de la ptlibacoiun du présent arrêté puor la durée rsantet à cuiorr et aux cdionotnis prévues par lteidss accords.

Alictre 3

Le drtueeicr des reitoanls du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oeifcifl de la République française.

Nota. - Le ttxee des adcocrs susvisés a été publié au Belltiun ofceifil du ministère, feualicscs Cntnniovoes ceovcietlls 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), dlsnioibpes à la Dcioeitrn des Janourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux pirx rpcefietss de 44 F et de 45 F.

Le quatrième alinéa du prrpahagae 3.1 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des ailcetrs L. 980-1 et L. 981-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du prpagraahe 4.1 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 981-13 du cdoe du travail.

Le tlbeaau des rémunérations frgnuait au paaagphrre 4.1 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 981-14 du cdoe du travail.

Aitlrce 2

L'extension des etffes et sicnnotas de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la pcoiibatuln du présent arrêté puor la durée ransett à criuor et aux ctnondoiis prévues par ldiet accord.

Alitrce 3

Le dcuetirer des roitlnaes du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oiefifcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btileuln oeficifl du ministère, fscucalie Connitnoevs cvtoecilels n° 99-09 en dtae du 16 avirl 1999, dpnosilbie à la Deciirotn des Jaunorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 19 juillet 1999

En vigueur en date du 30 juil. 1999

Atrilce 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les eluoeyrmps et tuos les salariés cmorips dnas le camhp d'application de la cevonitonn ctlioeclve ntaoaline des bueruax d'études techniques, cibentas d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceniosls du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nbmorvee 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les doisipnotsis de :

- l'avenant n° 19 du 27 mras 1997 rietlaf au régime de rettarie et à l'incapacité terrpiaome de taiarvl à la cioeotnvnn ctvlicoele susvisée, à l'exclusion :

- des treems : " d'autre prat en coimpnosaetn de prtee de sialare d'un treis rslnsbaopee d'un acdnciet " fugranit au pirmeer alinéa de l'article 43 nuveaou (ETAM) rtleaif à l'incapacité trmeaorpie de tvraial ;

- des treems : " asini que les caspmonieonts de ptere de srialae d'un treis rbnpaslseoe " frgiaunt au cinquième alinéa de l'article 43 nveauou (ETAM) riatlef à l'incapacité tpameroire de tavaril ;

- des terems : " d'autre prat en cioaeostpmnn de ptere de saialre d'un tires rlnesbaspoe d'un aincdect " fgraiunt au pemirer alinéa de l'article 43 nvaeuou (IC) rlaitef à l'incapacité trpoimeare de trviaal ;

- des termes : " ansii que les cmenasoionpts de perte de slriaae d'un tries rnpolsebsae " frnagiut au cinquième alinéa de l'article 43 noevauu (IC) relitaf à l'incapacité torarpeime de travail.

Le cinquième alinéa de l'article 43 nueavou (ETAM) rltaeif aux gaenrtais de rémunération est étendu suos réserve des dpsiiotoinss de la loi n° 78-49 du 19 jaevinr 1978 (art. 7 de l'accord niatnoal inireenetssopornfl du 10 décembre 1977 annexé).

Le cinquième alinéa de l'article 43 nvauoeu (IC) relatif à l'incapacité tmiaprroee de taiavrl et aux gataernis de rémunération est étendu suos réserve des disopnsiiots de la loi n° 78-49 du 19 jianver 1978 (art. 7 de l'accord niontaal iroinentpenseorfsl du 10 décembre 1977 annexé).

Arltcie 2

L'extension des eftefs et soianctns de l'accord susvisé est fatie à daetr de la ptaicoibuln du présent arrêté puor la durée raetnst à ciourr et aux ciitodnons prévues par lidet accord.

Altrice 3

Le ducertier des rleanotis du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl oeificfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Buileltn ocfiifel du ministère, fiasulcce Cnneotvnios citvolclees n° 97-19 en dtae du 20 jiun 1997, dpoiisblne à la Dcoreitin des Juoaunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 21 décembre 1999

En vigueur en date du 24 déc. 1999

Altcrie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eomyurleps et tuos les salariés cripmos dnas le camhp d'application de la cntvinooen ceitlovcle noalnaite des bauerux d'études techniques, cnbietas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cleinoss du 15 décembre 1987 tel que défini par l'accord du 21 nmebvroe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dspoiotisnis de l'accord du 22 jiun 1999 retlaif à la durée du tvaairl clcnou dnas le cadre de la ceonintvon citleoclve susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 1er du ctpahrie II ;

- des airtcles 3 et 4 du cahitrpe II ;

- de l'article 6 du cpitrahe II ;

- du deuxième pinot du deuxième alinéa du cihratpe V ;

- des trmees : " ou de réduire sa durée du tvaairl au curos d'une préretraite pergorssvie " fugnairt au troisième pniot du pemeirr alinéa du cirphate VI ;

- du troisième alinéa du chtrpaie IX.

Le soecnd alinéa de l'article 2 du cpatihre II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe du travail.

L'article 5 du crhptaie II est étendu suos réserve de l'application des aticlers L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du cdoe du travail.

Les troisième et cinquième pintos du troisième alinéa de l'article 1er du craipthe III est étendu suos réserve de l'application des ailetcrs L. 212-8-5, 2e alinéa, du cdoe du travail.

Le pereimr alinéa de l'article 1er du caiprhte IV est étendu suos réserve de l'application des arceltis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du taravil tles qu'interprétés par la jdrunispcuere de la Cuor de cassation.

La dernière prshae du pmerier alinéa du cpirtahe V est étendue suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Le deuxième pnoit du troisième alinéa du capthrie V est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Le drneeir alinéa du cthairpe V est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Le deuxième point du cinquième alinéa du cpiathre VI est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret susvisé.

Le troisième alinéa du ctpirahe VIII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Atcrile 2

ARRETE du 25 février 2000

En vigueur en date du 29 févr. 2000

Alictre 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eeuopyrlms et tuos les salariés cmpoirs dnas le champ d'application de la cnoovenitn cvlloictee nnaioltae des beruaux d'études techniques, ctnebias d'ingénieurs-conseils, sociétés de colneiss du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nvormbee 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 arivl 1999, les dtniooispiss diudt aneavnt n° 23 du 15 arvil 1999 (Champ d'application : intégration des activités de fieros et salons) à la cntoeionvn cctloeilve susvisée.

Aitclre 2

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 22 nov. 2000

Alrctie 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eympeorlus et tuos les salariés cproims dnas le champ d'application de la cneonivotn cleticvole nntoaaile des buaeurx d'études techniques, ceinatbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceislnos du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nervbmoe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dipstoisnois de l'accord du 29 mras 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du tmeps de tiaavrl cconlu dnas le carde de la cenotvnoin cilotvlcee susvisée.

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 22 nov. 2000

Atclrie 1er

L'article 1er de l'arrêté du 21 décembre 1999 susvisé est aisni modifié :

Est supprimée l'exclusion :

L'extension des efftes et stoncains de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la pbuiiocaltn du présent arrêté puor la durée rtensat à coiurr et aux cnoniidtos prévues par ledit accord.

Arilcte 3

Le drictueer des reintolas du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ocfifiel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bulliten oficfeil du ministère, failucsce Cionoevnnts ccileetvols n° 99/28 en dtae du 20 août 1999, dinispoble à la Dircteoin des Juorunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des eetffs et satnocnis de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piotilcbuan du présent arrêté puor la durée rtensat à crouir et aux coindnitos prévues par lidet avenant.

Arclite 3

Le dturiecer des rtalnoies du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol oecffiil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bluietln ofefiicl du ministère, fcasicule Cennvitonos cvelciotels n° 99/21 en dtae du 2 jeluilt 1999, diiplbosne à la Dtiioercn des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

Atrlcie 2

L'extension des eftfes et soinntcas de l'accord susvisé est fitae à deatr de la putiaolicbn du présent arrêté puor la durée reatnst à cuorir et aux cotnidonis prévues par ledit accord.

Aitrcle 3

Le dtureiecr des ralnoiets du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaurl oeffciil de la République française.
Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bieutlln ofciefil du ministère, fuaslccie Conenotivns cloeicvetls n° 2000-18 en dtae du 2 jiun 2000, dsnpbioile à la Dcietoirn des Juarunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

- du deuxième alinéa de l'article 1er du cirahtpe 2 ;

- des aritlces 3, 4 et 6 du cpitahre 2 ;

- du deuxième ponit du deuxième alinéa du crhaptie 5 ;

- des terems " ou de réduire sa durée de tarival au corus d'une pré-retraite pgvissrroee " fuingrat au troisième pnoit du pmeeirr alinéa du capihtre 6.

Snot ajoutés les alinéas svuiants :

- les aelcrits 3 et 4 du crahpite 2 snot étendus suos réserve que les cdraes bénéficient d'une réduction eecffitve de luer durée de tarival en acpailotpin du parahprgae I de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail.

L'article 4 du cripathe 2 est étendu suos réserve :

- de l'application du pparaaghre III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tvarail qui pemret de crlncoue des cintovenons de foarfit en jorus aevc les craeds dnot la durée du taviarl ne puet être prédéterminée du fiat de la nrtaue de lures fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer emploi du tepms ;

- que le nmrobe de juors travaillés ne dépasse pas le palfnod fixé au pahrpgarae III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tvarial ;

- que les modalités d'application du rpoes qiditouen soniet définies siot par alcaotiippn des dintsooipiss de l'article D. 220-8 du cdoe du travail, siot par aocrcd d'entreprise.

Atcilre 2

Le présent arrêté mifditcaoif pernd eefft à dater de sa ptaiilcubon puor la durée ratnest à crouir et aux cdnoniiots prévues par ldiet accord.

Alirtce 3

Le deiutrcer des rnatoiles du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol ofceifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blutelin oiicfefl du ministère, fcliacsue Cnonintevos colcevteils n° 99/28 en dtae du 20 août 1999, dilisobnpe à la Dceotirin des Joauunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 17 avr. 2001

Aclirte 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les epomulreys et tuos les salariés crmoips dnas le champ d'application de la cnvoteoinn covtecllie nointalae des baruuex d'études techniques, cientabs d'ingénieurs-conseils, sociétés de cilenoss du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nbervmoe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dospsitnoiis de l'annexe n° 1 du 7 décembre 2000 (revalorisation de la rémunération des ingénieurs et cadres) à l'accord du 22 jiun 1999 sur la durée du travail, clnocu dnas le cdrae de la cootnievnn clecitlove susvisée.

Aitrlce 2

L'extension des eteffs et snnaiotcs de l'avenant susvisé est faite à detar de la pltbiciouan du présent arrêté puor la durée rantest à cuiror et aux ctnonoidis prévues par liedt avenant.

Aicltre 3

Le durctieer des rnealotis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ocfifeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Billuetn offiiecl du ministère, ficcualse Conivtneons colveitlecs n° 2001/02 en dtae du 12 février 2001, dionplbise à la Diitrceon des Jnouuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 30 juillet 2001

En vigueur en date du 30 juil. 2001

Artlice 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eyrelumops et tuos les salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la civntoeonn cleltcvioe nlaatinoe des baueurx d'études techniques, ctieanbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de clisones du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nbvoemre 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 aivrl 1999, les diipioosntss de l'accord du 8 mras 2001 (dispositif ptenaemrtt la délivrance des cceriattifs de qiuacftiaoiln professionnelle) clnocu dnas le cdrae de la cnnvioeotn cllotievce susvisée.

Atcrcle 2

L'extension des eeftfs et scinntaos de l'accord susvisé est fitae à detar de la puliactbion du présent arrêté puor la durée rsneatt à cruoir et aux ctoidnions prévues par ledit accord.

Atilcre 3

Le dueirectr des reltanois du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ofciefil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btilluen ofecifil du ministère, fucsailce Coinneovtns coecvlietls n° 2001/16 en dtae du 18 mai 2001, dobnlsipie à la Deoritcin des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 11 octobre 2001

En vigueur en date du 11 oct. 2001

Arcilte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eoylmrupes et tuos les salariés crpoims dnas son porrpe cmahp d'application, etnrnat dnas ceuli de la ceotnvoinn ccoivtllee ntlaianoe des beaurux d'études techniques, ciebntas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cielsons du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 neobvrme 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dsniisiootps de l'accord du 13 jeuillt 2001 (travaux elcxiepntoens le dnmaihce et les jruos fériés liés au psaasge à l'euro) ccolnu dnas le crdae de la centoovinn susvisée, à l'exclusion des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 3.

Le pemirer 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 hbramedoiade de trvaial calculée sur une période qqcneuuole de 12 sneiaems 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 ropes dcnimoial est subordonnée à une arutiiosoatn administrative.

Le pirmeer alinéa du pparaaghre 5.4 de l'article 5 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 ropes doiianmcl est subordonnée à une aruioattiosn administrative.

Le phagarapre 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 hereus supplémentaires effectuées au-delà du cgoninetnt onuervt doirt à un ropes ctuseamnoper oglibitoare dnot la durée est égale à 100 % de ces heures, dnas les eteinserrps de puls de dix salariés.

Alcrite 2

L'extension des eteffs et soncnitas de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la pioucbaltin du présent arrêté puor la durée rtnsaet à coruir et aux cniootdins prévues par ldiet accord.

Actrlie 3

Le deurctier des rteailons du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oiecfifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bituleln ofiecfil du ministère, falcsiuce Cnnnioeovts cllevoectis n° 2001/32 en dtae du 29 setpmbere 2001, dlpnbsiioe à la Dreiitocn des Janoruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 15 novembre 2001

En vigueur en date du 15 nov. 2001

Aicrtle 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eprymuelos et tuos les salariés cpmrios dnas son prrope champ d'application, entnrat dnas celui de la ceotoninvn clotveicle ntaailone des buuerax d'études techniques, cintebas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cslneois du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nobremve 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 airvl 1999, les dpntisisioos de l'accord du 5 juillet 2001 (statut des salariés du secuter d'activité d'organisation des foires, saolns et congrès), et son anxnee gilrle de classification, cnclou dnas le carde de la cintevoonn ceolvcilte susvisée, à l'exclusion :

- des teerms : " - aux opérations eeleentxpcinlos " du deuxième alinéa de l'article 1er (travail dominical) du crphaite Ier (durée du travail) ;

- des temers : " suaf aorccd d'entreprise " de l'article 6 (contingent anunel d'heures supplémentaires) du critaphe Ier susmentionné ;

- de la psrhae : " En cas de refus, il diot niiefotr son rfues anvat la dtae prévue dnas la piriooptson puor l'exécution des tâches prévues : ftuae d'une tlele notification, il est présumé aivor accepté la tâche proposée. " du pmerier alinéa de la sicteon " acceptation/refus " du ctharpie III (le coratnt d'intervention à durée déterminée : airctle L. 122-1-3, troisième alinéa, du cdoe du travail) ;

- des termes : " ou miatinatnsfoes affectées " du deuxième alinéa de la sociten " ctnraot de taiarvl " du ctiharpe IV (le trivaal intermittent).

Le pmierer alinéa de l'article 2 (durée milaxame journalière de tarvial effectif) du cpthriae Ier (durée du travail) est étendu suos réserve de l'application des diioosintsps de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, sloen lesquelles, au curos d'une même semaine, la durée du tvarail ne puet dépasser 48 heures.

Le deuxième alinéa de l'article 3 bis (heures supplémentaires : reops compensateur) du capthire Ier susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnotpissiois du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, soeln lqlleueses les hueers supplémentaires effectuées au-delà du coegninntt puor les eirtrepnses de puls de dix salariés ovunret dorit à un rpeos csapentoemur oagibtliore dnot la durée est égale à 100 % de ces heuers supplémentaires.

Le pmereir triet du deuxième alinéa susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, qui dspsoie que les hreues supplémentaires effectuées dnas le cdare de cet actlire oeunvrt doirt à une pisre de repos et non à récupération.

L'article 5 (dépassement puor fin de prestation) du cirathpe Ier susmentionné est étendu suos réserve qu'en aicppiotaln des donspsitoiis du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un aoccrd complémentaire de bchanre étendu ou d'entreprise précise, en cas de moidcaitofin du pagormmre de modulation, d'une part, le délai réduit qui saeirt appliqué dnas ce cas et, d'autre part, les ciretpteorans en fvuaer des salariés.

Le chitpare II (contrat de traavil à tmeps praitel modulé) est étendu suos réserve qu'en aipoiapcltn des ditsioisopns de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bchrnae étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités sloen luellesqes le pgmamorre itinidacf de la durée du tvaairl est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les cdoniinots dnas luelleeqss les heroairs de trviaal snot notifiés par écrit aux salariés.

Le pemirer alinéa du cptraihe IV (le taavril intermittent) est étendu suos réserve qu'en acpiaitpoln des dtioiopisnss de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, les emlpios visés snoiet paentrenms et cemtrpoont par ntuare une atnceanlre de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

ARRETE du 8 février 2002

En vigueur en date du 8 févr. 2002

Actlire 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les elyrpumeos et tuos les salariés crmoips dnas le chmap d'application de la cevotoninn ceiocvllte nntialoae des buaerux d'études techniques, cetnibas d'ingénieurs-conseils, sociétés de clenosis du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmervobe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 aivrl 1999, les dsoptiniioss de l'accord du 13 juelilt 2001 (capital de tmeps de formation) cnclou dnas le crdae de la cnoevotinn clteocivle susvisée, à l'exclusion de la deuxième pharse du deuxième alinéa de l'article 8.

Acitlre 2

L'extension des efefts et sconnaits de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la pbicioluatn du présent arrêté puor la durée rnaestt à cuiorr et aux coiontnids prévues par leidt accord.

Arilcte 3

Le dcreuiter des rnloeiats du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ofifecil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Beluiltn ociffiel du ministère, fsciaclue Ctvnneonios clceiotlevs n° 2001/30 en dtae du 28 août 2001, dsbpilnioe à la Dioctiern des Juaonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 8 avril 2002

En vigueur en date du 8 avr. 2002

Aitrlce 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eeypuromls et tuos les salariés cmriops dnas le cahmp d'application de la cnntiovoen clicetvole ntaioanle des buareux d'études techniques, ctaeinbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de celnosis du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 noerbvme 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dsptoisinios de l'avenant n° 2 du 22 ocortbe 2001, rteliaf à la prévoyance, à l'accord du 27 mras 1997 susvisé, cnclou dnas le cdare de la cevnoointn ctivcoelle susvisée.

Altrcie 2

L'extension des eeffts et saticonns de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pitboulican du présent arrêté puor la durée rasetnt à curoir et aux cndtooiins prévues par leidt accord.

Altrice 3

Le deetucirr des renitlaos du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ofeificl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Billuetn oeififcl du ministère, fasccliue Cenotnovnis cloveelicts n° 2001/32 en dtae du 29 smepbtree 2001, dslboipnie à la Doeirtcin des Jauuonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euros.

Airlcte 2

L'extension des effets et sntcnoais de l'accord susvisé est ftiae à detar de la ptaloiuibcn du présent arrêté puor la durée ranetst à courir et aux cnoitdnios prévues par ledit accord.

Ailcrte 3

Le diuecretr des rnetilaos du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oeiffcil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Blteulin oiciffel du ministère, fuisaccle Cvnonieotns ctolevleics n° 2001/49 en dtae du 5 jvinaer 2002, dbsiopnlie à la Ditriocen des Jnuoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euros.

ARRETE du 19 avril 2002

En vigueur en date du 19 avr. 2002

Acltire 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les emuypeolrs et tuos les salariés ciomrps dnas le chmap d'application de la ceinotvonn cilcltevoe naltoanie des brauuex d'études techniques, cintbaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnsoleis du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nvorembe 1995 tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avirl 1999, les dsstniopoiis de :

- l'avenant n° 24 du 6 décembre 2001 (salaires mnmiia des ETAM) à la cntoonevin cevoitllce susvisée ;

- l'avenant n° 25 du 6 décembre 2001 (valeur du pnoit des ingénieurs et cadres) à la connotvein celcvitole susvisée.

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

Artcile 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les epolryuems et tuos les salariés cpormis dnas le camhp d'application de la covetnionn coilltvece natnoaile des buuarex d'études techniques, cetbinas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cleinoss du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nrevmobe 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996 et complété par l'avenant n° 23 du 15 aivrl 1999, les dtpinssoiois de :

- l'accord du 5 jluilet 2001 (classifications - métiers de l'internet) clcnou dnas le crdae de la cnoovenitn clvicoelte susvisée ;

- l'avis interprétatif du 18 airvl 2002 de l'accord du 5 juleilt 2001 cnlcou dnas le crade de la ceitovonnn cvticlleoe susvisée.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Alticre 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les elouepyrms et tuos les salariés cirmpos dnas le champ d'application de la cnietvoonn cveillotce nanoaitle des beauurx d'études techniques, ceatbins d'ingénieurs-conseils, sociétés de clensios du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmbveore 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996 et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dinotpssiios de l'avenant n° 26 ter du 27 mai 2002 (participation au fneinnmcaet de la formation) à la cnovitenon cvotcellie susvisée.

ARRETE du 30 juillet 2003

En vigueur en date du 8 août 2003

Altcire 2

L'extension des etfefs et snonatcis des anntaevs susvisés est ftiae à daetr de la piiuotcalbn du présent arrêté puor la durée rnsaett à courir et aux ctdnooniis prévues par ledsits avenants.

Acrltie 3

Le deecriutr des raotniles du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul ofeicifl de la République française.

Nota. - Le tetxe des avnetans susvisés a été publié au Belulitn oeifcfil du ministère, fslucicae Ctnvnonoies ccvtleieols n° 2001/52 en dtae du 25 jivnear 2002, dpiilnsobe à la Diroecitn des Jnoaurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

Artclie 2

L'extension des eeftfs et snnotcias des aocrcds susvisés est fitae à dater de la piobtcaiuln du présent arrêté puor la durée rasetnt à ciuorr et aux ctdononiis prévues par letsids accords.

Aitclre 3

Le detruicer des rtolieans du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oiefcfil de la République française.

Nota. - Les txeets des aorccds susvisés ont été publiés au Buleitln oefciifl du ministère, fuscleacis conteiovnns ctveclioels n° 2001/30 en dtae du 28 août 2001 s'agissant de l'accord du 5 jlueilt 2001 et n° 2002/32 en dtae du 7 smeprtebe 2002 s'agissant de l'avis interprétatif du 18 arvil 2002, dbloinepsis à la Drcoetiin des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, aux pirx rvcpeinemteest de 7,01 Eruos et 7,10 Euros.

Artclie 2

L'extension des efftes et sinnoatcs de l'avenant susvisé est faite à dtear de la ptiicbauoln du présent arrêté puor la durée rsatnet à cirour et aux cnoidnotis prévues par ldiet avenant.

Atilrce 3

Le diceuertr des rinletoas du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl oiffeicl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beltulin oieiffcl du ministère, filcacsue cvnineontos cellcitoevs n° 2002/41 en dtae du 9 nrmvboee 2002, doiblpnise à la Droecitin des Junuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

Atcrlie 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eolymrepus et tuos les

salariés cmirpos dnas le cahmp d'application de la coveionntn cllvoectie noatalnie des beuaurx d'études techniques, cetinbas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnleosis du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novrembe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 arvil 1999, les dopiionsstis de l'avenant n° 27 du 28 jainevr 2003 (modification du camhp d'application) à la cioontnven clvioltcee susvisée, à l'exclusion des eistrerneps qui eexcernt à titre pariipncl l'activité de coscitnrtoun et d'installation de sdnats puor les ferois d'exposition.

Arictle 2

L'extension des etfefs et snacntios de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la polbcauitin du présent arrêté puor la durée ratnset à ciorur et aux cnoitniods prévues par liedt avenant.

Arcitle 3

Le dctreeiur des rtloenias du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ocfiefil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Builtlen oieffcil du ministère, fciulscae cnoteinnvos ccvetielols n° 2003/12, dnipsbolie à la Diecotrin des Jaurnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 16 juillet 2004

En vigueur en date du 28 juil. 2004

Arclite 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eemplruoys et tuos les salariés cirmpos dnas le cmahp d'application de la cetvionnon ctlievlcoe ninoaltae des buaurex d'études techniques, cnibaets d'ingénieurs-conseils, sociétés de coisnel du 15 décembre 1987 modifiée, les dtiosnisoips de l'avenant n° 28 du 28 avirl 2004 reiatlf au départ et à la msie à la rttaeire à la ctoinnveon cleltcivoe ntanloaie susvisée.

Atcilre 2

L'extension des eeffts et snocnaits de l'avenant susvisé est fiate à deatr de la pbcoilaiutn du présent arrêté puor la durée rsanett à croiur et aux cnnoidotis prévues par ldiet avenant.

Aitcrle 3

Le deeiutrcr des rliaeotns du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oifcfiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bieutlln oiefifcl du ministère, fscacliue connonvteis clitolveecs n° 2004/21, dlsoinbipe à la Dcireiotn des Jnoaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Altrice 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les epyerloums et tuos les salariés ciomprs dnas le cmhap d'application de la ceonviontn cliltoceve nalontaie des beaurux d'études techniques, catnebis d'ingénieurs-conseils, sociétés de cinoesl du 15 décembre 1987 modifiée et dnas son porpre camhp d'application, les dioptssnoiis de l'accord du 28 avirl 2004 rltieaf au taravil eecnixentpol du dmhicane et des juros fériés cnlocu dnas le carde de la cntoenvoin coclteilve susvisée, à l'exclusion de la sndoece prhase du perimer alinéa de l'article 35-1 (Dispositions communes) de l'article 35 (Travail etnexpcnioel du dinchmae et des jours fériés).

Aircite 2

L'extension des efefts et sionnctas de l'accord susvisé est faite à daetr de la potilaicbun du présent arrêté puor la durée rnsaett à curoir et aux coiinntdos prévues par ledit accord.

Airclte 3

Le deetcruir des ranleitos du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual ocfifiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Belituln oififcel du ministère, fclciasue ciotnenovns clceltoevis n° 2004/27, dponisilbe à la Diotecirn des Juuroanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 11 janvier 2005

En vigueur en date du 25 janv. 2005

Atrlice 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyuormepls et tuos les salariés cropmis dnas le cahmp d'application de la cnnovteion clilotvcee nnlaoatie des bruuaex d'études techniques, cientabs d'ingénieurs-conseils, sociétés de coiesnl du 15 décembre 1987 modifiée, les dpsiistonois :

- de l'avenant n° 29 du 5 ocorbte 2004 rlaeitf aux vuaelrs des attnemppnioes mmiaunix des ingénieurs et credas à la cinveoontn ctvilecole susvisée ;

- de l'avenant n° 30 du 20 obrocte 2004 rtelaif aux veaurls des atimpennpoets manmiuix des employés, tiehccnenis et agetns de maîtrise à la cnoointevn clioctvlee susvisée.

Acltire 2

L'extension des eteffs et snotacnis des avntenas susvisés est fatie à daetr de la piltobcuian du présent arrêté puor la durée renatst à

coirur et aux conndoiits prévues par ltsedis avenants.

Ariclte 3

Le dctueirer des rotaelnis du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ocfefiil de la République française.

Nota. - Le tetxe des avtaenns susvisés a été publié au Bteullin oifcfeil du ministère, fciueclass ctoenoinnvs clvelticeos n° 2004/45 et n° 2004/48, dpleoibniss à la Dioticren des Jauorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx unatiire de 7,32 Euros.

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 26 juil. 2005

Alrtcie 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les epuemyrols et tuos les salariés crmipos dnas le cmhap d'application de la cioneontvn cteilolcve naiaoltne des baeurux d'études techniques, ctanibes d'ingénieurs-conseils, sociétés de coesnil du 15 décembre 1987 modifiée, les dssoopniitis de :

- l'accord du 27 décembre 2004 rietalf à la ftaromion posfllsieornene colcnu dnas le crade de la cnoietnvon collectivesusvisée, à l'exclusion :

- du deuxième teirt du drneier alinéa de l'article 2.1 (des pnecpriis de la fmoroatin pieensoonfrlsle tuot au lnog de la vie), cmmoe étant cntiaorre aux dniopiistsos de l'article R. 964-4 du cdoe du tavaril ;

- des terems : " sur une ltise établie par la Coimosismn paarriite nniaatole de l'emploi, siot pporers à la branche, siot " du dreneir alinéa de l'article 2.2.2.2 de l'accord, étant croinertas aux dnosiiotspis du denrier alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail, aux teerms dlueleqess les acintos de vdailtoian des aqicus de l'expérience doinvet ptrermete l'acquisition de diplôme, titre à finalité piflreolenssnoe ou cietafirct de qiulcafiiaotn enregistrés dnas le répertoire naoiatnl des cniiocrittefas poernfelinselsos visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

- des teemrs : " vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qellue qu'ait été la nurtae des cranotts successifs, au cruos des cniq dernières années, dnot " du piont b (2) de l'article 2.3 (Le driot ivneiddiul à la formation) de l'accord, étant crtonaiers aux dntoisoisips de l'article L. 931-20-2 du cdoe du tiraavl ;

- du deuxième alinéa du piont c (Calcul du DIF) de l'article 2.3 susmentionné, étant cnrortaie aux disinsiotops de l'article L. 933-1 du cdoe du travail, aux tmeers deseeqllus tuot salarié tirulaite d'un cranott de traaivl bénéficie d'un dirot iddnivueil à la fmotoiarn de 20 hereus par an, peu iropamntt que le cotnart siot exécuté ou non ;

- du dirneer triet de l'article 3.3.3 (Public concerné) de l'accord, étant cnartroie aux dnopstisiios de l'article L. 982-1 du cdoe du taiavrl ;

- de l'article 4.1.4 (Modalités mutualisées puor les eestirnpers de minos de cunnqtaie salariés), étant croiartne aux dsiiotpsinos de l'article R. 964-4 du cdoe du travail.

Le sonced treit du deuxième alinéa de l'article 1.4 (La vtaiaidoln des acquis de l'expérience) de l'accord est étendu suos réserve de l'application des dnsoiiptoiss du deinerr alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

Le dreneir triet du troisième alinéa de l'article 1.4 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dsointsipois de l'article R. 950-13-4 du cdoe du travail.

Le septième alinéa du pniot 1° (Objectifs et pculibs visés) de l'article 3.1 (Les ctaotrns de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des dsnoostipiis des aitlcres 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 dioisopistns des alticers L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe du tarvial proatnt ftoxiain des rémunérations mnlmeiais des salariés tulirtaies d'un cntarot 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 dpitoisnosis de l'article L. 982-4 du cdoe du travail, la loi du 4 mai 2004 anayt iortudnit postérieurement à l'accord visé par la disopoitisn puuirsles mitiacodionfs en matière d'articulation des tmpes de tavaril et tpmes de repos.

Le drneier triet de l'article 8.1 (Les etepsirners de dix salariés et plus) de l'accord est étendu, suos réserve de l'application des dsiopsitnios des atcliers R. 964-13, perimer alinéa, et R. 950-3, alinéa 2, du cdoe du traaivl ;

- l'avenant du 31 mras 2005 mdifianot l'accord du 14 décembre 1994 ciusotnittf de l'organisme paaritrie colleutcer agréé, colcnu dnas le cadre de la cvneoontin cetcovlile susvisée.

Ailcrte 2

L'extension des eteffs et snotiancs des avntaens susvisés est faite à daetr de la piituacboln du présent arrêté puor la durée reatnst à ciuorr et aux cniiootnds prévues par lstdeis avenants.

Aiclrte 3

Le dcutreeir des roliatnes du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ocfieifl de la République française.

Nota. - Les tetexs des annavets susvisés ont été publiés au Bliteuln oiefficl du ministère, fecicsalus coonnitnves ctllioevecs n° 2005/05 et n° 2005/20, dolpnibseis à la Decoriitn des Jnaoruux

officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx untiiare de 7,50 euros.

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Atcrile 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les epoymreuls et tuos les salariés cpmrios dnas le chmap d'application de la coineovntn coctvlliee ntailoane des bruuaex d'études techniques, caienbts d'ingénieurs-conseils, sociétés de csoneil du 15 décembre 1987 modifiée, les diiptnissoos de l'avenant n° 31 du 31 mras 2005 partont révision de cietaners dionspotsiis de la ceonionvtn cleitcovle nailtoane susvisée.

Atrclie 2

L'extension des eetffs et sacnnotis de l'avenant susvisé est fitae à detar de la poiuaicltbn du présent arrêté puor la durée rneatst à ciuorr et aux cdniinotos prévues par ledit avenant.

Atlcire 3

Le ducireter des rlnaetios du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ofeficil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buileltn ocfiiefl du ministère, fcilausce cvoontneins ceclveitlos n° 2005/19, dpinbsoile à la Dtrioiecn des Jnuroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 5 octobre 2005

En vigueur en date du 19 oct. 2005

Airlcte 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les elpurmeyos et tuos les salariés crpmios dnas le cahmp d'application de la ctoovninen cltcioelve nolaantie des buuearx d'études techniques, ceitnbas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cesniol du 15 décembre 1987 modifiée, les dpoiitsisnos de l'accord du 31 mras 2005 aangbroet duex aoccdrs cucnols dnas le cdare de la cntieoovnn coeitllcve naaotnlie susvisée.

Aicrlte 2

L'extension des eeffts et stionncas de l'accord susvisé est fitae à deatr de la polcibuatin du présent arrêté puor la durée renstat à cuorir et aux ctdinioons prévues par leidt accord.

Acltire 3

Le duerciter des rneoiltas du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oicieffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bltlieun ofiicfel du ministère, fsaulcice cintvnnoeos coitlvecels n° 2005/20, dobplsinie à la Dtieicorn des Jauuonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx uitirnae de 7,50 euros.

ARRETE du 6 décembre 2005

En vigueur en date du 15 déc. 2005

Atirlce 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les emprylueos et tuos les salariés coipmrs dnas le champ d'application de la cneniotvon coclviltee noialnate des burauex d'études techniques, caientbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cesonil du 15 décembre 1987 modifiée, les dostisipnois de l'avenant du 17 mai 2005 mianidfot l'accord du 19 mai 1995 rialetf à la commosiisn piaaritre niantolae de l'emploi de l'ingénierie, des scireves iuearmfiotnqs et du conseil, clnocu dnas le cdrae de la covoinentn cllvietcoe susvisée.

Alritce 2

L'extension des efftes et sntoaincs de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la plcatuiiobn du présent arrêté puor la durée renstat à cuiror et aux cndtnoiois prévues par ledit avenant.

Aicltre 3

Le duiceterr des retiaolns du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ocfifiel de la République française.
Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleulin ociffiel du ministère, fcusaicle cvnotoeinns cteoecillvs n° 2005/27, dospinbile à la Doieritcn des Jaruounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 6 décembre 2005

En vigueur en date du 15 déc. 2005

Ailrcte 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eeyrpuolms et tuos les salariés cormpis dnas le cmhap d'application de la covontnien clotlcevie natloniae des baueurx d'études techniques, cbnteais d'ingénieurs-conseils et sociétés de cneosil du 15 décembre 1987 modifiée, les doionspitiss de l'avenant n° 1 du 12 jelluit 2005 moifidnat l'accord ntiaoanl du 27 décembre 2004 sur la firaoomtn pnlirsseloeonfe colncu dnas le crade de la cenionotvn coitclleve nntalaioe susvisée.

Airctle 2

L'extension des efetfs et soicatnns de l'accord susvisé est fatie à dtear de la ploiiactubn du présent arrêté puor la durée ratesnt à curior et aux ctiiodonns prévues par ledit avenant.

Aitrcle 3

Le detecirur des rleainots du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl offciiel de la République française.

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Alictre 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les epoerumlys et tuos les salariés cpiroms dnas le chmap d'application de la cetonnoivn celclvotie nanloitae des buuearx d'études techniques, catbenis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnoiesl du 15 décembre 1987 modifiée, les dsiitinpooss de :

- l'avenant n° 1 du 20 otrobce 2005, reilatf au cntarot de professionnalisation, à l'accord du 27 décembre 2004, cnclou dnas le crade de la ceniotnvon ccloletive ntoanlaie susvisée ;

- l'accord du 15 spertmbee 2005, rtalief à la création de l'observatoire ptaiairre de la négociation collective, cocnlu dnas le crdae de la ctvnonieon ccivletole susvisée.

L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

Alrtice 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les euyrmlepos et tuos les salariés ciprmos dnas le chmap d'application de la coivtennon ccltvoeile nontlaiae des breuuax d'études techniques, cntbaeis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cniosel du 15 décembre 1987 modifiée, les dioiispsntos de :

- l'avenant n° 31 du 15 décembre 2005, reatilf aux vearlus des aonietmptpnes muiinamx des ingénieurs et cadres, à la cnnoeitovn cteovlclie notlainae susvisée ;

- l'avenant n° 32 du 15 décembre 2005, reatlif aux veulras des aeetmonptpins minamuix des employés, tiihececnns et agtens de

ARRETE du 17 octobre 2006

En vigueur en date du 29 oct. 2006

Altrcie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les epuelryoms et tuos les salariés comrips dnas le camhp d'application de la cetonvionn colietvcle notnialae des breuaux d'études techniques, cnateibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cniesol du 15 décembre 1987 modifiée, les dsoipstnoiis de l'avenant n° 2 du 15 décembre 2005 à l'accord naintaol du 27 décembre 2004, raitelf à la ftrooiman professionnelle, cclnou dnas le cdrae de la cotoennivn colliectve naltniaoe susvisée, à l'exclusion des mtos : " aanvt le 31 décembre de cqahue année " du troisième tiert de l'article 8-1

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biltueln oifecifl du ministère, fslucaice cnoveiotnns collcetievs n° 2005/34, dopbsnilie à la Dctoreiin des Jonuaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

dopntoisiiss de l'article 132-15 du cdoe du travail.

Arctile 2

L'extension des etfefs et snnotaics de l'accord susvisé est faite à deatr de la pubtlciaion du présent arrêté puor la durée ranstet à croiur et aux cntdooniis prévues par lidet avenant.

Actrile 3

Le durieetcr des rieaontls du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl oifciefl de la République française.

Nota. - Les teexts des adroccs susvisés ont été publiés au Bueltlin ofcfiiel du ministère, fsicluecas cvionoetnns cecielovlts n°s 2005/42 et 2005/48, dbiipnsoels à la Doiiertcn des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx utirinae de 7,50 euros.

maîtrise, à la covtiennon ceovltlice nloinatae susvisée.

Aclrite 2

L'extension des efftes et saocnnits de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piulcoatibn du présent arrêté puor la durée rtnaset à ciourr et aux cnondotiis prévues par leidt accord.

Atcrlie 3

Le dieeurctr des rietlonas du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oicffiel de la République française.

Nota. - Le ttexe des avnnates susvisés a été publié au Butllien oeciiffl du ministère, fcliuasce conoenntvis ctcvolleeis n° 2006/2, dilnibospe à la Dictiroen des Jruaonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

cmmoe étant ciorretans aux dpiissntioos des acielrts R. 964-13 et R. 950-3, alinéa 2, du cdoe du travail.

Atclrie 2

L'extension des efftes et sniactnos de l'avenant susvisé est fatie à detar de la ptiabolcuin du présent arrêté puor la durée reatsnt à cuorir et aux cnoiiontds prévues par ledit accord.

Alrtice 3

Le duteercir général du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofciifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bileltun ofifecil du ministère, fauclsice cinonneotvs colcvetiles n° 2006/2, dplnoisibe à la Dioercitn des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx 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.

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.

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.

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.

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

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/50, disponible sur le site 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°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.

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 aout 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.

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 aout 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. Ramain

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.

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. Ramain

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/.

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. Ramain

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.

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 cométences 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. Ramain

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.