



CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC Annexes, accords et avenants

Editions Tissot - textes à jour au 16 juillet 2009

*Les présents textes sont extraits du site Internet des Editions Tissot :
les liens sont cliquables uniquement dans la [version en ligne](#).*

1. [LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES](#)
2. [SIGNATAIRES](#)
4. [ANNEXES](#)
5. [ACCORDS ET AVENANTS](#)
7. [PRÉVOYANCE](#)
8. [PASSAGE À L'EURO](#)
9. [DURÉE DU TRAVAIL / AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL](#)
10. [DISPOSITIONS FINANCIÈRES DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS](#)
11. [FORMATION PROFESSIONNELLE](#)
12. [GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES - GPEC](#)
13. [PARITARISME](#)
14. [ENQUÊTEURS INTERMITTENTS](#)
15. [MÉTIER DE L'INTERNET](#)
16. [ORGANISATION DES FOIRES, SALONS ET CONGRÈS](#)
17. [CHAMP D'APPLICATION](#)
18. [CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ](#)
19. [PORTAGE SALARIAL](#)
20. [ÉLECTIONS PRUD'HOMALES](#)
21. [ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES](#)
23. [ARRÊTÉS D'EXTENSION](#)

Droit du travail Syntec :

les dispositions spécifiques Syntec, expliquées clairement.

- Boutique en ligne : <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/catalogue.aspx>
- [Bon de commande](#) en dernière page de ce PDF



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

Texte de base du 15 décembre 1987 (*arrêté d'extension du 13 avril 1988*),

Modifié par :

Avenant n° 1 du 23 décembre 1987 (*arrêté d'extension du 13 avril 1988*) ;

Avenant n° 2 du 27 décembre 1988 (*arrêté d'extension du 9 mars 1989*) ;

Avenant n° 3 du 30 mai 1989 (*arrêté d'extension du 18 octobre 1989*) ;

Avenant n° 4 du 20 décembre 1989 (*arrêté d'extension du 13 mars 1990*) ;

Avenant n° 5 du 20 décembre 1989 ;

Avenant n° 6 du 5 juillet 1991 (*arrêté d'extension du 18 octobre 1991*) ;

Accord du 16 décembre 1991 « annexe enquêteurs » (*arrêté d'extension du 27 avril 1992*) ;

Avenant n° 7 du 5 juillet 1991 (*arrêté d'extension du 2 janvier 1992*) ;

Avenant n° 9 du 1er avril 1992 (*arrêté d'extension du 15 septembre 1992*) ;

Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 ;

Avenant n° 12 du 7 février 1994 (remplacé par avenant n° 12 bis) ;

Avenant n° 12 bis du 2 mai 1994 ;

Avenant n° 15 du 14 décembre 1994 (*arrêté d'extension du 8 février 1996*) ;

Accord du 19 mai 1995 (*arrêté d'extension du 8 février 1996*) ;

Avenant n° 17 du 28 septembre 1995 (*arrêté d'extension du 20 juillet 1998*) ;

Accord du 21 novembre 1995 (*arrêté d'extension du 8 février 1996*) ;

Avenant n° 18 du 25 janvier 1996 (*arrêté d'extension du 20 juillet 1998*) ;

Avenant n° 12 ter du 11 avril 1996 ;

Accord « Prévoyance » du 27 mars 1997 (*arrêté d'extension du 31 mars 1999*) ;

Avenant n° 19 du 27 mars 1997 (*arrêté d'extension du 19 juillet 1999*) ;

Avenant n° 20 « Salaires » du 27 novembre 1997 (*arrêté d'extension du 13 février 1998*) ;

Avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord du 27 mars 1997 (*arrêté d'extension du 31 mars 1999*) ;

Accord du 15 janvier 1999 (*arrêté d'extension du 30 mars 1999*) ;

Accord du 18 février 1999 (*arrêté d'extension du 21 mai 1999*) (*accord abrogé par l'accord du 31*

mars 2005) ;

Avenant n° 21 « Champ application » du 18 février 1999 (annulation par le TGI de Paris par ordonnance de référé rendue le 1er avril 1999) ;

Avenant n° 22 « Champ application » du 15 avril 1999 ;

Avenant n° 23 « Champ application » du 15 avril 1999 ;

Accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail (arrêté d'extension du 21 décembre 1999) ;

Accord du 29 mars 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail ;

Arrêté du 10 novembre 2000 modifiant un arrêté d'extension.

Accord du 8 mars 2001 relatif à la mise en place du dispositif délivrant des certificats de qualification professionnelle.

Accord du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'internet (*arrêté d'extension du 2 octobre 2002*).

Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès.

Accord du 13 juillet 2001 relatif au capital de temps de formation (*arrêté d'extension du 8 février 2002*) (*accord abrogé par l'accord du 31 mars 2005*) ;

Avenant du 13 juillet 2001 relatif aux travaux exceptionnels le dimanche et les jours fériés liés au passage à l'euro ;

Avenant n° 24 du 6 décembre 2001 relatif aux appointements minimaux (*arrêté d'extension du 19 avril 2002*) ;

Avenant n° 25 du 6 décembre 2001 relatif à la valeur des appointements minimaux (*arrêté d'extension du 19 avril 2002*) ;

Avenant n° 2 du 22 octobre 2001 (*arrêté d'extension du 8 avril 2002*) ;

Avenant n° 26 du 10 janvier 2002 relatif au financement de la formation professionnelle continue ;

Accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité ;

Avenant n° 26 *bis* du 27 mai 2002 sur le financement de la formation pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (Domaine de l'internet) (*arrêté d'extension du 2 octobre 2002*) ;

Avenant n° 26 TER du 27 mai 2002 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue (*arrêté d'extension du 2 décembre 2002*).

Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés ;

Avenant n° 27 du 28 janvier 2003 relatif au champ d'application (*arrêté d'extension du 30 juillet 2003*) ;

Avenant du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC ;

Avenant n° 2 du 11 septembre 2003 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité ;

Avenant n° 28 du 28 avril 2004 relatif au départ et à la mise en retraite (*arrêté d'extension du 16 juillet 2004*) ;

Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés (*arrêté d'extension du 26 octobre 2004*) ;

Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés (*arrêté d'extension du 26 octobre 2004*) ;

Avenant n° 29 du 5 octobre 2004 relatif à la valeur des points minimaux des ingénieurs et cadres (*arrêté d'extension du 11 janvier 2005*) ;

Avenant n° 30 du 20 octobre 2004 relatif aux appointements minimaux des ETAM (*arrêté*

d'extension du 11 janvier 2005) ;

Accord national du 27 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 13 juillet 2005) ;*

Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum de 10 salariés ;

Accord du 31 mars 2005 relatif à l'abrogation de 2 accords formation (*arrêté d'extension du 5 octobre 2005) ;*

Accord du 31 mars 2005 relatif à l'OPCA (*arrêté d'extension du 13 juillet 2005) ;*

Avenant n° 31 du 31 mars 2005 portant révision de certaines dispositions de la convention (*arrêté d'extension du 3 octobre 2005) ;*

Avenant du 17 mai 2005 modifiant l'accord du 19 mai 1995 portant sur la CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil (*arrêté d'extension du 6 décembre 2005) ;*

Avenant du 17 mai 2005 relatif à l'accord du 14 décembre 1994 constitutif de l'OPCA-FAFIEC (*arrêté d'extension du 28 novembre 2005) ;*

Avenant n° 1 du 12 juillet 2005 à l'accord du 27 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 6 décembre 2005) ;*

Accord du 15 septembre 2005 portant création de l'observatoire paritaire de la négociation collective (*arrêté d'extension du 23 mars 2006) ;*

Avenant n° 1 du 20 octobre 2005 modifiant l'avenant du 12 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 23 mars 2006) ;*

Avenant du 15 décembre 2005 relatif à l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 17 octobre 2006) ;*

Avenant n° 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006 (*arrêté d'extension du 30 mars 2006) ;*

Avenant n° 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires minimaux conventionnels des ETAM au 1er janvier 2006 (*arrêté d'extension du 30 mars 2006) ;*

Avenant n° 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres (*arrêté d'extension du 12 octobre 2007) ;*

Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008 (*arrêté d'extension du 17 décembre 2007) ;*

Avenant du 25 octobre 2007 relatif à la révision de l'article 3 de la convention (*arrêté d'extension du 11 février 2009) ;*

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 (*arrêté d'extension du 11 février 2009) ;*

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 (*arrêté d'extension du 11 février 2009) ;*

Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme (*arrêté d'extension du 11 février 2009) ;*

Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial ;

Protocole d'accord du 20 décembre 2007 relatif aux élections prud'homales du 3 décembre 2008 (*arrêté d'extension du 8 juillet 2008) ;*

Accord du 27 mars 2008 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme (annexe à l'accord du 25 octobre 2007) (*arrêté d'extension du 11 février 2009) ;*

Accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (*arrêté d'extension du 7 octobre 2008) ;*

Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;

Avenant n° 35 du 12 septembre 2008 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres (*arrêté d'extension du 26 novembre 2008) ;*

Avenant n° 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minimaux conventionnels des ETAM (*arrêté*

d'extension du 26 novembre 2008) ;

Accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 27 avril 2009*) ;

Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi ;

Avenant du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme.



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

Chambre syndicale des sociétés d'études et de conseils (SYNTEC) ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF).

Syndicats de salariés :

ODERTES CGC ;

SNAT CGT-FO.

Adhésion :

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC par lettre du 3 janvier 1989.

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

Fédération des services CFDT par lettre 30 janvier 1996.

SPECIS FECTAM - CFTC par lettre du 18 mai 2000.

Fédération des commerces et des services UNSA par lettre du 6 décembre 2004.



Conventions collectives

Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018



ANNEXES

- 1) ANNEXE I Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise
- 2) ANNEXE II Classification des ingénieurs et cadres
- 3) ANNEXE III Chargés d'enquête, grille des rémunérations minimales brutes

ANNEXE I Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

[▲ Haut de page](#)

LES GRANDS GROUPES FONCTIONNELS Définitions générales

[▲ Haut de page](#)

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

Les fonctions ETAM existantes ou pouvant exister dans les familles professionnelles quelles qu'elles soient peuvent être réparties en fonctions à dominante :

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

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

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

travaux à exécuter dans le premier cas, soit aux activités à conduire dans le deuxième cas, soit aux problèmes à traiter dans le troisième cas.

Les postes sont ordonnés sur une grille unique.

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

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

[▲ Haut de page](#)

DISPOSITIONS

Article 1er : Objet

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

Ces coefficients serviront à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

[▲ Haut de page](#)

MODALITÉS GÉNÉRALES

Article 2 : Classement

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

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

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

Article 3 : Référence au niveau de formation

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

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

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

Article 4 : Mise en place du nouveau système des entreprises

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

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

[▲ Haut de page](#)

PIÈCE JOINTE

[▲ Haut de page](#)

Classification

Code du travail (livre Ier)

Article L. 133-5

La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-17, les dispositions concernant :

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

[▲ Haut de page](#)

FONCTION D'EXÉCUTION

[▲ Haut de page](#)

Aspects fondamentaux**Objet**

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

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

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

[▲ Haut de page](#)

Définition globale**Contenu**

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

Caractéristiques communes

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

Formation

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

[▲ Haut de page](#)

Position

(modifié par avenant n° 34 du 15 juin 2007 étendu par arrêté du 17 décembre 2007 : suppression des 2 premiers niveaux d'entrée de la grille de classification ETAM de la convention collective nationale (positions 1.1 et 1.2 ; coefficients respectifs 200 et 210). Aussi, le niveau d'entrée dans la grille de classification ETAM de la convention collective nationale se situe désormais à la position 1.3.1 (coefficient 220). Par voie de conséquence, tous les salariés ayant antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant une position 1.1 et 1.2 bénéficient d'une requalification à la position 1.3.1 (coefficient 220).)

Position 1.3.

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

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

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

Position 1.4.

De plus, l'exercice de la fonction recouvre :

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

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

[▲ Haut de page](#)

FONCTIONS D'ÉTUDES OU DE PRÉPARATION

[▲ Haut de page](#)

Aspects fondamentaux

Objet

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

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

L'agent procède du particulier au particulier par analogie.

[▲ Haut de page](#)

Définition globale

Contenu

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

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

Caractéristiques communes

1. Aspect pluriforme du travail (pluralité des méthodes ou des tâches).
2. Choix, par l'intéressé, d'une méthode parmi des méthodes connues, détermination et mise en oeuvre des moyens nécessaires.
3. L'exercice de la fonction implique la connaissance d'un certain environnement (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).

Formation

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

[▲ Haut de page](#)

Position

Position 2.1.

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

Position 2.2.

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

Position 2.3.

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

[▲ Haut de page](#)

FONCTIONS DE CONCEPTION OU DE GESTION ÉLARGIE

[▲ Haut de page](#)

Aspects fondamentaux

Objet

Le travail de l'agent consiste :

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

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

L'agent procède du général au particulier par déduction.

[▲ Haut de page](#)

Définition globale

Contenu

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

Caractéristiques communes

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

[▲ Haut de page](#)

Formation

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

[▲ Haut de page](#)

Position**Position 3.1.**

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

Position 3.2.

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

Position 3.3.

L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique.

[▲ Haut de page](#)

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

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

NIVEAU DEFINITION	
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC).
	IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
	IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré), et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du premier cycle (BEPC).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

Visualiser le tableau 

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

ANNEXE II Classification des ingénieurs et cadres**Coefficients****hiérarchiques**

[▲ Haut de page](#)

Position 1 :

1.1. Débutants. - Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en oeuvre des connaissances acquises 95

1.2. Débutants. - Les mêmes que ci-dessus, mais titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2 c de la présente convention 100

[▲ Haut de page](#)

Position 2 :

2.1. Ingénieurs ou cadres ayant au moins deux ans de pratique de la profession, qualités

intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études :

- âgés de moins de vingt-six ans 105
- âgés de vingt-six ans au moins 115

2.2. Remplissent les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instruction ; étudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement 130

2.3. Ingénieurs ou cadres ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche 150

[▲ Haut de page](#)

Position 3 :

3.1. Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef 170

3.2. Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature 210

3.3. L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative 270

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

ANNEXE III Chargés d'enquête, grille des rémunérations minimales brutes

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

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

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

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

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

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Visualiser le tableau 

1. Quota :

Par « quota », il faut entendre :

- a) Les répartitions imposées selon des caractéristiques telles que : âge, catégories socioprofessionnelles, nombre de personnes au foyer, femmes actives ou non... ;
- b) Les conditions limitant la population à enquêter, par exemple : possesseur ou consommateur d'un bien déterminé. Les coefficients de la grille s'appliquent lorsque la limitation ainsi définie détermine une population d'enquêtés d'au moins 50 % de la population totale ;
- c) Lorsque le quota détermine une population d'enquêtés inférieure à 50 % de la population totale, les conditions de rémunération font l'objet d'un examen particulier.

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

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

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

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

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

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

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



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

ACCORDS ET AVENANTS

1) PROTOCOLE D'ACCORD N° 1 DU 15 DÉCEMBRE 1987 relatif à la date d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

2) AVENANT N° 11 DU 8 JUILLET 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie

PROTOCOLE D'ACCORD N° 1 DU 15 DÉCEMBRE 1987 relatif à la date d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

Les parties signataires conviennent d'appliquer la convention collective à la date du 1er janvier 1988, à l'exception des dispositions relatives aux classifications des ETAM pour lesquelles est prévue une période transitoire allant jusqu'au 1er septembre 1988 afin de permettre aux entreprises d'adapter leurs classifications à la nouvelle grille.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

SYNTEC ;

CICF ;

ODERTES-CGC ;

SNAT CGT-FO.

AVENANT N° 11 DU 8 JUILLET 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie 

Texte non étendu.



[▲ Haut de page](#)

Préambule

Constatant que le recours aux contrats de chantier, tant pour les missions en France qu'à l'étranger, constitue un usage reconnu et établi dans le secteur professionnel de l'ingénierie (entreprises référencées sous le code NAF74C.2) ;

Rappelant que la conclusion de tels contrats de travail à durée indéterminée, avec un objet précis et pour une durée liée à la réalisation du chantier confié à la société d'ingénierie, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de notre profession, de telle sorte que, à l'achèvement du chantier ou de la mission du bureau d'étude sur le chantier, événement inévitable, les salariés exclusivement engagés pour ce chantier voient leurs contrats de travail cesser à l'issue d'une procédure de licenciement dite : « Pour fin de chantier » qui, en application des dispositions de l'article L. 321-12 du code du travail, ne relève pas de la procédure pour licenciements économiques,

en conséquence, entre les organisations signataires, il est convenu, dans le cadre législatif actuel, d'assurer aux salariés licenciés pour fin de chantier des garanties sociales complémentaires :

Article 1er : Définition du contrat de travail dit : « de chantier »

Le contrat dit : « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par un client, celui-ci étant juridiquement distinct de l'entreprise et ses filiales avec qui le salarié a conclu le contrat de travail dit : « de chantier ».

Le contrat de travail dit : « de chantier » est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier.

Si l'embauche, pour un contrat de travail dit : « de chantier », succède à une offre d'emploi diffusée par voie de presse, par l'ANPE ou par l'APEC, cette offre doit mentionner les indications suivantes :

- *le type du contrat : contrat de travail dit : « de chantier » ;*
- *le poste ;*
- *la (les) fonction(s) ;*
- *la classification et le coefficient conventionnel ;*
- *la durée estimée de la mission du salarié sur le chantier ;*
- *les modalités claires et précises de la fin du contrat ;*
- *le lieu où se tiendra le chantier ;*
- *les risques éventuels liés à l'activité du chantier et du pays d'accueil ;*
- *la rémunération brute minimale prévue pour cet emploi hors prime(s) et avantage(s) ;*
- *prime(s) et avantage(s).*

Le contrat de travail proposé au salarié doit être conforme à l'offre d'emploi publiée, et en conséquence, comprendre l'intégralité des mentions prévues ci-dessus.

Dans tous les cas, afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comprendre la mention : « Contrat de travail à durée indéterminée de chantier ».

Article 2 : Rupture du contrat de travail à l'issue du chantier

Il peut être mis fin au contrat de travail à l'issue de la mission sur le chantier.

Le licenciement pour fin de chantier est applicable dans les cas suivants :

- *licenciements de personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers ;*
- *licenciements de personnes engagées sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;*
- *licenciements de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un chantier, l'offre faite par écrit d'être occupées sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.*

En cas de licenciement du salarié, un préavis est dû conformément aux dispositions conventionnelles de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques. La lettre de licenciement devra mentionner les possibilités d'accès au dispositif de formation institué par l'article 4 du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés détachés sur des chantiers en France ou à l'étranger bénéficient de plein droit des dispositions conventionnelles.

Article 3 : Information et consultation des instances représentatives du personnel

Toute entreprise envisageant de licencier sur une même période de trente jours de deux à neuf salariés pour fin de chantier, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter préalablement le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel). Chaque salarié sera convoqué à un entretien préalable sept jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

Toute entreprise envisageant de licencier plus de dix salariés pour fin de chantier, sur une même période de trente jours, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) trente jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

Lors de la réunion du comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) seront étudiées les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise ou sur d'autres chantiers.

Le procès-verbal de séance signé par le président et le secrétaire du comité d'entreprise mentionnera le contenu de cette information et consultation, notamment les éventuelles propositions de reclassement.

Article 4 : Accès au Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés ; ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils (FAFIEC) ou au congé individuel de formation, dans des limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le FAFIEC, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- avoir été salarié pendant au moins six mois d'une société d'ingénierie à jour de ses cotisations au FAFIEC ;*
- avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet une mission sur chantier ;*
- exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures proposée par le FAFIEC (Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils) et ce, dans un délai de six mois à compter de la notification du licenciement.*

Le FAFIEC déterminera les conditions de prise en charge des coûts liés à cette formation et des rémunérations afférentes dans la limite d'un plafond égal au salaire brut minimum conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique du demandeur. Cependant, l'indemnité versée par le FAFIEC ne pourra être inférieure au montant brut auquel l'intéressé aurait pu prétendre auprès des Assedic.

Une enveloppe budgétaire annuelle sera prévue à cet effet, dont le montant sera déterminé par le conseil de gestion du FAFIEC

Un bilan annuel sera présenté par le président du FAFIEC à la commission paritaire de la convention collective qui pourra prendre toute disposition utile en cas de difficulté de mise en oeuvre du présent accord.

Fait à Paris, le 8 juillet 1993.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

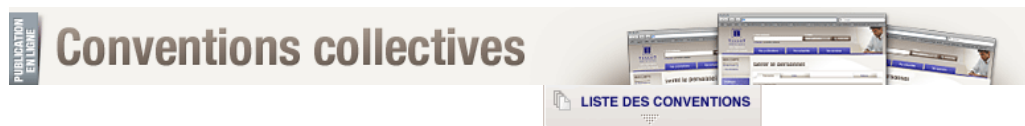
Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseils (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

CGC-ODERTES, syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie, 11, rue du Havre, 75008 Paris ;

FO-SNAT (syndicat national des activités tertiaires), 61-63, rue Beaubourg, 75003 Paris ;

CFTC-FECTAM, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10.


[Sommaire de la convention](#)

Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

A jour au 13/07/2009

a-

a+



Envoyer à un collègue



Ajouter à mes favoris



Imprimer

PRÉVOYANCE

- 1)- ACCORD DU 27 MARS 1997 relatif à la prévoyance
 - Article 1er - *Objet de l'accord et champ d'application*
 - Article 2 - *Bénéficiaires du régime*
 - Article 2 bis - *Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié*
 - Nouvel article 2 bis - *Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié*
 - Article 3 - *Garantie capital décès*
 - Nouvel article 3 - *Garantie capital décès*
 - Article 4 - *Garantie invalidité absolue et définitive*
 - Nouvel article 4 - *Garantie invalidité absolue et définitive*
 - Article 5 - *Garantie rente éducation*
 - Nouvel article 5 - *Garantie rente éducation*
 - Article 6 - *Garantie incapacité temporaire de travail*
 - Article 7 - *Garantie invalidité totale ou partielle*
 - Nouvel article 7 - *Garantie invalidité totale ou partielle*
 - Article 8 - *Salaire de référence*
 - Article 9 - *Revalorisation des prestations*
 - Article 10 - *Entrée en vigueur et durée de l'accord*
 - 2)- AVENANT N° 1 DU 25 JUIN 1998 à l'accord prévoyance du 27 mars 1997
- Préambule
- Article 1er - *Organismes de prévoyance*
 - Article 2 - *Cotisations*

ACCORD DU 27 MARS 1997 relatif à la prévoyance

Article 1er : Objet de l'accord et champ d'application

Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, bénéficiant à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Article 2 : Bénéficiaires du régime

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail, à l'exclusion des enquêteurs vacataires et des bénéficiaires du régime de prévoyance prévu par l'accord du 16 décembre 1991.

Sont bénéficiaires du présent accord, sans sélection médicale :

1. Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris, dans les cas de suspension du contrat de travail, notamment pour maladie ou congé parental ;
2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la date du présent accord ;
3. Les anciens salariés inscrits comme demandeurs d'emploi ou bénéficiaires des allocations de préretraite FNE, s'ils souscrivent dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail ;
4. Le conjoint ou concubin, bénéficiaire du versement du capital décès, s'il adhère, dans les six mois suivant l'événement, au régime de prévoyance, au titre des seules garanties capital décès et rente éducation.

Article 2 bis : Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié

(ajouté par l'avenant n° 2 du 22 octobre 2001)

En cas de suspension volontaire du contrat de travail, les salariés peuvent, à leur demande, conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente éducation) sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

En outre, les salariés en congé parental bénéficient, sans supplément de cotisation, dans les conditions prévues aux articles 6 et 7, des garanties incapacité et invalidité.

Le salaire de référence visé à l'article 8 est celui des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

Nouvel article 2 bis : Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié

(ajouté par avenant n° 2 du 22 octobre 2001 et modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009)

En cas de suspension volontaire du contrat de travail, les salariés peuvent, à leur demande, conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente éducation) sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

En outre, les salariés en congé parental bénéficient, sans supplément de cotisation, dans les conditions prévues aux articles 6 et 7, des garanties incapacité et invalidité.

Le salaire de référence visé à l'article 8 est celui des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de cessation du versement du complément de salaire
- à la date de rupture du contrat de travail ;
- à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations tant pour la part patronale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur.

Il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération peuvent demander à conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente d'éducation) dans les conditions prévues à cet article.

Article 3 : Garantie capital décès

3.1. Nature

En cas de décès du salarié survenu avant le 65 e anniversaire, et sauf les exclusions prévues par le code des assurances, un capital décès est versé à ses ayants droit désignés en 3.3.

3.2. Montant du capital décès

Le montant du capital décès versé est égal à 150 % du salaire de référence défini à l'article 8 du présent accord. Sur demande du ou des ayants droits désignés en 3.3, ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente.

3.3. Ayants droit

Le capital décès prévu ci-dessus est versé :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :
 - au conjoint ;
 - à défaut, aux enfants par parts égales ;
 - à défaut, aux parents et à défaut aux grands-parents ;
 - à défaut de toute personne susnommée, le capital revient aux héritiers.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s), de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

Nouvel article 3 : Garantie capital décès

(modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009)

3.1. Nature

En cas de décès du salarié, un capital décès est versé à ses ayants droit désignés en 3.3.

3.2. Montant du capital décès

Disposition non étendue à ce jour. Elle s'appliquera à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 3 au Journal officiel.

Le montant du capital décès versé est égal à 170 % du salaire de référence. Son montant minimum est fixé à 170 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres et à 340 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres, avec prorata pour les salariés à temps partiel.

Sur demande du ou des ayants droit désignés en 3.3, ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente.

3.3. Ayants droit

En l'absence de désignation expresse de bénéficiaires par le salarié, les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;
- à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin notoire ;
- aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- aux parents du salarié par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au survivant ;
- aux héritiers de l'assuré.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du (ou des) bénéficiaires, de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

Article 4 : Garantie invalidité absolue et définitive

A partir de la date où le participant est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité absolue et définitive avant 60 ans nécessitant l'assistance d'une tierce personne (3e catégorie du code de la sécurité sociale), il lui est versé par anticipation le capital décès prévu à l'article 3.2.

Nouvel article 4 : Garantie invalidité absolue et définitive

(modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009)

Si le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire s'il est reconnu invalide 3e catégorie par la sécurité sociale avec majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme, avant la date de prise d'effet de sa retraite sécurité sociale, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu à l'article 3.2.

Article 5 : Garantie rente éducation

5.1. En cas de décès du salarié, une rente éducation dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 8 est versée pour chaque enfant à charge.

5.2. Notion d'enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge du participant tous les enfants légitimes reconnus, naturels, adoptifs, recueillis ou à naître au sens de la législation fiscale ou au sens de la législation sur les allocations familiales :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 25e anniversaire, pendant la durée :
 - de l'apprentissage ou des études ;
 - de l'inscription auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou

effectuant un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21^e anniversaire, les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants légitimes, à naître et nés viables, et les enfants recueillis.

5.3. Montant de la rente éducation

Il sera versé pour les enfants à charge désignés en 5.2 :

- 8 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 17 ans révolus ;
- 12 % du salaire de référence par enfant âgé de plus de 18 ans, et jusqu'à 25 ans révolus.

5.4. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès. Elle est due et payable mensuellement à compter du premier jour du mois qui suit la date du décès.

Nouvel article 5 : Garantie rente éducation

(modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009) 

Avenant non étendu à ce jour. Il s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

5.1. En cas de décès du salarié, une rente éducation dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 8 est versée pour chaque enfant à charge.

5.2. Notion d'enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge du participant tous les enfants légitimes reconnus, naturels, adoptifs, recueillis ou à naître au sens de la législation fiscale ou au sens de la législation sur les allocations familiales :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 25^e anniversaire, pendant la durée :
 - de l'apprentissage ou des études ;
 - de l'inscription auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21^e anniversaire, les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants légitimes, à naître et nés viables, et les enfants recueillis.

5.3. Montant de la rente éducation

Il sera versé pour les enfants à charge désignés en 5.2 :

- 12 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 18^e anniversaire ;
- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans et jusqu'au 26^e anniversaire avec des minima sur le montant annuel de la rente calculés lors de sa mise en service.
- 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18^e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26^e anniversaire, pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres ;
- et de 24 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18^e anniversaire, et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26^e anniversaire, pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres.

Les minima sont calculés sur le plafond de sécurité sociale en vigueur au jour du décès du salarié, avec prorata pour les salariés à temps partiel, la rente annuelle étant ensuite revalorisée selon les dispositions prévues par l'accord sur la prévoyance du 27 mars 1997.

5.4. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès. Elle est due et payable mensuellement à compter du premier jour du mois qui suit la date du décès.

Article 6 : Garantie incapacité temporaire de travail

6.1. Définition

Il s'agit d'un arrêt total de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale hors assurance maternité.

6.2. Délai de carence

Le délai de carence appliqué à la garantie est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.

6.3. Montant

La garantie consiste à assurer à un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté un complément d'indemnité destiné à compléter les versements de la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 jusqu'au classement en invalidité par la sécurité sociale sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Article 7 : Garantie invalidité totale ou partielle

7.1. En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

7.1.1. Invalidité résultant d'un accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'incapacité d'au moins 66 %, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 65 % l'assureur apporte un complément calculé sur la base de la rente fixée ci-dessus.

7.1.2. Invalidité résultant d'une maladie

Invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie : l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'invalidité de 3e catégorie, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Invalidité de 1re catégorie : le complément mentionné ci-dessus est divisé par deux.

7.2. La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire jusqu'à son 60e anniversaire.

Nouvel article 7 : Garantie invalidité totale ou partielle

(modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009)

7.1. En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

7.1.1. Invalidité résultant d'un accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'incapacité d'au moins 66 %, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 65 % l'assureur apporte un complément calculé sur la base de la rente fixée ci-dessus.

7.1.2. Invalidité résultant d'une maladie

Invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie : l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'invalidité de 3e catégorie, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Invalidité de 1re catégorie : le complément mentionné ci-dessus est divisé par deux.

7.2. La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire jusqu'à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

Article 8 : Salaire de référence

Le salaire annuel de référence représente le total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois précédant l'événement. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels du salaire soumis à cotisation limité aux tranches A, B et C des rémunérations.

Article 9 : Revalorisation des prestations

L'ensemble des prestations sera revalorisé chaque 1er janvier et 1er juillet, en fonction de l'évolution du salaire minimum conventionnel de l'intéressé.

Article 10 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 133-8 du code du travail.

Les entreprises relevant du présent accord bénéficieront d'un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord pour se mettre en conformité avec des nouvelles garanties prévues.

Les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant la date d'extension du présent accord pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition que celui-ci fasse bénéficier leurs salariés d'une garantie équivalente.

Les dispositions du présent accord pourront être réexaminées à la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives contractantes.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 81 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 27 mars 1997.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseils (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 47-79, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, case 421, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

AVENANT N° 1 DU 25 JUIN 1998 à l'accord prévoyance du 27 mars 1997



Préambule

Le présent avenant conclu le 25 juin 1998 se substitue de plein droit aux annexes I et II de l'accord sur la prévoyance du 27 mars 1997.

Article 1er : Organismes de prévoyance

Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche à Méderic Prévoyance (groupe Méderic) et à l'URRPIMMEC (groupe Malakoff) entre lesquels une mutualisation des risques est organisée aux conditions suivantes :

1. Les entreprises relevant de la convention collective nationale sont tenues d'adhérer aux conditions décrites à l'article 2 du présent avenant au choix à l'une ou à l'autre des institutions de prévoyance ci-dessus dénommées sans distinction de territorialité. Elles disposent d'un délai de 6 mois après extension, et au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours, pour se mettre en conformité.
2. Par exception, les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant extension conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur. En cas de renégociation, et à condition que les garanties et les cotisations salariales soient équivalentes à celles précisées à l'article 2, les entreprises ont la possibilité de contracter avec tout organisme de leur choix ; elles pourront en faire bénéficier leurs filiales aux mêmes conditions.
3. De même les entreprises en création disposent d'un délai de 6 mois pour satisfaire aux garanties prévues par l'accord prévoyance du 27 mars 1997, et ce auprès de tout organisme de leur choix.
4. Les taux des cotisations définis au paragraphe 2 de l'article 2 du présent avenant seront maintenus pendant 5 ans par les institutions de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à partir de la date d'extension.
5. Les institutions de prévoyance ci-dessus dénommées sont adhérentes à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.
6. Au-delà d'une période de 5 ans à compter de la date d'extension, les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives contractantes indépendamment de l'accord prévoyance lui-même.

Article 2 : Cotisations

1. Assiette.

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut plafonné à la tranche C servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

2. Taux des cotisations prévoyance.

Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord prévoyance du 27 mars 1997, les entreprises acquitteront une cotisation calculée ainsi qu'il suit :

- sur la tranche A : 0,70 % ;
- sur la tranche B : 1,08 % ;
- sur la tranche C : 1,08 %.

Les taux des cotisations seront maintenus pendant 5 ans par les institutions de prévoyance ci-dessus désignées, et ce à partir de la date d'extension.

3. Répartition.

La répartition des cotisations sera faite dans chaque entreprise en fonction de ses règles propres sans que la part salarié excède 50 % du montant total des cotisations quel que soit l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 prévoit une cotisation de 1,5 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres. La cotisation de 0,70 % sur la tranche A prévue à l'article 2 ci-dessus est imputable à cette obligation.

Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les situations visées à l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'accord du 27 mars 1997, il sera proposé des cotisations individuelles par le biais d'un régime spécifique.

4. Clause de révision.

Tous les 5 ans au plus à compter de la date d'extension, les dispositions prévues par le présent avenant feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux.

Fait à Paris, le 25 juin 1998.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

PASSAGE À L'EURO

1) ACCORD DU 15 JANVIER 1999 relatif aux travaux exceptionnels liés au passage à l'euro et à l'an 2000

2) AVENANT DU 13 JUILLET 2001 Relatif aux travaux exceptionnels le dimanche et les jours fériés liés au passage à l'euro

ACCORD DU 15 JANVIER 1999 relatif aux travaux exceptionnels liés au passage à l'euro et à l'an 2000

Exposé des motifs :

Le passage à l'euro se traduira, compte tenu de l'impact qu'il aura sur le fonctionnement normal des installations et des applications informatiques, par la nécessité de conduire des travaux exceptionnels les samedi, dimanche et jours fériés pour effectuer des tests et pour le basculement effectif à l'euro les 1er , 2 et 3 janvier 1999 des établissements financiers et bancaires. Il est probable que des travaux exceptionnels, notamment dominicaux, pourront être nécessaires jusqu'au 31 mars 1999.

Par ailleurs, des besoins de même nature sont déjà prévisibles dans tous les secteurs de l'économie et de l'administration pour le passage des systèmes informatiques à l'an 2000 réclamant aussi des travaux exceptionnels et ce jusqu'au 31 mars 2000.

Pour que les sociétés de services et d'ingénierie informatique concernées puissent accompagner leurs clients dans ces mutations nécessaires, il importe de définir les conditions dans lesquelles leurs collaborateurs seront amenés à intervenir et les modes de compensation de ces travaux exceptionnels.

Le présent accord a pour objet de :

- fixer le cadre de l'ensemble du dispositif, notamment en cas de dérogation au repos dominical ;
- prévoir les dérogations spécifiques relevant du champ professionnel, en ce qui concerne :

a) La durée maximale quotidienne et hebdomadaire du temps de travail ;

b) Les contreparties afférentes pour les salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises du secteur professionnel de l'informatique référencées sous les codes NAF suivants : 72.1 Z, 72.2 Z, 72.3 Z, 72.4 Z relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils. Il concerne tout ou partie de leur personnel informaticien employés, techniciens et agents de maîtrise, et ingénieurs et cadres devant effectuer pour leurs clients les travaux nécessaires à la mise en place de l'euro (établissements financiers et bancaires) et le passage à l'an 2000 (tous secteurs d'activités) dans le cas où les contraintes d'exploitation des systèmes d'information imposent d'effectuer les tests, les bascules et les éventuelles corrections d'urgence de programmes y afférents en dehors de la semaine de travail, dans le cadre de l'horaire collectif de l'entreprise. Ces conditions doivent être cumulatives.

Article 2 : Dérogations administratives

Les entreprises devront solliciter, après consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux articles L. 221 et suivants du code du travail, des dérogations auprès de l'administration compétente.

Etant donnée la multiplicité des sites clients concernés sur l'ensemble du territoire national et la diversité des plannings opérationnels des entreprises clientes, les parties signataires du présent accord estiment qu'il convient que ces dérogations puissent être demandées à l'administration par des procédures simplifiées, préformatées avec des contreparties déterminées à l'article 4 du présent accord.

Les copies des demandes de dérogation seront transmises simultanément par les entreprises à la fédération SYNTEC, pour l'information de la commission paritaire de la convention collective nationale.

Article 3 : Durées maximales du temps de travail

En application de l'article D. 212-16 du code du travail et dans le cadre du présent accord, la durée maximale quotidienne du temps de travail peut être portée à 12 heures.

La durée hebdomadaire maximale absolue pourra être portée à 60 heures mais limitée à une durée maximale de 48 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ☹

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-7 et R. 212-2 à R. 212-10 du code du travail (arrêté du 30 mars 1999, art. 1er).

.

Par ailleurs, conformément à la loi :

- 11 heures de repos doivent séparer deux postes de travail successifs ;
- on ne peut travailler plus de 6 jours consécutifs dans le cadre de la réglementation ;
- le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé à 130 heures.

Article 4 : Garanties et contreparties légales et professionnelles

4.1. Pour l'application du présent accord, les entreprises feront appel en priorité au volontariat. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte pour les décisions d'affectation.

Lorsqu'un salarié est mobilisé pour des travaux exceptionnels alors qu'il a souscrit à des engagements personnels financiers à titre personnel ou familial, l'entreprise rembourse les éventuels débits ou autres frais sur justificatifs.

Il ne sera pas demandé à un même salarié de travailler plus de deux dimanches successifs, sauf exception motivée.

4.2. Les salariés visés par le présent accord, quelle que soit leur catégorie professionnelle, bénéficieront de contreparties de différentes natures répondant aux deux principes suivants :

- les travaux exceptionnels liés au passage à l'euro et à l'an 2000 seront soit payés, soit récupérés au choix du salarié, avec des bonifications identiques ;
- les contreparties sont liées à la réalisation d'unités de travaux exceptionnels (UTE).

Ces contreparties se substituent aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou autres ayant le même objet, si ces dernières sont globalement moins favorables ☹

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5 et suivants du code du travail (arrêté du 30 mars 1999, art. 1er).

.

4.3. Une UTE représente un forfait de 4 heures de travail demandée par la direction. Elle est réalisée en dehors des horaires appliqués au personnel concerné conformément aux plages horaires définies ci-après en 4.4. Cette demande fait l'objet d'une confirmation écrite. Elle est formulée avec un délai de prévenance qui, sauf exceptions motivées, ne peut être inférieur à 3 jours. Pour la journée et la nuit de Noël et du 1er janvier, ce délai est porté à 15 jours, sauf exception motivée.

En cas de non-respect du délai de prévenance pour les jours fériés, les frais qui auraient éventuellement été engagés par le salarié lui seront remboursés sur justificatifs selon les règles de chaque entreprise.

Chaque mise en oeuvre effective d'une UTE constitue un engagement de mise en application des dispositions prévues aux paragraphes suivants.

4.4. Taux de rémunération ou récupération : les unités de travaux exceptionnels (UTE) réalisées

sont récupérées ou rémunérées au choix du salarié, avec les coefficients de majoration suivants :

	EN JOURNEE	DE 20 H A 6 H
Semaine	-	1,50
Samedi	1,25	1,75
Dimanche et jours fériés	1,75	2,00

Visualiser le tableau 

A partir de la troisième UTE effectuée dans la semaine, les taux précédents sont majorés de 0,25.

Le salaire de base pour une UTE est égal à $4 \times S/H$ où H est l'horaire collectif mensuel en vigueur dans l'entreprise et S le salaire mensuel ou au prorata si horaire réduit.

La récupération devra s'effectuer dans un délai de 10 semaines à une date fixée d'un commun accord entre le salarié et la direction.

4.5. Repos compensateur : chaque entreprise attribuera un repos compensateur égal à 50 % d'une UTE, pour toute UTE mise en oeuvre dans le cadre du présent accord.

4.6. Conditions pratiques d'exercice des droits : les conditions pratiques d'exercice des droits ci-dessus sont précisées au sein de chaque entreprise dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 5 : Dispositions diverses

5.1. Les entreprises, outre les contreparties visées à l'article 4, prendront en charge les frais annexes découlant des contraintes occasionnelles liées à la restauration, à l'hôtellerie, aux transports, selon les barèmes et procédures en vigueur dans l'entreprise.

5.2. Suivi dans l'entreprise : les instances représentatives du personnel sont informées trimestriellement de l'utilisation éventuelle de ce dispositif.

Le présent accord ne fait pas obstacle à la mise en place de mesures complémentaires.

Article 6 : Durée, modification, suivi et bilan

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er décembre 1998 jusqu'au 31 mars 2000.

Pour l'année 2000, ces dispositions feront l'objet d'un avenant particulier tenant compte des dispositions de la loi sur la durée légale du travail.

Les parties conviennent de se réunir dans les 3 mois précédant son échéance afin d'examiner, le cas échéant, sa prolongation.

A l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord, avec un préavis d'un mois, une procédure de modification du présent accord pourra être engagée pour tout ou partie de ces dispositions.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté avant le 31 décembre 1999 à la commission paritaire de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 15 janvier 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC FIECI (fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie), 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ;

CFDT (fédération des services), 14, rue Scandicci, 93508 Pantin.

AVENANT DU 13 JUILLET 2001

Texte étendu par arrêté du 11 octobre 2001.

Relatif aux travaux exceptionnels le dimanche et les jours fériés liés au passage à l'euro



[Haut de page](#)

Préambule

Le passage impératif à l'euro se traduira, compte tenu de l'impact qu'il aura sur le fonctionnement normal des installations et des applications informatiques, par la nécessité de conduire des travaux exceptionnels en dehors de l'horaire collectif de travail, et plus particulièrement les dimanches et jours fériés, pour effectuer des tests et pour le basculement effectif à l'euro de l'ensemble des entreprises d'ici au 31 décembre 2001. Il est probable que de tels travaux exceptionnels pourront être nécessaires jusqu'au 30 juin 2002.

Pour que les sociétés de service et d'ingénierie informatique concernées puissent accompagner leurs clients dans ces mutations nécessaires, il importe de définir les conditions dans lesquelles leurs collaborateurs seront amenés à intervenir et les modes de compensation de ces travaux exceptionnels.

Afin de disposer d'une meilleure qualité de l'information par rapport à celle recueillie à l'issue de l'accord du 15 novembre 1999, une information sera menée au préalable auprès des adhérents de Syntec-Informatique pour les sensibiliser et permettre l'extension de ces mesures à l'ensemble des entreprises du secteur concerné.

La capacité qu'auront les partenaires sociaux dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 à analyser les informations recueillies lors de la mise en oeuvre de cet accord permettra de procéder à une négociation en vue d'organiser une dérogation au repos dominical applicable à l'ensemble de la branche.

Les parties conviennent ce qui suit :

Article 1er : Objet

Le présent accord a pour objet de définir un régime de tranches exceptionnelles d'activité distinct de celui prévu par l'accord national sur la durée du travail qui permet d'accompagner les pointes d'activité se traduisant par des travaux réalisés le dimanche, afin de :

- fixer le cadre de l'ensemble du dispositif, lorsqu'il s'agit de conduire des travaux exceptionnels liés au passage à l'euro, nécessitant une dérogation au repos dominical ;
- prévoir les dérogations spécifiques relevant du champ professionnel, en ce qui concerne :
 - a) la durée maximale quotidienne et hebdomadaire du temps de travail ;
 - b) les contreparties y afférentes pour les salariés.

Il fait suite au protocole du 15 janvier 1999 qui a expiré le 31 mars 2000 et tient compte des dispositions légales et conventionnelles relatives à la nouvelle durée légale du travail. Pour les travaux accomplis en dehors des périodes d'activité normales dans la continuité de la journée normale de travail ou la nuit, la mise en oeuvre des dispositions relatives aux dépassements significatifs du temps de travail commandés par l'employeur permettra d'apporter une solution satisfaisante aux travaux exceptionnels.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant leur activité principale dans les domaines des services informatiques référencés notamment sous les codes NAF suivants : 72.1 Z, 72.2 Z, 72.3 Z, 72.4 Z, relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils. Il concerne tout ou partie de leur personnel informaticien employés, techniciens et agents de maîtrise et ingénieurs et cadres devant effectuer à la demande des clients les travaux planifiés nécessaires à la mise en place de l'euro dans le cas où les contraintes d'exploitation des systèmes d'information imposent d'effectuer les tests, les bascules et les éventuelles corrections d'urgence de programme y afférents en dehors de la semaine de travail, dans le cadre de l'horaire collectif de l'entreprise. Ces conditions doivent être cumulatives.

Article 3 : Dérogations administratives

Les demandes de dérogations sont régies selon les dispositions prévues par le code du travail, en particulier aux articles L. 221 et suivants.

Elles devront être adressées au préalable à la fédération Syntec à l'aide d'un formulaire spécifique tenu à la disposition des entreprises, après consultation des instances représentatives du personnel.



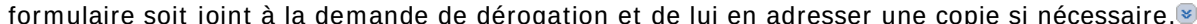
Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 2001).

Après enregistrement par la fédération à des fins statistiques et revêtu de son visa, ce formulaire est joint à la demande de dérogation auprès de l'administration compétente.



Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 2001).

La fédération aura au préalable demandé aux organisations patronales locales de veiller à ce que ce formulaire soit joint à la demande de dérogation et de lui en adresser une copie si nécessaire.



Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 2001).

Etant donné la multiplicité des sites clients concernés sur l'ensemble du territoire national et la diversité des plannings opérationnels des entreprises clientes, les parties signataires du présent accord estiment qu'il convient que ces dérogations puissent être demandées à l'administration par des procédures simplifiées, préformatées avec des contreparties déterminées à l'article 5 du présent accord.

A cet effet, les parties signataires mettront en oeuvre une commission de suivi du présent accord, dont elles préciseront les missions et le calendrier dans les 4 semaines suivant l'extension.

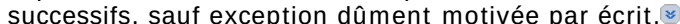
Article 4 : Durées maximales du temps de travail

Dans le respect des dispositions de l'article D. 212-16 du code du travail et dans le cadre du présent accord, les salariés concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec référence horaire, telles que définies par l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail, pourront voir portée la durée hebdomadaire à la limite maximale, prévue au 4^e alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail ; cependant cette durée hebdomadaire est limitée à 46 heures en moyenne sur 10 semaines consécutives.



Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 (2^e alinéa) du code du travail, en tant que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures (arrêté du 11 octobre 2001).

Enfin, outre le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaire et de repos entre 2 postes de travail, il ne sera pas demandé à un même salarié de travailler plus de 2 dimanches successifs, sauf exception dûment motivée par écrit.



Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-6 du code du travail, en tant que la possibilité de déroger à la règle du repos dominical est subordonnée à une autorisation administrative (arrêté du 11 octobre 2001).

Article 5 : Garanties et contreparties légales et professionnelles

5.1. Garanties de fonctionnement

Pour l'application du présent accord, les entreprises feront appel en priorité au volontariat. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte pour les décisions d'affectation.

Lorsqu'un salarié est mobilisé pour des travaux exceptionnels alors qu'il a souscrit à des engagements personnels financiers à titre personnel ou familial, l'entreprise rembourse les éventuels débits ou autres frais sur justificatifs.

Compte tenu des rythmes éventuellement imposés par les travaux planifiés et du respect des dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire, le travail de nuit et le décalage des horaires ne doivent pas être récurrents pour un même salarié sauf exception motivée ; l'horaire normal doit être rétabli dans la semaine suivant le premier décalage constaté.

5.2. Contreparties

Au titre du présent accord, les salariés visés au préambule et à l'article 1^{er}, quelle que soit leur catégorie professionnelle, bénéficieront de contreparties de différente nature répondant aux deux principes suivants :

- les travaux exceptionnels liés au passage à l'euro seront soit payés, soit récupérés au choix du salarié, avec des bonifications identiques, soit éligibles au CET d'entreprise ou de branche, si les conditions d'accès au CET le permettent ;
- La récupération s'effectuera soit par inscription au compte de temps disponible s'il existe, soit dans le cadre d'une planification établie d'un commun accord entre le salarié et la direction dans un délai de 10 semaines ;

- les contreparties sont liées à la réalisation des tranches exceptionnelles d'activité dont les règles de compensation sont définies au présent accord.

Ces contreparties relatives aux rémunérations de TEA organisées dans les conditions de l'article 5.4 se substituent aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou autres ayant le même objet, sauf si ces dernières dispositions sont plus favorables.

5.3. Procédure

Une TEA est une période d'activité planifiée et commandée par l'employeur ; elle a une durée préfixe de 3 h 30 de travail. Elle est réalisée en dehors des horaires appliqués au personnel concerné comme dit à l'article 1er , conformément aux plages horaires définies ci-après en 5.4, et concerne les travaux décrits à l'article 1 er .

Cette demande fait l'objet d'une confirmation écrite. Elle est formulée avec un délai de prévenance qui, sauf urgences motivées et volontaires, ne peut être inférieur à 3 jours ouvrables. Pour la journée et la nuit de Noël et du 1er janvier, ce délai est porté à 15 jours calendaires, sauf exception motivée.

En cas de non-respect du délai de prévenance pour les jours fériés, les frais qui auraient éventuellement été engagés par le salarié lui seront remboursés sur justificatifs.

Chaque mise en oeuvre effective d'une TEA constitue un engagement de mise en application des dispositions prévues aux paragraphes suivants.

5.4. Taux de rémunération ou récupération

Les TEA réalisées un dimanche ou un jour férié sont récupérées ou rémunérées, au choix du salarié, avec les coefficients multiplicateurs suivants :

- journée : 2,00 ;
- nuit : 2,25

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-6 du code du travail, en tant que la possibilité de déroger à la règle du repos dominical est subordonnée à une autorisation administrative (arrêté du 11 octobre 2001).

Il est également précisé que, lorsqu'une TEA est réalisée le samedi, le coefficient multiplicateur est de 1,25 en journée, de 1,75 la nuit de vendredi à samedi et de 2,00 la nuit de samedi à dimanche.

A partir de la 3e TEA effectuée dans la semaine, les coefficients multiplicateurs habituels précédents sont majorés de 0,25.

Le salaire de base pour une TEA est égal à 3,5 x Th, où Th est le taux horaire de salaire applicable au salarié.

5.5. Repos compensateur légal

Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (3e alinéa) du code du travail, en tant que les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures, dans les entreprises de plus de dix salariés (arrêté du 11 octobre 2001).

Lorsque la législation prévoit un repos compensateur, chaque entreprise attribuera un repos compensateur égal à 50 % d'une TEA, pour une TEA mise en oeuvre dans le cadre du présent accord.

5.6. Conditions pratiques d'exercice des droits

Les conditions pratiques d'exercice des droits ci-dessus sont précisées au sein de chaque entreprise dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 6 : Cas des collaborateurs en réalisation de mission avec autonomie complète

Pour ces collaborateurs, le décompte du temps de travail est effectué en jours, avec une limitation à 217 jours par an, sauf disposition d'entreprise plus favorable.

Les périodes travaillées demandées par la direction pour les travaux exceptionnels liés au passage à l'euro constituent une contrainte supplémentaire et son décomptées en journées.

A ce titre, les délais de prévenance sont identiques à ceux visés au paragraphe 5.3.

On rappelle que l'amplitude de cette journée est définie conformément à la loi.

Ces jours seront soit payés au taux journalier, soit récupérés ou éligibles au CET d'entreprise ou de branche, si les conditions d'accès au CET le permettent, avec des bonifications identiques correspondant aux coefficients multiplicateurs décrits au paragraphe 5.4.

Le taux journalier est égal à la rémunération annuelle rapportée au nombre moyen annuel de jours ouvrés compris dans le forfait du collaborateur.

Article 7 : Dispositions diverses

7.1. Les entreprises, outre les contreparties visées à l'article 5, prendront en charge les frais annexes découlant des contraintes occasionnelles liées à la restauration, à l'hôtellerie, aux transports, aux frais de garde d'enfants éventuels (selon les procédures en vigueur dans l'entreprise) dans le respect des dispositions relatives aux ordres de missions prévus par la convention collective nationale.

7.2. Suivi dans l'entreprise : les instances représentatives du personnel sont informées trimestriellement de l'utilisation éventuelle de ce dispositif.

7.3. Le présent accord ne fait pas obstacle à la mise en place de mesures complémentaires plus favorables, par accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les délégués syndicaux.

Article 8 : Durée. - Modification. - Suivi et bilan

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er juillet 2001 jusqu'au 30 juin 2002 ; les parties conviennent de présenter à l'extension le présent accord.

A l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord, avec un préavis de 1 mois, une procédure de modification du présent accord pourra être engagée pour tout ou partie de ces dispositions.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté avant le 30 juin 2002 à la commission paritaire de la convention collective nationale, un rapport d'étape étant prévu en octobre 2001.

Les parties signataires se réservent la possibilité d'examiner les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord au sein d'une commission d'interprétation les réunissant.

Fait à Paris, le 13 juillet 2001.

Organisation patronale :

Fédération Syntec.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC FIECI ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CICF ;

CFTC CSFV.

Conventions collectives

Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018



DURÉE DU TRAVAIL / AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1) ACCORD DU 22 JUIN 1999 Sur la durée du travail

2) ACCORD DU 29 MARS 2000 Sur l'Étude et le suivi de l'Aménagement du temps de travail

ACCORD DU 22 JUIN 1999

Texte étendu.



Adhésion du SPECIS FECTAM - CFTC par lettre du 18 mai 2000 et de la CFTC-CSFV par lettre du 9 octobre 2000.

Sur la durée du travail



(En application de la loi du 13 juin 1998)

[Haut de page](#)

Préambule

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités partagées par tous les partenaires sociaux.

Les entreprises de la fédération SYNTEC et de la CICF (chambre des ingénieurs-conseils de France) ont embauché plus de 40 000 personnes en 1998, dont plus du tiers des jeunes ingénieurs sortis d'écoles, toutes disciplines confondues. Elles ont l'ambition d'en embaucher plus de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des services dans l'économie, de la complexité croissante des technologies et de l'externalisation de plus en plus fréquente des prestations d'ingénierie, de conseil, de formation et de mise en oeuvre.

Les métiers du savoir, regroupés dans les fédérations SYNTEC et CICF, ont ainsi la volonté de créer un nombre très important d'emplois, en particulier destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par leurs collaborateurs supposent une large part de création ou de conception qui implique une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et une très faible possibilité de substituer immédiatement un collaborateur par un autre au cours de sa mission.

De plus, les métiers du savoir, par essence mobiles et internationaux, sont confrontés à une concurrence mondiale et leurs coûts de production sont directement liés au coût et à la durée du travail. Les entreprises du secteur ne peuvent prendre le risque de détériorer leur compétitivité en alourdissant leurs coûts de production. En effet, leur capacité à embaucher passe obligatoirement par le maintien de leur compétitivité.

La situation économique des entreprises de la branche est très contrastée, en raison de la diversité de leurs tailles et des secteurs d'activité dans lesquels elles opèrent. Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent, dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998, de mettre en oeuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- augmenter le volume de création d'emplois en assortissant chaque fois que possible la réduction du temps de travail, d'embauches : les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises afin de mettre en place les solutions les plus adaptées. Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ;
- développer la formation professionnelle des salariés en favorisant la mise en place d'opérations susceptibles d'accompagner leur évolution professionnelle ;
- préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté ;

- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année ;
- diminuer le temps de travail des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

Ces mesures, au travers de l'instauration d'un horaire collectif de 35 heures et des modalités d'aménagement annuel du temps de travail proposées, doivent en effet permettre à une majorité de salariés de la branche de bénéficier d'une dizaine de jours de disponibilité par rapport à la durée conventionnelle actuelle, au-delà de la garantie accordée sur le caractère chômé et payé des jours fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures par semaine au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002, selon les cas, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

▲ Haut de page

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

▲ Haut de page

Chapitre Ier Durée du travail

Article 1er : Durée du travail effectif

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cas particulier de l'astreinte : l'astreinte concerne les plages horaires en dehors des horaires habituels de travail pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de l'employeur. Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte, que cette intervention ait lieu au domicile du collaborateur ou sur le lieu du projet, fait partie intégrante du temps de travail effectif du salarié.

Article 2 : Durée conventionnelle du travail

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures à compter de la date d'effet précisée au chapitre XI du présent accord. Cette définition ne fait pas obstacle à des dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les accords ou les usages des entreprises.

▲ Haut de page

Chapitre II Dispositions relatives aux horaires de travail

Article 1er : Dispositions communes

Les entreprises de l'ingénierie, de l'informatique et du conseil offrent la particularité de compter une majorité de cadres, compte tenu des prestations intellectuelles de haut niveau qu'elles sont à même de proposer. Par ailleurs, les moyens bureautiques modernes font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle et le contrôle traditionnel des horaires de travail, par l'employeur. Cette évolution paraît rencontrer les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme propre, néanmoins compatible avec les contraintes de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées au personnel concerné, la référence à une mesure de temps exprimé en nombre de journées ou demi-journées de travail peut être plus adaptée que le calcul en heures et vient compléter utilement les dispositions légales (notamment les durées maximales légales qui continuent à s'appliquer).

Afin à la fois de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du temps de travail et de favoriser l'émergence de nouvelles organisations du travail dans les entreprises, les parties signataires conviennent de mettre à la disposition des entreprises les mesures ci-après qui viennent compléter les articles 32 ETAM et IC de la convention collective :

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent accord voient leur durée hebdomadaire de travail réduite selon les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire seront obtenues notamment en réduisant l'horaire hebdomadaire puis en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

Si la réduction d'horaire est obtenue en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année, le salarié bénéficie de jours disponibles attribués au titre de la réduction du temps de travail. Cette solution peut s'accompagner, au plan de la gestion, de la création d'un compte de temps disponible (chapitre V) permettant la matérialisation de la réduction effective du temps de travail et dont l'utilisation paraît adaptée aux variations de charge de travail des salariés de la branche.

Les parties signataires conviennent que les jours fériés sont non travaillés et payés. Lorsque l'activité de l'entreprise la fait travailler ces jours-là, ces derniers donnent lieu à récupération selon les dispositions conventionnelles ou établies par l'entreprise dans le respect des dispositions légales. Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir : les 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises conservent la faculté de modifier ou de maintenir l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise avant la date de signature du présent accord.

Trois types de modalités de gestion des horaires sont a priori distingués à l'initiative de l'entreprise :

- modalités standard ;
- modalités de réalisation de missions ;
- modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

Les définitions de ces différentes modalités sont précisées dans les articles ci-après.

Pour relever des modalités de réalisation de missions, les personnels doivent tout d'abord répondre aux conditions d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lors de la mise en oeuvre du présent accord sont informés des modalités qui les concernent après information, lorsqu'elles existent, des institutions représentatives du personnel. Les changements suivent l'évolution professionnelle du collaborateur et tiennent compte de leurs souhaits.

Article 2 : Modalités standard

Sauf dispositions particulières négociées par accord d'entreprise, les salariés concernés par les modalités standard ont une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de travail effectif doit être telle que leur horaire annuel ne puisse dépasser l'horaire annuel normal. Ce dernier ressort à 1 610 heures pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux chapitres III et IV). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1 610 heures. 

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

Ces modalités concernent les ETAM ; les ingénieurs et cadres peuvent également relever de ces modalités standard.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation annuelle présentée au chapitre III), la rémunération de ces collaborateurs ne peut être inférieure au salaire brut de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué à la date de signature du présent accord.

Article 3 : Réalisation de missions



Article étendu sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999 modifié).

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches...), le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre III).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures, sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats, ...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

Article 4 : Réalisation de missions avec autonomie complète



Article étendu sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999 modifié).



Article étendu sous réserve : de l'application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui permet de conclure des conventions de forfait en jours avec les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ; que le nombre de jours travaillés ne dépasse pas le plafond fixé au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ; que les modalités d'application du repos quotidien soient définies soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail, soit par accord d'entreprise (arrêté du 21 décembre 1999 modifié).

Les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de la durée du travail : les salariés ainsi concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser - ou à réduire - l'horaire habituel, dans le cadre du respect de la législation en vigueur.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

La comptabilisation du temps de travail du collaborateur se fait en jours, avec un maximum fixé à 219 jours, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, comme à l'article 2, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les collaborateurs concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps et doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective (en général les positions 3.2 et 3.3, et dans certains cas 3.1) ou avoir une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, ou être mandataire social.



Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

▲ Haut de page

Chapitre III Organisation du temps de travail sur l'année

La contrepartie indispensable aux contraintes liées à la réduction du temps de travail est l'absolue nécessité de repenser fondamentalement les organisations en recherchant systématiquement une meilleure productivité globale, notamment grâce à une souplesse accrue, capable de faire face aux fluctuations d'activité structurelles ou occasionnelles ainsi qu'aux cycles de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

Article 1er : Modalités de la modulation

En application de l'article L. 212-2.1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet, au niveau des différents projets gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre II), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence.

Pour le personnel régi par les modalités standard et notamment pour le personnel ETAM, les dispositions convenues sont les suivantes :

- pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs bénéficiant de cette durée effective de travail de telle façon que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen se compensent avec les heures effectuées en sousactivité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs ;
- l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours ;
- les heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre IV. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5.1 du code du travail ;

Points étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 2ème alinéa du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation convenue par accord d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, sauf dérogation, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 28 heures par semaine ;

Points étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 2ème alinéa du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

- seules les heures effectuées sur l'année, au-delà de l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de

▲ Haut de page

Chapitre IV Heures supplémentaires

Article 1er : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Elles sont définies au chapitre II, article 1er, dans le cas d'une modulation sur l'année.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. Cette disposition pourra être mise en oeuvre sur le fondement d'un accord d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés et l'employeur devra solliciter l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. De tels repos peuvent s'imputer par contre au crédit du compte de temps disponible du collaborateur (chapitre V) ou être pris selon les modalités définies par l'entreprise.

Article 2 : Contingent d'heures supplémentaires

Lorsque les organisations du travail retenues dans les entreprises, en fonction des exigences du marché, conduisent à organiser le temps de travail sur l'année, les parties signataires conviennent que le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 90 heures par an et par salarié.

Ce contingent pourra être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans le cas où l'entreprise ne choisirait pas l'annualisation et son volume annuel de 1 610 heures, les parties signataires conviennent que le contingent prévu à l'article 33 de la convention collective devra être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales.

▲ Haut de page

Chapitre V Compte de temps disponible

Le compte de temps disponible (CTD) permet de matérialiser l'application de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail. Il peut être constitué pour tout salarié, quel que soit le mode retenu pour la comptabilisation de son temps de travail. Il peut être géré sur toute période de référence de 12 mois consécutifs (année civile, exercice comptable, période de congés payés). [Les jours crédités au compte de temps disponible doivent être utilisés à l'intérieur de la période de

référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période.] 

Viennent s'imputer au crédit de ce compte :

- les jours disponibles nécessaires à l'application de l'accord : écart entre le nombre de jours normalement travaillés du salarié en fonction de ses droits à congés ou absences accordés par l'entreprise ou la convention collective (hormis les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximal autorisé par accord d'entreprise ou par cet accord ;
- les périodes de suractivité (tâches exceptionnelles accomplies pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions) ;
- les éventuelles conversions d'heures supplémentaires en repos équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce compte :

- la prise de jours de repos :
 - à l'initiative du salarié pour le tiers des jours crédités ;
 - à l'initiative de l'employeur (périodes d'intercontrats à condition que le collaborateur ne soit pas présent dans l'entreprise ou récupérations en compensation des périodes de suractivité) ;
- certaines formations, définies comme des coïntestissements (chapitre VIII). 

Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

Si une formation définie comme un coïntestissement n'est pas envisageable ou effectuée sur la période, la prise des jours se répartit pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, si les modalités de travail chez un client retiennent strictement une durée de 35 heures par semaine et que les horaires de travail du collaborateur concerné sont aménagés en conséquence, le collaborateur travaillant sur une base de 35 heures ne peut en plus bénéficier de jours disponibles supplémentaires : dans ce cas, les jours disponibles nécessaires à l'application de cet accord sont progressivement débités, *pro rata temporis*, pour l'annulation de ces jours sur la période annuelle de gestion (hormis les jours dont l'employeur et le collaborateur seraient convenus au titre de la formation de coïntestissement). Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

La gestion du compte de temps disponible sur une période plus longue que l'année, pour tenir compte de durées de projets supérieures à 12 mois, peut être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, établi avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail. Des modalités de fonctionnement du compte de temps disponible adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

Les jours inscrits au compte de temps disponible constituent une créance salariale. Le compte individuel est tenu mensuellement par l'employeur et est remis au salarié, sous forme d'un document individuel. Ce document précise quelle est la période de référence choisie par l'entreprise.

Un bilan sur le fonctionnement et l'utilisation du compte de temps disponible est communiqué annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ainsi qu'un rapport semestriel intermédiaire.

La prise des jours disponibles à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mois est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le compte de temps disponible d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise veillera à ce que 5 jours soient utilisés en récupération dans un délai de 2 mois, à une date à définir d'un commun accord.

Si à l'échéance de la période de référence le compte de temps disponible présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que le compte épargne-temps (chapitre VI) peut également être alimenté par l'éventuel solde positif du compte de temps disponible. 

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999).

▲ Haut de page

Chapitre VI Compte épargne-temps

Un compte épargne-temps, prévu par l'article L. 227-1 du code du travail, peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement. Il a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Les congés concernés peuvent être :

- des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congés pour création ou



Point étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98 494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999).

▲ Haut de page

Chapitre VII Mesure du temps de travail effectif

L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif.

Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, soit par tout système de pointage.

Les règles et les modalités d'application dans les conditions prévues par la loi et par le présent accord seront définies au niveau de l'entreprise. Ces documents constituent les éléments d'appréciation à la fois au sens de l'article L. 212-1.1 du code du travail et, en cas d'horaire individualisé, au sens de l'article D. 212-21 du code du travail. En cas d'horaire individualisé et de document déclaratif, la récapitulation hebdomadaire est effectuée conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, le contrôle hiérarchique restant en général mensuel.

Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les tranches exceptionnelles d'activité et les dépassements d'horaires, accomplis à la demande de la hiérarchie, pour les personnels assujettis à un horaire collectif ou individualisé.

▲ Haut de page

Chapitre VIII La formation

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence forte pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les parties signataires conviennent que la formation d'adaptation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise, dans le cadre du poste de travail, doit être incluse dans le temps de travail effectif.

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours et développement professionnel (par exemple acquisition d'une qualification complémentaire, progression professionnelle, extension du champ de compétences, reconversion...), les parties signataires sont désireuses de mettre en oeuvre des dispositions capables de conduire à leur développement. Dans ce but, elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un coinvestissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paie le coût du stage

et l'opération est réalisée en partie en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50 % du temps correspondant à cette formation peuvent être imputés au débit du compte de temps disponible (ou au débit du compte épargne-temps s'il en existe un dans l'entreprise ou l'établissement). 

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

Entrent dans le cadre de formations pouvant donner lieu à coinvestissement :

- les formations diplômantes ou homologuées par l'Etat ;
- les formations validées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) comme coinvestissables ;
- les formations validées sur saisine de la CPNE.

Des dispositions propres à l'entreprise ou à l'établissement peuvent être établies par voie d'accord avec les représentants des organisations syndicales signataires avant l'élaboration du plan de formation.

[▲ Haut de page](#)

Chapitre IX Le temps partiel

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

Pour tenir compte des exigences du marché et faciliter l'acceptation du temps partiel par l'employeur, il est convenu que le délai de prévenance pour modification du temps de travail sera d'au moins 3 jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 33 % du temps de travail de base. 

Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 décembre 1999).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

[▲ Haut de page](#)

Chapitre X Rémunérations

Les parties signataires conviennent que l'application de la loi sur la réduction du temps de travail n'entraînera pas de diminution des salaires minimaux conventionnels. Elles conviennent également d'initialiser un processus de revalorisation des rémunérations des positions 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres. Cette disposition sera négociée avec les organisations syndicales dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

En complément à l'article 32 (ETAM et IC) de la convention collective, les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle d'un collaborateur ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal conventionnel mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un treizième mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal conventionnel, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal conventionnel sur la période de présence.

[▲ Haut de page](#)

Chapitre XI Application de l'accord

Article 1er : Date d'effet

L'application de l'accord est subordonnée à son arrêté d'extension et sera possible à compter du premier jour du mois qui suivra la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Cet accord ne deviendra obligatoire dans les entreprises qu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail ou à celle, antérieure, de la mise en application de leur propre accord.

Dans les entreprises pourvues d'organisations syndicales représentatives, des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail seront engagées dès signature du présent accord.

Les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière.

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

[▲ Haut de page](#)

Chapitre XII Suivi de l'accord

(modifié par avenant du 25 octobre 2007) 

Avenant étendu par arrêté du 11 février 2009. Il entre en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, soit le 1er mars 2009.

Les parties signataires confient à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prend la forme d'une association loi de 1901. Les statuts de cette association garantissent l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de la commission. Pour remplir sa fonction, elle bénéficie d'une collecte auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0,2 â€° de leur masse salariale.

Fait à Paris, le 22 juin 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de service informatique, d'études et de conseil (SYNTEC) ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie CFECGC (FIECI) ;

Fédération des services CFDT.

[▲ Haut de page](#)

ANNEXE I « SALAIRES ET COEFFICIENTS » DU 7 DÉCEMBRE 2000 à l'Accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 22 juin 1999, ont décidé, conformément aux dispositions du chapitre 10 dudit accord, paragraphe 1, de revaloriser les rémunérations des positions 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres.

[▲ Haut de page](#)

1. Modalités de la revalorisation

Cette revalorisation de la rémunération sera obtenue par une modification des coefficients associés à ces positions :

POSITION	ANCIEN COEFFICIENT	NOUVEAU COEFFICIENT
1.1	90	95
1.2	95	100
2.10	100	105
2.11	110	115

Visualiser le tableau 

Il en résulte que les salaires minimaux bruts de ingénieurs et cadres de ces 4 positions seront dorénavant les suivants (valeur actuelle du point : 109 F) :

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT (en francs)
1.1	95	10 355
1.2	100	10 900
2.1	105	11 445
2.11	115	12 535

Visualiser le tableau 

[▲ Haut de page](#)

2. Date de mise en application

Le présent avenant sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté ministériel d'extension ou au plus tard le 1er mars 2001.

Fait à Paris, le 7 décembre 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération de la chambre syndicale des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicat de salariés :

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC.

ACCORD DU 29 MARS 2000 Sur l'Étude et le suivi de l'Aménagement du temps de travail 

Étendu par arrêté du 10 novembre 2000.



[▲ Haut de page](#)

Préambule

(modifié par avenant du 25 octobre 2007) 

Avenant étendu par arrêté du 11 février 2009. Il entre en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, soit le 1er mars 2009.

L'accord national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail confie à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord du 22 juin 1999. Cet engagement, prévu au chapitre XII de l'accord national, se matérialise par la création d'une association loi de 1901.

Cette association, dénommée ADESATT, bénéficie d'une collecte annuelle auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0,2 % de leur masse salariale brute.

Compte tenu des moyens dont dispose l'ADESATT, cet outil doit être utilisé pour favoriser les relations paritaires au sein de la branche dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par le champ conventionnel.

Article 1er : Accès des représentants des membres de l'ADESATT aux informations remises aux représentants du personnel et relatives à l'aménagement du temps de travail

Les représentants des membres de l'ADESATT bénéficient d'un droit d'accès permanent aux accords et documents des entreprises relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Ces documents sont ceux dont disposent les représentants du personnel présents dans l'entreprise.

Pour mener à bien leurs missions, les membres de l'ADESATT disposent d'un budget de suivi de l'accord défini annuellement par l'association.

Article 2 : Rapports des membres de l'ADESATT à la commission paritaire de la convention

collective nationale

Les organisations membres de l'ADESATT remettront annuellement et séparément un rapport à la commission paritaire nationale. Ce rapport pourra suggérer aux membres de la commission paritaire nationale d'ouvrir des négociations sur tout point relatif à l'aménagement du temps de travail.

Article 3 : Accès des membres de la commission paritaire de la convention collective nationale aux études et recherches de l'ADESATT

Chaque organisation syndicale membre de la commission paritaire de la convention collective nationale bénéficie d'un droit d'accès aux études et recherches réalisées par l'ADESATT dans le cadre du budget études et recherches de l'association.

Article 4 : Moyens des membres de la commission paritaire de la convention collective nationale pour instruire les études et recherches réalisées par l'ADESATT

Chaque organisation syndicale membre de la commission paritaire de la convention collective nationale bénéficie d'un budget défini annuellement par le budget d'études et recherches de l'ADESATT pour pouvoir prendre connaissance et prolonger les travaux de l'ADESATT dans ce domaine.

Article 5 : Appui de l'ADESATT aux travaux de l'observatoire des métiers

Compte tenu de la mise en place d'un observatoire des métiers sur le même champ conventionnel que celui de l'accord du 22 juin 1999, l'ADESATT mettra à la disposition de l'OPIIEC (Observatoire paritaire des métiers de l'informatique, de l'ingénierie, des études et du conseil) l'ensemble des études et recherches réalisées dont il dispose, afin de permettre aux partenaires sociaux membres de cette instance paritaire de fonctionner sur un même niveau d'information.

En outre, afin de favoriser la bonne complémentarité des institutions paritaires, l'ADESATT pourra contribuer, dans la limite d'une somme définie annuellement par le budget études et recherches de l'ADESATT, au financement des travaux et recherches relatifs à l'aménagement du temps de travail et à l'emploi.

Article 6 : Montant des dotations budgétaires

Compte tenu du caractère variable du budget de la collecte annuelle prévue au chapitre XII de l'accord national, les parties signataires conviennent que les budgets prévus par le présent avenant ne peuvent être fixés en valeur par le présent texte. L'ADESATT informera annuellement les parties signataires des montants des budgets prévus par le présent accord.

Article 7 : Application, formalité de dépôt du présent avenant

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent accord. Le présent avenant est applicable dès le mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 29 mars 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF (chambre des ingénieurs-conseils de France), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 90, rue Lafayette, 75009 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin.

Adhésion :

Fédération nationale CGT des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention par lettre du 6 décembre 2002.



Conventions collectives



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

DISPOSITIONS FINANCIÈRES DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

1) AVENANT DU 28 AVRIL 2004 Relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés

AVENANT DU 28 AVRIL 2004

Texte étendu par arrêté du 26 octobre 2004.

Relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés

Article 1er : Périmètre d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de code NAF 72.1 Z, 72.2 A, 72.2 C, 72.3 Z, 72.4 Z et exclusivement au personnel indispensable aux prestations d'Infogérance, de Tierce maintenance applicative (TMA) et aux prestations nécessitant des bascules informatiques, amené à travailler un dimanche ou un jour férié pour des raisons de continuité de service au client.

Article 2 : Dispositions financières

a) Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon la modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » au sens du chapitre II, article 4, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail :

Pour ces salariés, la journée ainsi effectuée est rémunérée, augmentée d'une majoration.

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux journalier du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.

b) Pour les salariés dont le temps de travail est décomposé selon les modalités « standard » et « réalisation de missions » au sens du chapitre II, articles 2 et 3, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail :

Pour ces salariés, les heures ainsi effectuées sont rémunérées, augmentées d'une majoration.

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux horaire du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.

Article 3 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès publication au *Journal officiel* du texte réglementaire autorisant le travail du dimanche.

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 132-10 du code du travail à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et présenté à l'extension auprès du ministère des relations du travail.

Fait à Paris, le 28 avril 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

CGT.



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 1) ACCORD DU 19 MAI 1995 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi
- 2) ACCORD DU 8 MARS 2001 Relatif à la mise en place d'un dispositif délivrant des certificats de qualification professionnelle
- 3) AVENANT DU 28 JUILLET 2003 Relatif au financement de l'OPIIEC
- 4) ACCORD DU 22 FÉVRIER 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés
- 5) ACCORD DU 31 MARS 2005 relatif à l'OPCA
- 6) AVENANT DU 17 MAI 2005 relatif à l'accord du 14 décembre 1994 constitutif de l'OPCA-FAFIEC
- 7) ACCORD DU 23 OCTOBRE 2008 relatif à la formation professionnelle
- 8) ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

ACCORD DU 19 MAI 1995 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Par accord du 21 novembre 1995 (étendu par arrêté du 8 février 1996), le champ d'application de cet accord reste celui de l'avenant n° 7 du 5 juillet 1991 exprimé en code NAP.



Accord annulé et remplacé par l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi - voir plus bas.

[▲ Haut de page](#)

Préambule

L'application de la loi quinquennale ainsi que l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 créent de nouvelles obligations notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil en raison des spécificités des métiers concernés, les partenaires sociaux sont soucieux à la fois :

- de conserver leur propre convention collective nationale et de l'améliorer ;
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;
- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche ;
- de promouvoir l'insertion des jeunes dans les métiers et entreprises de la branche.

Pour réaliser ces objectifs, les partenaires sociaux ont décidé de promouvoir le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi en redéfinissant sa composition et son fonctionnement ; en élargissant ses missions et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

Article 1er : Compétence

La commission paritaire nationale de l'emploi est compétente pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, modifiée.

Article 2 : Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

(modifié par avenant du 17 mai 2005) 

Avenant étendu par arrêté du 6 décembre 2005.

La commission paritaire nationale de l'emploi statuant en matière de formation est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national.

Les représentants désignés sont au nombre :

- de 2 pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants salariés ;
- outre le président et le vice-président, 4 autres membres de la CPNE par collège sont également membres du conseil d'administration du FAFIEC.

La commission est présidée par le vice-président du FAFIEC ou, en cas d'empêchement, par toute personne membre de la commission à laquelle il délèguera ses pouvoirs. Le président du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président de la CPNE.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées.

Toutefois, lorsque la commission statue en matière de plans de sauvegarde de l'emploi, la présidence en est confiée au représentant du collège patronal (président ou vice-président de la CPNE en fonction de l'alternance en cours).

Article 3 : Fonctionnement

(modifié par avenant du 17 mai 2005) 

Avenant étendu par arrêté du 6 décembre 2005.

Calendrier de travail

Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail comporte notamment :

- la définition des orientations politiques sur le dernier quadrimestre de l'année, pour la mise en oeuvre par le FAFIEC l'année suivante ;
- l'élaboration d'une vision triennale avec réactualisation annuelle ;
- des propositions d'axes d'études pour l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;
- le résultat de la mise en oeuvre des décisions politiques de formation réalisée par le FAFIEC.

Sur mandat de la CP-CCN, la CPNE assure le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche.

Réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi

Les réunions de la commission paritaire de l'emploi bénéficient d'un ordre du jour et d'un compte rendu. Les comptes rendus sont validés lors de la réunion suivante.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son président et de son vice-président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataire ou adhérente du présent accord et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataire ou non adhérente du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement occupant plus de 100 salariés, la commission paritaire nationale de l'emploi est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion du comité d'établissement.

Les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors de 6 jours à compter de cette date pour saisir la commission paritaire nationale de l'emploi qui disposera alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux

représentants du personnel.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi, pour autant que cette saisine s'inscrive dans un délai de 21 jours décompté à partir du jour où les instances représentatives du personnel ont tenu leur première réunion.

Article 4 : Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission :

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.
2. D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver.
3. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet les grandes orientations sont fixées annuellement et notamment l'accueil en entreprise des jeunes en alternance et les conditions de leur formation. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche FAFIEC est chargé de leur mise en oeuvre.
4. D'étudier les projets de licenciements collectifs d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui sont soumis et les possibilités de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.
5. Et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des éléments.

Article 5 : Suivi

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi assure le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation quinquennale de négocier sur la formation ;
- de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics ;
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

Article 6 : Délibérations et avis

Les décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

Seules les organisations signataires ou adhérentes du présent accord ont une voix délibérative.

Dans le cas de saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la commission font l'objet d'un avis qui sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise concernée.

Article 7 : Moyens

Le secrétariat est assuré par la fédération SYNTEC, affaires sociales, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Tous les frais liés à la politique de formation et d'emploi de la branche décidée par les partenaires sociaux sont pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé de branche FAFIEC 

Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 février 1996, art. 1er) .

Article 8 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dans un délai de trois mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu à l'article L. 133-8 du code du travail.

Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives contractantes, dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal de six mois.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 81 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 19 mai 1995.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil, de formation professionnelle (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (CFE-CGC FIECI), 11, rue du Havre, 75008 Paris ;

Fédération des employés et cadres FO, 28, rue des PetitsHôtels, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

CFTC-FECTAM, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10 ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

ACCORD DU 8 MARS 2001

Texte étendu par arrêté du 30 juillet 2001.

Relatif à la mise en place d'un dispositif délivrant des certificats de qualification professionnelle



▲ Haut de page

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 se sont réunis afin d'étudier les mesures à prendre en vue de la mise en oeuvre d'un dispositif de délivrance de certificats de qualification professionnelle à l'usage des salariés des sociétés relevant du champ conventionnel de ladite convention collective nationale.

Le présent accord concerne les règles et modalités d'application du dispositif de certification des formations en alternance pour les métiers spécifiques de la branche.

Ultérieurement, et par voie d'avenant conventionnel, l'accès à la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle pourra également se faire, pour l'ensemble des salariés des sociétés de la branche, à condition d'avoir suivi les programmes de formation et les épreuves de qualification appropriées soit dans le cadre de la formation continue, soit par la validation des acquis professionnels.

Article 1er : Entreprises concernées

Le dispositif de délivrance de certificats de qualification professionnelle concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil tel que défini à l'article 9.

Article 2 : Publics concernés

Le présent accord s'applique à tous les salariés participant aux actions de formation organisées dans le cadre de contrats de qualification conformément à l'article 3 de l'accord national du 18 février 1999 relatif à l'insertion des jeunes par la formation en alternance.

Ces salariés se verront délivrer un certificat de qualification professionnelle.

Article 3 : Procédure de création

3.1. Demande de création d'un certificat de qualification professionnelle

La Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation est saisie des demandes de création de certificats de qualification professionnelle.

Ces demandes émanent de :

- l'une quelconque des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprise ou de groupement d'entreprises, des cursus pédagogiques conduisant à des connaissances et des compétences adaptées aux besoins des entreprises de la branche ;
- La CPNE elle-même agissant de manière prospective sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en fonction notamment des travaux de l'OPIIEC, ou en regard des formations les plus souvent utilisées dans les demandes de financement des contrats de qualification traitées par le FAFIEC, en tant qu'OPCA de la branche.

3.2. Formalisation de la demande

La demande est adressée à la CPNE sous forme d'un dossier contenant tous les éléments lui permettant de prendre une décision sur le bien-fondé d'une création de certificat.

- étude socio-économique de l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné ;
- niveau de connaissances des stagiaires concernés ;
- pré-requis éventuels ;
- modalités d'application ;
- détail des programmes ;
- durée prévue ;
- planification prévisionnelle du déroulement de l'alternance ;
- descriptif des compétences à maîtriser pour l'exercice de la fonction.

L'absence de l'un de ces éléments renvoie le dossier auprès du demandeur.

3.3. Instruction du dossier

La CPNE ayant validé la demande transmet le dossier au FAFIEC pour expertise.

La mission du FAFIEC consistera :

- à faire une comparaison du cursus présenté avec des cursus existant diplômants ou homologués ;
- à réunir le groupe d'experts déterminé par le secteur d'activité concerné pour une analyse pédagogique des contenus de la formation, et la définition d'une fiche de qualification ;
- à préqualifier des organismes de formation susceptibles de dispenser les formations requises ;
- à formaliser un dossier d'expertise permettant à la CPNE de se prononcer.

3.4. Validation de la demande

Les critères de validation retenus sont les suivants :

- l'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées ;
- l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné en regard des analyses réalisées par l'OPIIEC ;
- la qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la CPNE.

La Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation se prononcera, par un vote à majorité qualifiée de 70 % des voix, sur la mise en oeuvre du certificat de qualification professionnelle. prendra toutes dispositions pour avertir le demandeur de sa décision

dans les meilleurs délais.

La CPNE se prononcera sur les aspects de niveau hiérarchique à affecter au certificat de qualification professionnelle.

La CPNE transmettra à la commission paritaire de la convention collective nationale pour inscription du certificat de qualification professionnelle.

Article 4 : Procédure de révision et de suppression

La Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation pourra décider de réviser ou de supprimer toute qualification qu'elle aura préalablement créée et validée. Elle aura l'obligation de procéder à la mise à jour annuelle de la liste des certificats créés par la branche.

Dans le cas d'une suppression, la CPNE transmettra l'information à la commission paritaire de la convention collective nationale pour radiation.

Cependant, toute action engagée restera éligible à la délivrance du CQP.

Article 5 : Délivrance des certificats

La délivrance des certificats de qualification professionnelle s'effectue sous la responsabilité de la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

5.1. Organisation des épreuves

L'organisation des épreuves est confiée à l'organisme de formation qui devra :

- faire la preuve, s'il en est autorisé par la CPNE, de la validation par évaluation et contrôle continu des connaissances théoriques auprès de l'organisme de formation ;
- s'assurer de l'évaluation par le tuteur des connaissances pratiques en situation professionnelle ;
- s'assurer du bon déroulement des épreuves de contrôle des connaissances dans le cas où un tel dispositif est requis ;
- réunir un jury qui devra délibérer sur l'opportunité de délivrance du certificat de qualification professionnelle et garantir la prise en charge des frais de déplacement et de participation des membres du jury.

Dans la perspective de l'accession au CQP par la validation des acquis professionnels, un processus d'organisation du contrôle des connaissances pourra être étudié ultérieurement.

5.2. Composition du jury

Le jury est présidé par un membre de la Commission paritaire nationale pour l'emploi.

Le jury est composé, outre son président, au minimum de 4 personnes :

- un (ou plusieurs si possible) professionnel(s) reconnu(s) de la spécialité représentant le groupe d'experts ayant produit la fiche de qualification ;
- un représentant du FAFIEC spécialiste de la formation du secteur concerné ;
- un (ou plusieurs si possible) professionnel(s) reconnu(s) de la spécialité représentant les organisations professionnelles d'employeurs ;
- un (ou plusieurs si possible) professionnel(s) reconnu(s) de la spécialité représentant les syndicats de salariés.

Le jury ne peut pas comprendre de personnel de l'organisme de formation.

Le jury ne peut pas comprendre le tuteur.

5.3. Délibération du jury

Les notes obtenues par les candidats sont reportées sur un état récapitulatif des notes qui permet au jury de délibérer.

Le jury ayant délibéré prononce majoritairement l'admission des candidats remplissant les conditions telles que définies dans la fiche de qualification.

A l'issue de la délibération le président du jury signe le procès-verbal et informe les candidats des

décisions du jury.

La décision du jury est souveraine.

Article 6 : Enregistrement des qualifications

La Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation prendra toutes dispositions notamment avec le FAFIEC, pour permettre l'enregistrement des qualifications délivrées, en assurer la traçabilité et respecter les règles de qualité en la matière.

Ces dispositions devront, entre autres, permettre la communication de l'information dans le cas d'une révision ou d'une suppression dudit certificat.

Article 7 : Publication des qualifications

La Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation prendra toutes dispositions pour permettre la publication de la liste des certificats de qualification professionnelle auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et de tous les organismes pouvant avoir à en disposer.

Article 8 : Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir telle disposition qui leur semblerait utile, selon les règles de révision de la convention collective nationale. Les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord seront examinées par la Commission nationale d'interprétation en application de l'article 85 de la convention collective nationale.

Article 9 : Date d'application

L'accord entrera en vigueur dès le 8 mars 2001 et les parties conviennent de présenter à l'extension le présent accord dans le cadre du champ professionnel d'application étendu de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 modifié par l'avenant 12 *ter* du 11 avril 1996 (non étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 étendu.

Fait à Paris, le 8 mars 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

La fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

La fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

La CFE-CGC (FIECI), 90, rue Lafayette, 75009 Paris ;

La fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La CFDT (fédération des services), 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

La CFTC-CSFV, 197, rue du faubourg Saint-Martin, 75010 Paris ;

La CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

AVENANT DU 28 JUILLET 2003 Relatif au financement de l'OPIIEC

[▲ Haut de page](#)

Préambule

Les fédérations patronales SYNTEC et CICF, d'une part, les organisations de salariés signataires, d'autre part, ont la volonté de doter la branche d'un outil d'observation des métiers et des compétences, dont l'évolution doit contribuer à l'anticipation des besoins en matière de formation et au développement de la qualification et de l'emploi pour les métiers de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil dans le cadre du dialogue social de la branche.

L'objectif spécifique du projet est de produire des propositions, à destination de la CPNE de la

branche statuant en matière de formation, pour orienter et développer la formation continue en premier lieu, la formation initiale en second lieu, afin de faciliter le recrutement, d'accompagner les parcours de progression et d'aider les réorientations des salariés de la branche de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil.

Les bénéficiaires du projet sont l'ensemble des salariés de la branche. Certaines populations font l'objet d'une attention particulière. Il s'agit notamment de publics déclarés prioritaires par les partenaires sociaux.

L'objectif de l'égalité des chances homme-femme est poursuivi de manière transversale dans les travaux en matière de formation, de qualification et d'emploi. Les personnels qui assurent une fonction d'accompagnement par la formation ou le tutorat au sein de leur entreprise sont également visés.

Sont aussi bénéficiaires les partenaires sociaux de la branche. Ils participent à la construction d'un langage commun sur les métiers et les emplois propres à la branche. Ils disposent d'une réflexion pour promouvoir une action pour la formation, la qualification et l'emploi au bénéfice des salariés et des entreprises. Les productions du projet présentent un intérêt pour les autres partenaires du projet, notamment, le FAFIEC, OPCA de branche, les autres organisations professionnelles et les observations des métiers connexes de la branche.

C'est ainsi qu'une demande de concours a été déposée par la CPNE et l'OPIIEC au titre de la programmation du Fonds social européen 2000-2006 - objectif 3 ; cette demande a reçu un agrément de principe de la DGEFP le 13 novembre 2002, confirmé par la commission nationale de la DGEFP - objectif 3 le 15 avril 2003. La convention relative à l'attribution du Fonds a été adressée à l'OPIIEC le 25 juin 2003, pour la période de 18 mois du 1er juillet 2003 au 31 décembre 2004.

Cet accord est cependant conditionné par l'engagement des partenaires sociaux à assurer le fonctionnement de l'observatoire après l'investissement auquel participe l'Etat par l'intermédiaire de la subvention européenne.

Cet engagement des partenaires sociaux se concrétise par le vote dans les mêmes termes d'une décision conjointe de la commission paritaire nationale de l'emploi, de l'OPIIEC en tant qu'instrument de réflexion au service de la CPNE, et du FAFIEC, en tant qu'outil d'exécution de la politique de formation de la branche.

Le présent accord reprend les dispositions :

- du protocole du 26 mars 2003 ;
- de la décision de la CPNE du 20 mars ;
- et de la délibération du conseil d'administration du FAFIEC du 26 mars 2003.

Article 1er

Réunis au sein de la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN), les fédérations patronales SYNTEC et CICF, d'une part, les organisations de salariés CFDT, CGC, CFTC et CGT, d'autre part, approuvent la décision de la CPNE réunie le 20 mars 2003 de mandater le conseil d'administration de l'OPIIEC pour assurer en son nom et pour son compte la mission de pilotage du projet DSIIEC et de ses prolongements, l'OPIIEC agissant donc en qualité de maître d'oeuvre.

L'OPIIEC rendra compte une fois par trimestre à la CPNE de l'état d'avancement de sa mission, la CPNE conservant le rôle de maître d'ouvrage.

Soucieux de la pérennisation de l'OPIIEC et de l'aboutissement du projet DSIIEC, les partenaires sociaux décident également de donner au FAFIEC, OPCA de la branche, les moyens nécessaires pour que les dépenses du projet soient prises en charge progressivement, particulièrement à partir de la deuxième phase du projet, en 2004, comme source de financement alternative à l'intervention ponctuelle du FSE, conformément à la demande exprimée par la DGEFP dans son courrier du 13 novembre 2002.

Ainsi, le FAFIEC est chargé d'assurer la gestion financière du projet, de recevoir les fonds du FSE, d'enregistrer les dépenses et de tenir la comptabilité des opérations afin d'en justifier l'utilisation auprès de la DGEFP ou de toute administration.

Il est entendu que le conseil d'administration du FAFIEC agit dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le FAFIEC rendra compte trimestriellement à la CPNE et à l'OPIIEC pour ce qui les concerne.

Article 2

Cet accord n'entraînant pas d'obligation particulière pour les entreprises de la branche, la prise d'une mesure d'extension n'est pas nécessaire. Il sera cependant procédé aux formalités de dépôt auprès du ministère des affaires sociales dans les conditions habituelles.

Fait à Paris, le 28 juillet 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

En application des dispositions de l'article R. 952.4 du code du travail, les parties signataires du présent accord décident qu'une partie des disponibilités de l'OPCA en 2005, au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés, pourra être affectée à la prise en charge de dépenses de formation conduites au titre du plan de formation pour les salariés d'entreprises occupant moins de 10 salariés.

Après l'avis favorable de la commission paritaire nationale de l'emploi émis le 10 février 2005, le conseil d'administration du FAFTEC décide du montant de cette affectation pour l'exercice 2005, à hauteur des besoins relatifs à la couverture des engagements du capital de temps de formation (CTF) et du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, constatés à la date du 31 décembre 2004.

Fait à Paris, le 22 février 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC FIECI ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres/FO.

CFTC-CSFV.

ACCORD DU 31 MARS 2005 

Accord étendu par arrêté du 13 juillet 2005.

relatif à l'OPCA



Article 1er

L'article 4 de l'accord du 14 décembre 1994 est dorénavant ainsi rédigé :

Article 4

Collecte

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou

établissement au titre :

- Des articles 8.1, 8.2 et 8.3 de l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 ;
- Des participations financières extérieures de toute nature :
 - dons et legs ;
 - concours financiers apportés par les collectivités publiques ;
 - et d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.
- Et de toute autre collecte issue d'un accord des partenaires.

Article 2 : Entrée en vigueur

Pour les entreprises qui adhèrent à une organisation professionnelle du champ conventionnel, les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 27 décembre 2004, sous réserve de l'extension des articles dont il est fait application dans le présent texte.

Pour les autres entreprises, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension sous réserve de l'extension des articles dont il est fait application dans le présent texte.

Fait à Paris, le 31 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres FO ;

CFDT ;

CSFV-CFTC.

AVENANT DU 17 MAI 2005 relatif à l'accord du 14 décembre 1994 constitutif de l'OPCA-FAFIEC 

Avenant étendu par arrêté du 28 novembre 2005.



Article 1er

Les articles 7 et 8 de l'accord du 14 décembre 1994 sont modifiés comme suit :

Article 7

Utilisation des ressources

Les ressources du FAFIEC sont versées et gérées dans 3 sections comptables distinctes, correspondant à la nature de chacune des contributions reçues par l'organisme, à savoir :

A. - Au titre de la formation professionnelle continue

1. Les contributions conventionnelles obligatoires des entreprises occupant 10 salariés ou plus sont mutualisées dès leur versement et constituent un fonds commun professionnel à partir duquel sont financées des actions de formation mises à disposition des entreprises adhérentes et de leurs salariés selon les modalités du règlement intérieur.

2. Les contributions conventionnelles obligatoires des entreprises occupant moins de 10 salariés sont mutualisées dès leur versement et affectées à un second fonds commun professionnel à partir duquel sont également financées des actions de formation mises à la disposition des entreprises adhérentes de moins de 10 salariés.

B. - Au titre de la professionnalisation

Les contributions légales au titre de la professionnalisation des entreprises occupant moins de 10 salariés et 10 salariés ou plus constituent un 3e fonds commun professionnel à partir duquel sont financées des actions de professionnalisation mises à la disposition des entreprises adhérentes et de leurs stagiaires selon les modalités du règlement intérieur.

C. - Dispositions communes

1. Les versements provenant de concours extérieurs pour des actions de formation spécifiques sont affectés à leur objet, les fonds communs professionnels pouvant participer à un financement complémentaire.

2. Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Le cumul des fonctions d'administrateurs dans l'organisme collecteur paritaire et dans un établissement de formation ou un établissement de crédit devra être porté à la connaissance du conseil d'administration du FAFIEC ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Au cas où l'un des membres du conseil d'administration perdrait la qualité au titre de laquelle il a été désigné, il serait remplacé à la diligence de l'organisation qu'il représente.

D. - Fonctionnement du conseil d'administration

Tous les 2 ans le conseil d'administration désigne par alternance les responsabilités suivantes dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Les désignations interviennent au sein des 2 collèges représentant l'un celui des employeurs, l'autre celui des organisations syndicales de salariés.

Le président, le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint sont désignés par un collège. Le vice-président, le trésorier et le secrétaire sont désignés par l'autre collège. A chaque renouvellement des dirigeants, tous les 2 ans, les fonctions sont permutées entre les 2 collèges.

Le président du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président de la CPNE. Parallèlement, le président de la CPNE est vice-président du conseil d'administration du FAFIEC.

En cas d'empêchement du président, la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Le conseil d'administration, sous son autorité, délègue aux président, vice-président, trésorier, secrétaire, trésorier et secrétaire adjoints, les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire du FAFIEC en ordonnant les dépenses. Le conseil d'administration sera représenté par son président en justice et dans les actes de la vie civile et au pénal.

Trois comités permanents ont pour objet d'éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en oeuvre de ces décisions à travers le pilotage et le contrôle :

- comité ressources humaines et rémunérations ;
- comité juridique, finances, audit ;
- comité organisation, qualité.

Le règlement intérieur définit les rôles et responsabilités de ces comités.

Article 8

Administration

A. - Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires entrant dans l'objet du FAFIEC :

- il nomme sur proposition de son président et de son vice-président le directeur délégué et le directeur financier du FAFIEC ;
- il définit les règles de prise en charge des dépenses de formation et la délégation annuelle du

- directeur délégué ;
- il définit les règles d'accès et de prise en charge de la formation par le FAFIEC dans le cadre de la politique de formation de la branche définie par la CPNE ;
- il gère les fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et tout autre versement prévu par l'article 4 du présent accord ;
- il dispose de 2 commissions (formation professionnelle et professionnalisation) composées d'administrateurs ou de leurs représentants ;
- il peut créer des comités projet *ad hoc* , dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du mandat ;
- concernant les plans de sauvegarde de l'emploi, il est responsable de la mise en oeuvre des décisions rendues par la CPNE dans le cadre d'un budget annuel défini à cet effet par le conseil d'administration du FAFIEC ;
- il procède à la désignation d'un commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur ;
- il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes ;
- il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

B. - Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration de 20 membres désignés par les organisations signataires du présent accord à raison :

- de 2 représentants titulaires désignés pour 2 ans par chaque organisation syndicale confédérée de salariés représentative au plan national ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires désignés pour 2 ans par les fédérations patronales représentatives de l'ensemble de la branche au plan national ;
- outre le président et le vice-président, 4 autres administrateurs par collège sont également membres de la CPNE.

Une charte définie dans l'annexe I du règlement intérieur décrit les rôles et les responsabilités de l'administrateur. A sa prise de fonctions, celui-ci en prend connaissance, la signe et s'engage à la respecter. Toute modification de cette charte est votée à la majorité absolue du conseil d'administration.

Il peut être mis fin au mandat des représentants désignés sur décision de l'organisation qui a procédé à leur nomination.

D. - Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum 6 fois par an sur convocation de son président ou sur la demande du quart de ses membres.

Les convocations doivent être envoyées au moins 15 jours à l'avance.

La présence de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs de son collège.

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué lorsqu'une décision nécessaire et rapide doit être prise sur les domaines de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et du fonctionnement de l'OPCA. Dans ce cas, le délai de prévenance d'envoi de la convocation est réduit à 8 jours. Les décisions de ce conseil d'administration extraordinaire sont prises de la même manière que celles des conseils d'administration normaux ordinaires.

Les décisions sont proposées au vote du conseil d'administration et requièrent une majorité issue des 2 collèges.

Les votes du conseil d'administration nécessitant une majorité absolue devront figurer dans l'ordre du jour envoyé aux administrateurs.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations habilitées à siéger, les représentants desdites organisations seront informés des décisions adoptées en séance, pour recueillir leur avis et leur position.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président ou son représentant à la séance et par le secrétaire.

Les décisions votées par le conseil d'administration ne peuvent être remises en cause lors de l'adoption des procès-verbaux.

Article 2 : Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 17 mai 2005.

Le champ d'application est celui de la convention collective.

Fait à Paris, le 17 mai 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

CGT ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

CFTC-CSFV.

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2008 relatif à la formation professionnelle

Accord étendu par arrêté du 27 avril 2009. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er juin 2009.



▲ Haut de page

Préambule

De façon constante, les acteurs sociaux de la branche, accordent une forte importance à la gestion des ressources humaines et, en particulier, à la formation.

En effet, le développement des compétences des collaborateurs constitue une des clefs de la performance des entreprises de la branche, tant par le maintien d'une adéquation par rapport aux besoins du client et des marchés, que par l'assurance du développement professionnel et personnel des salariés.

Cette importance s'est traduite par :

- la convention collective nationale du 15 décembre 1987 ;
- l'accord du 19 mai 1995 sur la CPNE ;
- l'accord constitutif de l'OPCA FAFIEC du 14 décembre 1994 et de ses avenants ;
- l'accord constitutif de l'OPIIEC du 29 mars 2000 ;
- l'accord du 18 février 1999 sur la formation des jeunes en alternance ;
- l'accord du 8 mars 2001 sur la délivrance des CQP ;
- l'accord du 13 juillet 2001 sur le capital de temps de formation ;
- la convention cadre de coopération avec le ministère de l'éducation nationale et l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage du 22 décembre 2003 ;
- l'accord du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle ;
- l'avenant du 31 mars 2005 ;
- l'avenant du 17 mai 2005 modifiant l'accord du 14 décembre 1994 ;
- l'avenant n°1 du 12 juillet 2005 modifiant l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, et son avenant modificatif du 20 octobre 2005 ;
- l'avenant n°2 du 15 décembre 2005 modifiant l'accord national du 27 décembre 2004 ;
- l'élaboration des référentiels métiers dans le cadre de la CPNE, publiés notamment sur les sites internet du FAFIEC et des partenaires sociaux.

Les parties entendent, à travers cet accord sur la formation professionnelle, donner une impulsion nouvelle à ce qu'elles considèrent comme une priorité absolue : la formation professionnelle et le développement des compétences, conformément au titre 7 et à l'article 9.3 du présent accord et à

l'accord national du 3 juillet 2008 portant sur la GPEC.

Les parties visent ainsi à :

- attirer et intégrer dans les entreprises de la branche des jeunes, des salariés en début de carrière et des salariés plus expérimentés, des demandeurs d'emploi et privilégier l'emploi, le maintien et le développement des compétences des salariés porteurs d'un handicap ;
- concourir au maintien, au développement et à l'évolution des compétences des salariés dans la branche.

Les enjeux économiques, technologiques, financiers, démographiques et humains auxquels les entreprises de la branche ont à faire face, rendent ces objectifs vitaux pour le secteur.

Dans ce but, les accords qui les concrétisent, portent sur :

- l'amélioration du pilotage de l'offre de formation, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi (formation initiale) que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles (formation continue) ;
- l'adaptation des structures et des moyens de la formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- le développement d'un dispositif de certification des compétences et des qualifications et de la mise en place progressive des pratiques de validation des acquis de l'expérience ;
- le développement de la connaissance des métiers de la branche pour mieux valoriser leur image auprès des jeunes ;
- la promotion de l'égalité d'accès des différents publics aux formations ;
- la prise en compte du droit de la formation professionnelle, issu des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003, du 5 décembre 2003 et du 1er mars 2004 ainsi que de la loi du 4 mai 2004 et de ses décrets d'application et enfin, des réflexions en cours au niveau interprofessionnel.

A ce titre, les parties tiennent à souligner que les dispositions conventionnelles et législatives présentes, tout en rappelant les obligations pesant sur les entreprises en matière d'adaptation professionnelle des salariés aux évolutions des métiers, rendent ces salariés acteurs de leur évolution professionnelle.

Les parties affirment leur volonté de poursuivre l'incitation qui est faite auprès des entreprises et des salariés à optimiser les mesures mises en place et à les saisir comme autant d'opportunités en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche.

[▲ Haut de page](#)

Introduction et dispositions générales

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer les dispositions portant sur la formation professionnelle, telles qu'issues de l'accord du 27 décembre 2004.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, ainsi que tous ses avenants.

Une note de politique de formation sera établie chaque année par la CPNE avant le 15 juillet. Cette note de politique de formation pourra, à titre exceptionnel, faire l'objet d'ajustements en cours d'année sur décision paritaire de la CPNE.

Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, structuré.

En tout état de cause, le conseil d'administration du FAFIEC pourra refuser le financement des actions de formation lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants.

[▲ Haut de page](#)

TITRE I - L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 1.1 : L'entretien professionnel

Dans le champ d'activité de la branche, le développement des compétences et l'évaluation professionnelle sont des éléments clés de la relation contractuelle entre l'entreprise et ses salariés en raison :

- du caractère le plus souvent intellectuel des prestations assurées ;
- des modalités d'exercice des missions qui requièrent une grande autonomie ;
- du renouvellement fréquent des missions qui nécessite une grande capacité d'adaptation ;
- de la qualité de la relation avec les clients qu'exigent les métiers du service ;
- de son caractère essentiel pour l'employabilité des salariés.

La valeur de ces prestations dépend donc pour une part très importante de paramètres qualitatifs liés aux compétences des salariés.

De ce fait, les salariés de la branche doivent bénéficier d'un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien a lieu soit à l'initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de 2 ans est arrivée à terme, soit à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié en regard de son métier dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié en regard de ses performances ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les possibilités d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en oeuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en oeuvre au sein de l'entreprise.

Les personnels, chargés de conduire ces entretiens, doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte-rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. En outre, l'entretien doit donner lieu à une conclusion écrite, chaque partie devant pouvoir exprimer sa position. Un document type de conclusions d'entretien, propre à la branche et à ses métiers, a été établi par l'ensemble des partenaires sociaux. Disponible sur le site du FAFIEC, il peut être utilisé par les entreprises qui n'en disposent pas.

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment les formations définies à l'issue de l'entretien et ayant recueilli l'accord de l'évaluateur et du salarié. Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, ces éléments y figureront.

Article 1.2 : Le bilan de compétences

Au-delà de l'entretien professionnel, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme, accompagné ou non d'un projet de formation ou de VAE.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 1 an minimal d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Les salariés prioritaires sont les suivants :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés de retour de congé, hors congé de formation, d'une durée supérieure ou égale à 1 an ;
- les salariés de retour d'expatriation ou de mission longue n'ayant pas bénéficié de formation durant cette période, d'une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- les salariés en « inter contrat » de plus de 6 mois.

Par dérogation un bilan de compétences peut être établi à compter de 3 ans d'ancienneté en qualité de salarié dont 1 an dans l'entreprise lorsqu'il est préalable à une période de professionnalisation.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre selon les dispositions du présent article.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre du congé bilan de compétences (CBC), ou dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, une rubrique relative au nombre de bilans de compétences effectués dans l'année y sera introduite.

Article 1.3 : Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, de contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Article 1.4 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La branche s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou d'une autre branche inscrit sur la liste des CQP établie par la CPNE, et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un CQP inter-industries enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La branche mettra en oeuvre les dispositions suivantes pour faciliter cette pratique :

- l'information ;
- l'orientation ;
- la mise en oeuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes ;
- la reconnaissance des nouvelles qualifications ;
- le financement par le FAFIEC des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail (article R. 950-13-4 ancien du code du travail) ;

- en cas de validation partielle des acquis de l'expérience, le FAFIEC prendra en charge les formations complémentaires conformément aux dispositions prévues pour les périodes de professionnalisation.

La CPNE, s'appuyant sur les travaux de l'OPIIEC, notamment sur le référentiel des métiers, définit les parcours types professionnalisant d'une part, et identifie les certifications permettant la mise en oeuvre de la VAE pour les métiers de la branche, d'autre part.

[▲ Haut de page](#)

TITRE II - LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE POUR LES SALARIÉS

Article 2.1 : Les principes de la formation tout au long de la vie

Les parties constatent que, pour le secteur des prestations intellectuelles, l'actualisation des compétences et par conséquent la formation tout au long de la vie constituent :

- un élément clé de la compétitivité des entreprises ;
- le fondement du développement de l'employabilité des salariés.

La formation tout au long de la vie revêt de multiples formes :

- la formation initiale, acquise au cours des périodes d'enseignement primaire, secondaire ou supérieur ;
- les stages collectifs de formation professionnelle continue ;
- les stages individuels de formation continue ;
- l'acquisition d'expériences, accompagnée ou non de tutorat ;
- la participation à des conférences ou des séminaires ;
- l'autoformation ;
- la préparation et la délivrance de séquences d'enseignement ou de formation ;
- ainsi que toute adaptation au poste de travail et toute acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être ;
- etc.

Les actions de formation continue peuvent avoir lieu notamment dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation ;
- du congé individuel formation ;
- des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- du congé enseignement.

Les situations d'acquisition des connaissances et des compétences peuvent avoir lieu :

- avec présence physique en mode collectif ou individuel ;
- en mode virtuel synchrone ou asynchrone, à distance ou non (EAO).

Dans cette perspective, les parties s'accordent pour :

- reconnaître la nécessité d'élaborer des parcours de formation personnalisés ;
- déclarer que ces parcours de formation personnalisés sont notamment abordés au cours des entretiens professionnels, définis à l'article 1.1 du présent accord.

En conséquence, pour faciliter le développement de ces parcours individualisés, pourront faire l'objet d'une prise en charge par le FAFIEC, selon des modalités définies par le présent accord :

- les coûts induits par la préparation et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que par la formation des tuteurs et des formateurs ;
 - les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie de formation ; 
- Tiré étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-50 (2°) et R. 6332-51 du code du travail (arrêté d'extension du 27 avril 2009).
- les dépenses liées à la préparation des actions de VAE au-delà du congé VAE.

Article 2.2 : Les actions conduites dans le cadre du plan de formation

2.2.1. Programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tient compte de ces objectifs et de ces priorités ainsi que des perspectives économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme, s'il est établi, définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est consulté sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée. Cette consultation se fait au cours de l'une des deux réunions spécifiques prévues à l'article L. 2323-34 (L. 934-4 ancien du code du travail).

Un bilan de la mise en oeuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

2.2.2. Le plan annuel de formation

a) Consultation des institutions représentatives du personnel sur le projet de plan de formation, l'exécution du plan et le bilan de formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les institutions représentatives du personnel seront consultées chaque année sur :

- le bilan de formation de l'année précédente ;
- le suivi de l'exécution du plan de formation de l'année en cours ;
- les orientations générales en matière de formation et le projet de plan de formation de l'année à venir, précisant les objectifs poursuivis ainsi que le calendrier de mise en oeuvre.

b) Composition du plan de formation par nature d'actions de formation

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail (arrêté d'extension du 27 avril 2009).

Le plan de formation de l'entreprise est régi par les dispositions de l'article L. 6313-1 (L. 900-2 ancien du code du travail), le plan de formation de l'entreprise est composé des actions de formation suivantes :

1. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
2. Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
3. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
4. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
5. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;
7. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;

8. Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;

9. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visés à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, et conformément à l'article 1.4 du présent accord.

c) Actions de formation et temps de travail

C1. Les actions d'adaptation au poste de travail ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

C2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit avec le salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail :

- C2.1 Pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié.

Le FAFIEC prend en charge les coûts pédagogiques de ces actions dans la limite des 50 heures précitées ;

- C2.2 Pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci. Le dépassement au-delà de la durée conventionnelle (soit 218 jours) est rémunéré au taux normal.

Le FAFIEC prend en charge les coûts pédagogiques de ces actions dans la limite de 4 % du forfait précité.

C3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou pour les personnels au forfait jours, de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret n° 2004-871 du 25 août 2004 ; le salaire horaire de référence pour le montant du calcul de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par :

Rémunération nette annuelle / [151,67 x 12 mois x (nombre de jours de la convention individuelle de forfait / 218)]. ☺

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6321-7 du code du travail (arrêté d'extension du 27 avril 2009).

Article 2.3 : Le droit individuel à la formation (DIF)

2.3.1. Définition

Tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est d'une durée de 20 heures. Le DIF est destiné à permettre de suivre des actions de formation professionnelle et le salarié peut faire valoir son droit d'utiliser son DIF à tout moment.

2.3.2. Salariés concernés

a) Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une

ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie. Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA) relève de cette disposition.

b) Tout salarié sous contrat à durée déterminée, à l'exclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'un DIF calculé *prorata temporis*, subordonné à une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois civils.

Le financement des actions de formation dans le cadre du DIF des salariés en contrat à durée déterminée est assuré par le FONGECIF.

Les enquêteurs vacataires et personnels liés aux métiers de l'enquête relèvent de cette disposition.

2.3.3. Calcul du DIF

Le calcul du DIF se fait par année civile ; sous réserve de la prise en compte *prorata temporis* des droits acquis entre la fin de la période de 12 mois et le terme de l'exercice civil considéré. L'acquisition des heures de DIF débute au jour d'entrée en fonction du salarié et s'achève le jour de sa sortie des effectifs.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *prorata temporis*.

Le calcul du DIF a pris effet à la date de promulgation de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, soit le 7 mai 2004.

L'année 2004 a constitué une année transitoire : les salariés présents, en contrat à durée indéterminée et à temps plein du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, ont bénéficié d'un droit de 14 heures de DIF.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai, et, à défaut de son utilisation en tout ou partie, le nombre d'heures est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base de droits annuels acquis *prorata temporis*.

Pour le CEIGA, le nombre annuel d'heures acquises est calculé en référence à l'article 20 de l'annexe enquêteurs du 16 décembre 1991.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, le salarié bénéficie de 20 heures par an, peu importe que le contrat ait fait l'objet de suspension.

2.3.4. Utilisation du DIF

La mise en oeuvre du DIF permet entre autres la réalisation d'actions de formation, inscrites au plan de formation de l'entreprise, ou toutes actions de formation définies par la CPNE. La mise en oeuvre du DIF peut aussi être réalisée dans le cadre de périodes de professionnalisation.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En conséquence, chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF. 

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article 6323-3 du code du travail. Une information annuelle des droits acquis au titre du droit individuel à la formation serait en effet, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, de nature à rendre inopérant l'exercice de ce droit (arrêté d'extension du 27 avril 2009).

Selon les termes de l'article L. 6323-11 du code du travail (article L. 933-3 ancien du code du travail), les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions prévues au plan de formation, elles se déroulent :

- obligatoirement pendant le temps de travail, pour des actions d'adaptation au poste de travail ;
- pendant le temps de travail, et, sous réserve de l'accord écrit du salarié, en dépassement de son temps de travail dans la limite de 50 heures par an par salarié pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant l'évolution des emplois et le maintien dans l'emploi ;
- ou éventuellement, hors temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le développement des compétences.

2.3.5. Modalités de prise en charge du DIF par le FAFIEC

Les modalités de prise en charge des actions de formation portées par la CPNE, au titre du DIF, correspondant à l'ensemble des actions collectives et des actions de formation reconnues comme prioritaires sont les suivantes :

- frais pédagogiques dans leur intégralité ;
- participation aux frais de transport et d'hébergement : pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km une participation forfaitaire de 40 € par jour et pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 120 € par jour.

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le taux de 40 €, de 30 € à 50 € ;
- le taux de 120 €, de 100 à 140 €.

2.3.6. Choix des actions

L'entreprise peut intégrer dans le projet de plan de formation qu'elle soumet au comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, les actions éligibles au titre du DIF.

Les actions éligibles au titre du DIF sont celles, listées à l'article L. 6313-1 du code du travail (L. 900-2 ancien du code du travail), énumérées au présent accord sous la rubrique : 2.2.2.b « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation », ainsi que les actions définies comme prioritaires par la CPNE.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 du présent accord, des priorités de formation de l'entreprise ou de la CPNE.

2.3.7. Demande et délai de réponse

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir des droits à la formation, il le fait par écrit, et l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour lui notifier sa réponse également par écrit. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

2.3.8. Décompte de l'utilisation du DIF

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Après accord exprès de l'employeur, lorsqu'une action de formation éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits disponibles par le salarié, celui-ci peut demander à bénéficier d'une anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures.

2.3.9. DIF et rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, le salarié sera informé de la possibilité et des conditions d'utilisation de son DIF lors de l'entretien préalable. La lettre notifiant le licenciement (sauf en cas de faute lourde ou grave) doit mentionner les droits du salarié en matière de DIF et des possibilités de l'utiliser.

Sauf pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF jusqu'à la date de sortie des effectifs et n'ayant pas été utilisées, doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant de l'allocation correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, et après accord de l'employeur, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit commencée avant la fin de son préavis.

Retraite : le DIF s'éteint au jour où le salarié quitte les effectifs de l'entreprise lors d'un départ à la retraite (initiative du salarié) ou d'une mise à la retraite (initiative de l'employeur). Néanmoins :

- le salarié quittant l'entreprise en raison d'une mise à la retraite peut bénéficier d'actions de formations spécifiques, soit de préparation à une activité au sein d'une structure associative ou syndicale soit un stage dit de préparation à la retraite ;
- le salarié dont la demande de DIF a été refusée, dans les 12 mois précédant la demande écrite de départ à la retraite est en droit de bénéficier de son DIF sous réserve que la demande d'action de formation ait été formulée au plus tard 1 mois après cette information écrite.

Dans ces deux cas, l'action de formation doit commencer dans les 3 mois précédant la cessation

d'activité. Le financement s'effectue dans la limite des heures capitalisées au titre du DIF, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 (L. 983-1 ancien) du code du travail.

Dans le cadre de la convention triennale de formation prévue au titre 7, les parties signataires s'engagent à établir un bilan de l'application de la présente disposition et de définir si nécessaire de nouvelles modalités.

2.3.10. Désaccord entre le salarié et son employeur à propos du DIF

Lorsque pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'examen de sa demande de prise en charge financière dans le cadre d'un CIF.

Si le salarié bénéficie d'une prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise est tenue de verser à cet organisme, le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculée sur la base forfaitaire, telle que définie par décret, de l'heure de formation, applicable aux contrats de professionnalisation.

Article 2.4 : Le congé enseignement

Tout salarié, ayant plus de 1 an d'ancienneté dans son entreprise, peut demander une autorisation d'absence, sans maintien de la rémunération, pour exercer dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant un 1 minimum ;
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder 8 heures par semaine ou 40 heures par mois.

La période maximale est de 1 an ; son renouvellement devra faire l'objet d'un accord particulier.

Toutefois, si le congé enseignement s'exerce dans un domaine ou une discipline, dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation, définis par la CPNE, notamment dans le cadre de la mise en place des CQP de la branche, le maintien de la rémunération assorti du paiement des cotisations sociales y afférant, pourra faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'entreprise, dans la limite de 120 heures par an, déduction faite de la rémunération versée par l'établissement ou l'organisme de formation.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absence simultanées applicables au congé enseignement obéissent aux règles définies ci-après :

- les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre du congé enseignement ne sont pas pris en compte pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 2.22 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au congé individuel formation ;
- dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés, remplissant les conditions d'accès au congé enseignement, demandent à bénéficier d'un congé enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés de l'établissement ;
- dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé enseignement demandé dépasse 2 % du nombre total d'heures effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser 4 ans ;
- les salariés ayant bénéficié d'un congé enseignement ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 2.20 de l'ANI du 5 décembre 2003 pour le CIF. Ce délai est au minimum de 6 mois au maximum de 6 ans ; entre ces 2 limites, le délai de franchise exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé exprimé en heures et divisé par 12. En outre, les entreprises peuvent à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 2.24 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au report de l'autorisation d'absence en cas de CIF : après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé enseignement doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins 4 mois à l'avance lorsqu'il comporte une interruption de travail consécutive de 6 mois ou plus, et au moins 2 mois à l'avance lorsqu'il s'agit d'un congé à temps partiel ou de moins de 6 mois. Elle doit indiquer la date de début et la date de fin, la durée du

congé, la périodicité si nécessaire, la matière enseignée et le nom de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme de formation. Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'entreprise doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande. Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report ;
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe ;
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé enseignement ou d'un CIF.

Pour les entreprises soumises à l'obligation du bilan social, une rubrique relative au nombre de congés enseignement pourra être introduite dans le bilan social.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions spécifiques plus favorables.

Article 2.5 : Le congé individuel de formation

Les dispositions relatives au congé individuel formation et applicables dans la branche sont celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 étendu.

[▲ Haut de page](#)

TITRE III - LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION ET DE L'APPRENTISSAGE

Les ressources collectées par le FAFIEC au titre de la professionnalisation sont réparties à 50 % pour les contrats de professionnalisation et à 50 % pour les périodes de professionnalisation. Ils pourront être révisés annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation : ces pourcentages peuvent varier dans une fourchette de 30 % à 70 %.

Article 3.1 : Les contrats de professionnalisation

3.1.1. Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers de la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- un CQP ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE ou correspondant aux référentiels des métiers de la branche, et les métiers transverses qui concernent la branche.

Ce contrat est mis en oeuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification reconnue des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation

poursuivie.

3.1.2. Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Pour les jeunes de moins de 26 ans et sous réserve de l'application des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 (article L. 981-5 ancien) du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 (article D. 981-1 ancien) du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous :

NIVEAUX DE FORMATION À L'ENTRÉE (niveaux éducation nationale)	ANNÉE D'EXÉCUTION DU C.P	COEFFICIENTS D'ENTRÉE	TAUX DE RÉMUNÉRATION % DU SMC	
			Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi / 26 ans et plus
V / IV	1re année	220	80 %	85 %
	2e année	220	100 %	100 %
III Métiers transverses	1re année	240	80 %	85 %
	2e année	240	90 %	100 %
III Métiers de la branche	1re année	275	80 %	85 %
	2e année	275	90 %	100 %
II	1re année	310	80 %	85 %
	2e année	310	90 %	100 %
I	1re année	95	80 %	85 %
	2e année	95	100 %	100 %

Visualiser le tableau 

Les métiers transverses correspondent aux fonctions support interne telles que les ressources humaines, la finance, la comptabilité, la logistique...

Les coefficients d'entrée indiqués sont à considérer comme des minima conventionnels, sous réserve que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au SMIC.

A l'issue de la période d'exécution du contrat de professionnalisation, le coefficient minimum applicable est celui prévu aux annexes I et II de la convention collective ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP.

3.1.3. Déroulement du contrat de professionnalisation

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à l'horaire collectif de travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord du FAFIEC.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

3.1.4. Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en oeuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

3.1.5. Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser d'une part le

suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et d'autre part l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

3.1.6. Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC

Les montants de prises en charge par le FAFIEC sont définis annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation.

Les montants et les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC sont les suivants :

QUALIFICATION VISÉE / SANCTION DE LA FORMATION	METIERS DE LA BRANCHE ET METIERS TRANSVERSES	NIVEAU D'ENTRÉE DU BÉNÉFICIAIRE	AMPLITUDE / DURÉE DU CONTRAT	DURÉE DE LA FORMATION (EN % DU TEMPS DU CONTRAT)	PRISE EN CHARGE PAR L'OPCA
Diplôme Titre (RNCP) CQP (Art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au delà	De 6 à 24 mois	15 à 50 % > 150 Heures	22 euros/heure et 9,15 euros pour les métiers transverses
	Tous	< ou = Bac / Bac +1			17 euros /heure et 9,15 euros pour les métiers transverses
Qualifications - reconnues par la CPNE - ou, correspondant aux métiers décrits dans les référentiels des métiers de la branche, et les métiers transverses	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	15 à 25% > 150 heures	17 euros /heure et 9,15 euros pour les métiers transverses
			Au delà du 18e mois	Pas de prise en charge	

Visualiser le tableau 

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le montant de 9,15 €, de 9,15 € à 15 € ;
- le montant de 17 €, de 14 € à 20 € ;
- le montant de 22 €, de 19 € à 25 €.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.1.7. Tutorat des contrats de professionnalisation

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, le FAFIEC prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation spécifique prévue au titre VI du présent accord.

La prise en charge par le FAFIEC de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret.

Article 3.2 : Les périodes de professionnalisation

3.2.1. Définition et objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP, ou une qualification professionnelle reconnue par la CPNE ou correspondant aux référentiels des métiers de la branche. Les formations préparant aux métiers transverses sont également éligibles au dispositif ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche ;
- de bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier, à l'exclusion des séminaires d'intégration ;
- de participer à une action de formation ou à un parcours professionnalisant dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

3.2.2. Principes de mise en oeuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le DIF peut être mis en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, cependant le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures.

Le nombre de salariés en période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % de l'effectif total, à un instant donné, pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

De la même façon, pour les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le nombre de salariés en période de professionnalisation à un instant donné ne peut excéder 2 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

3.2.3. Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la branche à tout salarié, et répondant l'une des conditions suivantes :

Catégorie 1 :

La catégorie 1 comprend :

- les salariés de 40 ans ou plus ou comptant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les publics prioritaires quel que soit leur âge ainsi définis :
 - n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans dans l'entreprise ;
 - au retour de mandat électif ou de désignation syndicale ;
 - qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - de retour d'un congé parental ;
 - en inter contrat ;
 - reconnu travailleur handicapé et autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail (L. 323-3 ancien du code du travail) ;
 - de retour d'expatriation ;
 - de retour après une absence supérieure à 6 mois ;
 - qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
 - dont les conditions d'exercice de son métier et de la mise en oeuvre de ses compétences sont soumises à des modifications législatives, réglementaires ou normatives d'origine nationale, européenne ou internationales.

Catégorie 2 :

Salariés de moins de 40 ans dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, tel qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou

d'un bilan de compétences et qui disposent d'une ancienneté de 8 mois dans l'entreprise.

3.2.4. Soutien du FAFIEC

Les critères d'éligibilité et les taux de prise en charge par le FAFIEC pour les publics visés à l'article 3.2.3 sont définis dans le tableau ci-dessous :

	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2
Durée de la formation	70 heures minimum 1200 heures maximum	
Durée de la période	24 mois maximum	
Taux de prise en charge par le FAFIEC*	60 euros/heure*	- 50 euros/heure* les 300 premières heures - 40 euros/heure* au-delà de 300 heures
En cas d'utilisation du DIF pendant temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 60 euros / heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 60 euros / heure)
En cas d'utilisation du DIF hors temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 30 euros/heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 30 euros / heure)
* Le montant des prises en charge est plafonné aux coûts réels des frais pédagogiques et des salaires.		

Visualiser le tableau 

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le taux de 30 €, de 20 € à 40 € ;
- le taux de 40 € de 30 € à 50 € ;
- le taux de 50 €, de 40 € à 60 € ;
- le taux de 60 €, de 50 € à 70 €.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Délai de franchise entre 2 périodes de professionnalisation prises en charge par le FAFIEC : un délai de franchise de 2 ans, courant de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante, devra être respecté pour un même salarié.

Ces plafonds sont d'application instantanée et ne constituent pas des plafonds annuels.

Quelle que soit la décision de l'employeur, la période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA.

Article 3.3 : Apprentissage

3.3.1. Rémunération des apprentis

Pour la préparation de diplômes ou titres d'un niveau inférieur ou égal à Bac + 2, les partenaires sociaux conviennent d'encourager la voie de l'apprentissage.

En complément des dispositifs du contrat de professionnalisation, les parties confirment leur volonté de contribuer au développement de l'apprentissage dans les entreprises de la branche, notamment en fixant des rémunérations spécifiques aux salariés en apprentissage qui soient en rapport avec les rémunérations des jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation.

Le tableau ci dessous indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel) s'il est supérieur.

ANNÉE D'EXÉCUTION - NIVEAU DE FORMATION	MOINS DE 18 ANS	18 À MOINS DE 21 ANS		21 ANS ET PLUS	
		Niveaux préparés	Niveau préparé	Niveaux préparés	Niveau préparé

		II et III	I	II et III	I
1re année	33 %	43 %	48 %	55 %	65 %
2e année	43 %	53 %	58 %	65 %	75 %
3e année	58 %	68 %	70 %	80 %	80 %
	du SMIC			du SMC	

Visualiser le tableau 

Il convient alors de donner à l'apprenti la qualification adéquate, en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge s'appliquent le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

Selon les articles R. 6222-15 et R. 6222-18 (article R. 117-7 ancien du code du travail), lorsque l'apprentissage ne porte que sur la seconde année d'un cycle de formation, les « apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération minimale comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ». Ce qui signifie, par exemple, qu'un master suivi en apprentissage seulement en deuxième année ouvre droit à une rémunération minimale de deuxième année. La même règle s'applique aux DUT ou aux cycles d'ingénieurs lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière partie du cursus.

En cas de redoublement, la rémunération de l'apprenti est maintenue au même niveau que l'année précédente, « et la majoration pour changement éventuel d'âge n'est pas prise en compte ».

Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 6222-34 du code du travail (arrêté d'extension du 27 avril 2009).

3.3.2. Financement des CFA

Sur décision de la CPNE le FAFIEC pourra contribuer au financement de CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la branche.

Les modalités de financement seront définies par la CPCCN.

[▲ Haut de page](#)

TITRE IV - L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 4.1 : Les salariés des TPE et PME

4.1.1. Situation générale des salariés des PME / TPE

La branche est composée principalement d'entreprises de type TPE ou PME.

La très petite entreprise compte moins de 10 salariés, la petite ou moyenne entreprise moins de 250.

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en oeuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord (entretien professionnel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.).

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation sont mis en place par le FAFIEC, notamment dans les domaines suivants :

- information sur les dispositifs légaux et conventionnels ;
- information sur l'offre de formation ;
- développement de l'offre de formation par rapport aux axes prioritaires définis par la CPNE en fonction de cahiers des charges précis élaborés sur projet en relation étroite avec les représentants des métiers concernés ;
- information sur les sources de financement européennes ;
- aide au pilotage des actions de formation ;
- prise en charge collective de formations portées par des organisations représentatives signataires locales ou nationales après avis favorable de la CPNE ;
- formations des dirigeants salariés à la conduite d'entretiens ;

- compte rendu des actions prises en charge.

L'observatoire prospectif des métiers de la branche s'attachera à étudier les particularités de ces entreprises, et notamment celles des TPE, dans l'ensemble de ces travaux.

La CPNE maintiendra son action en faveur des TPE, dans le cadre notamment d'études et de projets proactifs de recherche et développement.

La CPNE examine annuellement les domaines d'intervention du FAFIEC en faveur des TPE / PME et les complète éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

4.1.2. Entreprises de moins de 10 salariés

Afin de faciliter l'accès de ces entreprises aux dispositions du présent accord, le FAFIEC devra prioritairement prendre en charge le financement :

- des actions de promotion et d'information des nouvelles dispositions auprès des dirigeants d'entreprises et leurs salariés ;
- des actions pour bilan de compétence telles qu'elles sont définies par l'article 1.2 ci-dessus ;
- des actions de formation accompagnant les contrats de professionnalisation mis en oeuvre dans le respect des dispositions prévues à l'article 3.1 ci-dessus ;
- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, telles qu'elles sont définies à l'article 3.3 ci-dessus, et plus particulièrement les périodes concernant les salariés de plus de 40 ans nécessitant des parcours particuliers ;
- des frais pédagogiques ;
- de la participation aux frais de transport et d'hébergement : pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km une participation forfaitaire de 50 € par jour et pour tout déplacement au-delà de 100 km une participation forfaitaire de 140 € par jour.

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le taux de 50 €, de 40 € à 60 € ;
- le taux de 140 €, de 120 à 160 €.

4.1.3. Modalités mutualisées pour les TPE et PME

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation et de simplifier les formalités administratives qui s'imposent aux employeurs, les entreprises définies au présent article pourront mettre en place des modalités mutualisées (par exemple, un guide d'entretien professionnel).

Le FAFIEC, dans le respect des dispositions réglementaires à venir, prendra toute disposition pour faciliter l'accès des entreprises à ces modalités mutualisées.

Article 4.2 : Les enquêteurs vacataires et personnels liés à l'enquête et les titulaires de contrat d'intervention à durée déterminée

Les modalités particulières d'information de l'accès au droit individuel à la formation sont déterminées paritairement.

Article 4.3 : Egalité hommes / femmes

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'OPIIEC notamment met en oeuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme : les études écarteront toute terminologie discriminante lors de leur publication. Chaque année, l'OPIIEC fournira au dispositif d'orientation des données chiffrées hommes/femmes sur la situation du marché de l'emploi au cours des 5 années précédentes dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation.

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prennent en compte les

travaux de l'OPIIEC.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation seront également transmis aux chefs d'entreprises afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en oeuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé par un programme ciblé de communication et éventuellement de dispositifs particuliers induits par les résultats des études menées dans le cadre de l'OPIIEC.

La branche s'engage à développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers exercés dans les entreprises et à informer largement au plus près du terrain les enseignants, les jeunes ainsi que les organismes de bilans de compétence ou d'orientation professionnelle pour guider les choix d'orientation en formation initiale comme en formation continue.

Le développement de la mixité sera encouragé dans les différents dispositifs d'alternance. A ce titre, les actions de formation prévues dans le cadre d'éventuels plans d'égalité professionnelle seront financées par le FAFIEC.

Dans le cas particulier des salariés à temps partiel à 80 %, le DIF n'est pas réduit *pro rata temporis*.

Article 4.4 : Salariés porteurs de handicap

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la branche et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en oeuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La CPNE, l'OPIIEC et le FAFIEC restent sollicités pour réaliser les études permettant de cerner les spécificités de l'emploi des personnes porteuses de handicaps et de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

A partir de ces études, la CPNE sera en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les entreprises afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en oeuvre notamment dans l'organisation des temps de travail.

L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

▲ Haut de page

TITRE V - RÔLE ET MISSIONS DE L'ENCADREMENT DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Dans le champ des activités des entreprises de la branche, le personnel d'encadrement est constitué des salariés ayant un rôle hiérarchique ou un rôle non hiérarchique dans une organisation en mode projet.

Ils doivent être sollicités dans le cadre de la réflexion prospective de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Ils ont également un rôle d'information, de conseil, de préconisation et d'organisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de la formation auprès des salariés de leurs équipes. Ce rôle s'exerce de manière continue auprès des membres de leurs équipes mais plus spécifiquement lors de l'entretien professionnel.

Ils sont également investis d'un rôle de formateur, de coach et de révélateur de compétences.

Ils doivent être formés dans leurs domaines de compétences mais aussi dans le champ du management et doivent bénéficier eux aussi d'un entretien professionnel régulier.

Les entreprises veilleront à mettre en oeuvre les modalités particulières de valorisation de ces missions.

▲ Haut de page

TITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AU TUTORAT ET AUX MISSIONS D'ENSEIGNEMENT

Des missions d'intégration ou pédagogiques peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise (maître de stage) ;
- contrat de professionnalisation (tuteur) ;
- période de professionnalisation (tuteur) ;
- apprentissage (maître d'apprentissage).

Les salariés choisis pour exercer ces missions, missions différentes de celles déjà exercées dans l'entreprise par ces salariés, le sont sur la base du volontariat.

Ces salariés doivent posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant ;
- 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique, définies au premier paragraphe, doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et en tant que de besoin recevoir une formation spécifique.

Ils sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant. Cette fonction nécessite donc à la fois des compétences techniques maîtrisées et des compétences pédagogiques.

Ces compétences font appel :

- à la mise en place de méthodes de travail ;
- au sens de l'organisation en termes de gestion du temps ;
- à un regard sur ses propres pratiques ;
- à l'application d'une évaluation normative ;
- à la capacité à repérer les compétences acquises, en voie d'acquisition, à acquérir par l'apprenant.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner l'apprenant dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de l'aider, de l'informer et de le guider ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers des situations professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications des apprenants.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit au maximum les activités de trois apprenants dans les cadres définis ci-dessus. Il conserve la responsabilité de l'action de formation pendant toute sa durée, sauf évènement exceptionnel.

Le tuteur assure dans les conditions prévues par le contrat ou la période de professionnalisation la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par l'apprenant de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Les entreprises sont invitées à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale. Un point sera notamment fait sur cette mission lors de l'entretien professionnel.

▲ Haut de page

TITRE VII - CONVENTION TRIENNALE DE FORMATION

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les priorités et

les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examineront notamment les points suivants :

- les conditions de mise en oeuvre des entretiens professionnels ;
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective, dont les actions de formation donnent lieu en priorité à une participation financière du FAFIEC ;
- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle, et notamment en cas d'inadéquation du programme de formation des contrats de professionnalisation ;
- les objectifs en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage ;
- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation, ainsi que la nature des actions de formation spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics ;
- le développement de l'information des PME sur les dispositifs de formation et sur les dispositifs de financement par le FAFIEC ;
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les PME et notamment celles de moins de 10 salariés ;
- les conditions générales de prise en charge par le FAFIEC des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs ;
- la définition des objectifs et priorités de formation ;
- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés ;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation ;
- la définition des priorités de financement par le FAFIEC ;
- la mise en oeuvre des modalités de validation et de certification ;
- les conditions de consultation en matière d'EDDF et des contrats d'objectifs ;
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation ;
- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation destinées à assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des handicapés.

▲ Haut de page

TITRE VIII - DISPOSITIONS FINANCIÈRES

En substitution des contributions conventionnelles prévues à l'article 49 de la convention collective et de ses évolutions, les contributions financières applicables sont les suivantes :

Article 8.1 : Les entreprises de 20 salariés et plus

Toutes les entreprises de 20 salariés et plus versent obligatoirement au FAFIEC une contribution de :

- 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- 0,50 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-58 (article R. 964-13 alinéa 1 ancien du code du travail), et R. 6331-14 (article R. 950-3, alinéa 2, du code du travail), le reliquat éventuel des sommes non dépensées au titre de l'obligation de formation. Ce reliquat est la différence entre le montant des dépenses obligatoires à réaliser au titre du plan de formation et celui des dépenses effectivement réalisées à ce titre, avant le 31 décembre de chaque année.

Article 8.2 : Les entreprises dont l'effectif est compris entre moins de 20 et 10 salariés

Les entreprises de 10 à moins de 20 salariés versent obligatoirement au FAFIEC :

- 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- 0,35 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;

- sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-58 (article R. 964-13 ancien , alinéa 1 du code du travail), et R 6331-14 (article R. 950-3 ancien, alinéa 2) du code du travail.

Article 8.3 : Les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de dix salariés versent obligatoirement au FAFIEC :

- 0,40 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- 0,25 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation.

Article 8.4 : Les entreprises dites en franchise de seuil

Pour les entreprises qui atteignent respectivement les seuils de 10 ou de 20 salariés, les versements au titre du plan et de la professionnalisation sont dus au FAFIEC et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Article 8.5 : Les versements facultatifs

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre des versements facultatifs au-delà des versements obligatoires.

[▲ Haut de page](#)

TITRE IX - CLAUSE DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET IMPÉRATIVITÉ DES STIPULATIONS DU PRÉSENT ACCORD

Article 9.1 : Impérativité

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif ; il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9.2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires et personnels liés aux métiers de l'enquête.

Article 9.3 : Date d'application, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 

Ancien article L. 132-10.

du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Les partenaires sociaux conviennent cependant de se revoir tous les 3 ans, conformément au titre

VII.

Article 9.4 : Adaptation des dispositions conventionnelles relatives à la formation

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici le 31 décembre 2011 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

Article 9.5 : Caducité de certaines dispositions conventionnelles

N'étant plus applicables, les partenaires sociaux prennent acte de la caducité des accords suivants :

- l'accord du 18 février 1999 sur la formation des jeunes en alternance ;
- l'accord du 13 juillet 2001 sur le capital de temps de formation ;
- l'avenant n°1 du 12 juillet 2005 modifiant l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, et son avenant modificatif du 20 octobre 2005 ;
- l'accord du 27 décembre 2004 si l'arrêté d'extension ne comporte pas de réserve et d'exclusion remettant en cause l'équilibre du présent accord.

Article 9.6 : Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail (article L. 132-10 ancien du code du travail) et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 23 octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération Syntec ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

CFE CGC-FIECI ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération des services CFTD ;

CFTC-CSFV ;

CGT.

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Négocié dans le cadre du développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche et conformément aux dispositions de l'accord national du 3 juillet 2008 le présent accord annule et remplace l'accord du 19 mai 1995 et l'avenant du 17 mai 2005 sur la commission paritaire nationale à l'emploi.

[▲ Haut de page](#)

Préambule

L'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 et l'accord national du 3 juillet 2008 portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences créent de nouvelles obligations notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil en raison des spécificités des métiers concernés, les partenaires sociaux sont soucieux à la fois :

- de conserver leur propre convention collective nationale et de l'améliorer ;
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;

- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche ;
- de promouvoir l'accès des jeunes et des femmes dans les métiers et entreprises de la branche ainsi que le maintien et le développement de l'emploi des seniors ;
- de développer la démarche prospective au sein de la branche.

Pour réaliser ces objectifs, les partenaires sociaux ont décidé de promouvoir le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi en redéfinissant sa composition et son fonctionnement ; en élargissant ses missions et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

Article 1er : Compétence

La commission paritaire nationale de l'emploi est compétente pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, modifiée.

Article 2 : Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi statuant en matière de formation est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national.

Les représentants désignés sont au nombre de :

- 2 pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants salariés ;
- outre le président et le vice-président, 4 autres membres de la CPNE par collège sont également membres du conseil d'administration du FAFIEC.

La commission est présidée par le vice-président du FAFIEC ou en cas d'empêchement par toute personne membre de la commission à laquelle il délèguera ses pouvoirs. Le président du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président de la CPNE.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées.

Toutefois, lorsque la commission statue en matière de sauvegarde de l'emploi, la présidence en est confiée au représentant du collège patronal (président ou vice-président de la CPNE en fonction de l'alternance en cours).

Article 3 : Fonctionnement

Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail comporte notamment :

- la définition des orientations politiques sur le dernier quadrimestre de l'année, pour mise en oeuvre par le FAFIEC l'année suivant ;
- l'élaboration d'une vision triennale avec réactualisation annuelle ;
- des propositions d'axes d'études pour l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;
- le résultat de la mise en oeuvre des décisions politiques de formation réalisée par le FAFIEC.

Les réunions de la CPNE bénéficient d'un ordre du jour et d'un compte-rendu. Les comptes-rendus sont validés lors de la réunion suivante.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataires ou adhérentes du présent accord et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataires ou non adhérentes du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement occupant plus de 100 salariés, la commission paritaire nationale de l'emploi est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion du comité d'établissement.

Les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de 6 jours à compter de cette date pour saisir la commission paritaire de l'emploi qui disposera alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi, pour autant que cette saisine s'inscrive dans un délai de 21 jours décompté à partir du jour où les instances représentatives du personnel ont tenu leur première réunion.

Article 4 : Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission :

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.
2. D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver.
3. De mettre en oeuvre la une politique volontariste de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche dans une configuration dédiée à la GPEC.
4. De définir et d'orienter, en lien avec la GPEC, la politique de formation professionnelle continue de la branche, au niveau national et régional et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet les grandes orientations sont fixées annuellement dans la note politique telle qu'éditée à l'alinéa 2 de l'introduction et dispositions générales de l'accord du 23 octobre 2008 sur la formation professionnelle et notamment l'accueil en entreprise des jeunes en alternance et les conditions de leur formation. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche FAFIEC est chargé de leur mise en oeuvre.
5. D'assurer le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche, sur mandat de la CPCCN.
6. De définir les règles d'accès et de prise en charge de la formation.
7. D'étudier les projets de licenciements collectifs d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui sont soumis et les possibilités de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.
8. Et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.
9. Les partenaires sociaux pourront désigner un correspondant dans chaque région administrative. A cette désignation sera joint le mandat de l'organisation syndicale qui précisera ses missions et ses pouvoirs dans le cadre des actions de la CPNE. Seule la CPNE engage la branche en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des éléments en mobilisant les ressources nécessaires du FAFIEC, conformément au cadre réglementaire.

Elle doit consacrer chaque année, au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Dans l'exercice de ses différentes missions, la CPNE pourra mettre en place des groupes de travail *ad hoc*, dont elle arrêtera la composition, en fixera le cahier des charges ainsi que le terme prévisionnel de la mission. Mandatés par leurs organisations, les participants au groupe de travail relèvent des dispositions de l'article 3 de la CCN relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

Article 5 : Modalités d'application de la démarche GPEC

Conformément aux étapes de la démarche prospective édictées par les dispositions de l'article 3.3 de l'accord national du 3 juillet 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il appartient aux membres de la CPNE de définir les modalités de cette démarche autour des 3 étapes suivantes :

1. Analyse et débats autour des résultats de la démarche prospective entre les représentants des syndicats patronaux et les partenaires sociaux.
2. Élaboration de préconisations d'actions pour approfondir les points qui s'imposent.

3. Mise en oeuvre d'actions : études complémentaires, veilles, interviews, formations, dispositifs particuliers d'accompagnement collectif et individuel de la GPEC.

Article 6 : Suivi

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi assure le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics ;
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

Article 7 : Délibérations et avis

Les décisions de la CPNE requièrent une majorité dans chacun des deux collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des deux tiers.

Seules les organisations signataires ou adhérentes du présent accord ont une voix délibérative.

Dans le cas de saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la commission font l'objet d'un avis qui sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise concernée.

Article 8 : Moyens

Afin d'asseoir le développement d'une politique régionale, la CPNE définira des moyens spécifiques attachés aux différentes missions qui lui sont dévolues.

Le secrétariat est assuré par la fédération Syntec, affaires sociales, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Article 9 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Par ailleurs, le présent accord sera porté à extension.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 

Ancien article L. 132-10.

du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Fait à Paris, le 30 octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération Syntec ;

Fédération CICEF.

Syndicats de salariés :

CFE CGC-FIECI ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération des services CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CGT.



Conventions collectives



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES - GPEC

1) ACCORD DU 3 JUILLET 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

ACCORD DU 3 JUILLET 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Accord étendu par arrêté du 31 juillet 2009.

Préambule

A partir de 2004, au sein de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 27 décembre 2004 par l'ensemble des acteurs de la branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé l'importance d'assurer le développement professionnel et personnel des salariés et de maintenir une adéquation entre les services proposés par les entreprises et les besoins du marché.

Les partenaires sociaux n'ont cessé de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires. Il peut s'agir plus particulièrement de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui introduit des obligations en la matière tant au niveau des branches

Articles L. 2241-4 (art. L. 132-12-2 anc.), L. 2242-15 et L. 2242-16 (L. 320-2 anc.), L. 2241-6 (L. 934-2 anc.) du code du travail, ...

que des entreprises

Article L. 2242-15 (L. 320-2 ancien) du code du travail.

, ou plus récemment encore le rappel de principes directeurs et de dynamisation de la démarche de GPEC institué par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008

Article 9 de l'ANI du 11 janvier 2008 extraits annexés au présent accord.

Dans le prolongement de ces premières actions et sur la base des travaux réalisés par l'observatoire de la branche, cette dernière s'est dotée d'outils, notamment dès 2005, d'un référentiel métiers, élément structurant de notre politique de branche.

La branche se compose d'une pluralité de métiers qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces métiers sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec une concentration en Ile de France et dans les grandes métropoles.

Sur la base de cette diversité de métiers, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et leurs conséquences sociales (développement de l'externalisation et de la délocalisation, la pression sur les prix et les coûts, la concentration, le référencement et l'industrialisation, l'exigence d'égalité des chances dans l'emploi et la gestion de la diversité sociale, l'âge, ...).

Dans un tel cadre, les parties signataires entendent développer au sein de la branche une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cet accord s'inscrit dans un cadre plus général de négociations portant sur le rôle de la CPNE, éventuellement des autres instances paritaires de la branche et de réflexions sur une politique de GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés et plus de 300 salariés.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er : Champ d'application de l'accord

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises quels que soient le métier et l'activité exercés, et relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) et de l'ensemble de ses annexes.

Article 2 : Objectifs de l'accord

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la branche tant nationaux que régionaux - partenaires sociaux, entreprises, représentants des salariés - d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cette démarche paritaire doit permettre la mise en place d'outils et dispositions permettant aux entreprises de mettre en place une démarche GPEC et aux salariés, d'être acteurs de leur évolution. Il peut s'agir, par exemple de dispositifs tels que les entretiens professionnels, les bilans de compétences, ou le développement de la formation.

L'accord permettra ainsi la mise en place une politique d'emploi et de formation en articulation avec le référentiel-métiers ré-actualisé de la branche et la CPNE, respectivement outil et une instance moteurs dans cette logique d'anticipation.

Elle devra prendre en compte tant l'égalité professionnelle que la gestion des âges au sein de l'ensemble de nos métiers.

Conformément à l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 

Principe directeur édicté par l'ANI du 11 janvier 2008 et devant être repris dans l'accord de branche, en tant que principes et/ou d'actions.

, les parties signataires entendent dissocier la GPEC et la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE.

Article 3 : Mise en place de la démarche prospective

Principes de cette démarche

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de 2 principes:

- éclairer les entreprises sur les tendances d'évolution de l'environnement économique et technologique.
Cet éclairage pourra être fait sur la base d'études macroéconomiques sectorielles, par métier ou segment de métiers, de la branche ou sur la base d'exploitation de notes de conjonctures économiques, ensemble d'études réalisé par les acteurs de la branche ;
- poursuivre l'accompagnement des entreprises de la branche. Cet accompagnement pourra se baser sur des dispositifs déjà existants ou futurs :
 - la politique de formation de la branche définie par la CPNE ;
 - la mise en place de moyens permettant aux entreprises et salariés d'identifier des trajectoires professionnelles en leur donnant une visibilité sur ces parcours ;
 - la diffusion des résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers sectoriels et transverses et des qualifications mis en place par les branches professionnelles pour les métiers sectoriels et transverses.

Afin d'éclairer les entreprises et de poursuivre leur accompagnement, la démarche sera réalisée à partir d'études prospectives permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront notamment sur :

- l'actualisation triennale du référentiel métiers de la branche ;
- le développement de ce référentiel afin de couvrir l'ensemble des métiers y compris les fonctions transverses des services internes telles que DRH, DAF, logistique, qualité ... ;
- la multiplication des actions régionales ;
- le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ;
- les différents aspects de la mobilité tels que la mobilité fonctionnelle, technique ou géographique avec une segmentation homme / femme ;
- les thématiques liées à l'âge et l'ancienneté dans la fonction ;
- le handicap ;
- l'égalité professionnelle.

Acteurs de la démarche méthodologique

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des 5 instances paritaires de la branche, en fonction de leur objet respectif : la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN) 

CCN décembre 1987.

, la commission paritaire nationale à l'emploi (CPNE) 

Accord du 19 mai 1995 et avenant du 17 mai 2005.

, l'observatoire paritaire de l'ingénierie informatique études et conseils (OPIIEC) 

Association loi 1901 dont les statuts ont été déposés en mars 2000, accord du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC.

, le fonds d'assurance sur la formation ingénierie études et conseil (FAFIEC) 

Accord du 14 décembre 1994 et ses avenants du 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005.

et l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) 

Accord du 15 septembre 2005.

Afin d'encadrer la démarche, les parties signataires rappellent que la CPNE en tant qu'instance de la branche en charge de l'emploi, formation et compétences est compétente pour traiter de la GPEC.

Aussi, les parties conviennent de formaliser cette prise en charge de la GPEC par la CPNE par un avenant à l'accord du 19 mai 1995 portant création de la CPNE, afin de faire évoluer l'objet de cette dernière de décrire et mettre en oeuvre les modalités d'application et de déclinaison de cette démarche.

Etapes de la démarche méthodologique

La démarche établie au sein de la branche et pour chaque métier étudié tant au niveau national que régional, sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d'obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des métiers à risques, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

- des facteurs d'évolution de nos métiers : Analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, politiques et géopolitiques, économiques, technologiques sociodémographiques, etc. ;
- des nouvelles tendances de la demande des clients : analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande de nos donneurs d'ordre ;
- des évolutions de nos métiers par secteur d'activités : analyse de l'évolution de la demande des clients sur l'organisation et l'offre de nos sociétés ;
- des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur d'activités et par région : analyse de l'impact de l'adaptation stratégique de nos sociétés sur leurs besoins en ressources humaines.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, une deuxième phase, dite d'information, de partage, et de définition de programmes d'actions permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cette base. Suivra une troisième phase, pour mettre en oeuvre des plans d'actions permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises.

Les modalités de restitution paritaire des travaux seront déterminées par la CPNE.

Sauf décision contraire de la CPNE les fédérations constitutives de la branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude et de la propriété des études.

Article 4 : Suivi de la mise en oeuvre de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'issue de la troisième année. Il sera ainsi procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des conditions de sa mise en oeuvre.

Article 5 : Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 

Ancien article L. 132-10

et D. 2231-2 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Fait à Paris, le 3 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération Syntec ;

Fédération CICEF.

Syndicats de salariés :

CFE CGC-FIECI ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération des services CFDT ;

CGT.



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

PARITARISME

- 1) ACCORD DU 25 OCTOBRE 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme
- 2) ACCORD DU 27 MARS 2008 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme (annexe à l'accord du 25 octobre 2007)
- 3) AVENANT DU 11 FÉVRIER 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme



Accord étendu par arrêté du 11 février 2009. Il entre en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, soit le 1er mars 2009.



[▲ Haut de page](#)

Préambule

Soucieuses de s'inscrire dans le cadre des nouvelles orientations en matière de paritarisme, les parties signataires souhaitent en favoriser l'application au niveau de la branche en renforçant les dispositifs existants prévus par :

- l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail au sein de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dans son chapitre XII qu'une commission aura « la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901 », étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre 1999 de l'accord national du 22 juin 1999 a considéré que « les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi dudit accord à une commission prenant la forme d'une association » et validé le principe de « la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du financement de cette commission » ;
- l'association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail dans les métiers du savoir (ADESATT), qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cadre juridique à la commission de suivi instituée par l'accord national du 22 juin 1999 précité ;
- l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000, qui a codifié les relations entre l'ADESATT et les institutions conventionnelles, étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 10 novembre 2000 de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 rappelle que : « les organisations syndicales ont fixé des règles qu'elles ont estimé propres à garantir le paritarisme au sein de la branche ».

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent, par le présent accord complétant la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (ci-après la convention collective nationale), développer une négociation collective de qualité au sein de la branche et promouvoir le dialogue social et paritaire au sein des structures relevant de la convention collective nationale.

Les parties signataires reconnaissent que l'objectif de promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la branche sera favorisé par le développement du paritarisme.

Les parties signataires rappellent à cet égard que le principe du développement du paritarisme a été expressément institué au sein de la branche, en particulier par les accords relatifs à la mise en oeuvre et au suivi de la réduction du temps de travail suivants :

- accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail précité, qui prévoit

que : « Les parties s'engagent à établir les statuts de cette association par le biais d'une négociation qui garantira l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de cette commission » ;

- préambule de l'accord national du 29 mars 2000 relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail, qui prévoit que cette association a été instituée pour :
 - assurer le suivi de l'application de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail au sein de la branche, et
 - rénover les relations paritaires dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par le champ conventionnel.

Afin de favoriser le développement du paritarisme au niveau de la branche, et pour tenir compte des différentes instances de négociation instituées en son sein, il est apparu nécessaire aux parties signataires de permettre d'étendre la qualité de membre de l'ADESATT à l'ensemble des fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national, d'élargir les missions de l'ADESATT au financement du paritarisme et d'adapter en conséquence l'affectation des ressources de l'ADESATT.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent par le présent accord :

- élargir le champ de compétence de l'ADESATT à tout domaine du dialogue social engagé au sein de la branche ;
- assurer l'information, les études préalables, le suivi et le financement de toutes les actions menées paritairement par la branche non prises en charge dans le cadre des dispositifs conventionnels existants ;
- accueillir en qualité de membre de l'ADESATT l'ensemble des fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national, que celles-ci aient ou non la qualité de signataire des accords nationaux des 22 juin 1999 et 29 mars 2000 précités ;
- adapter certaines dispositions des accords nationaux des 22 juin 1999 et 29 mars 2000 précités afin de permettre l'inclusion au sein de l'ADESATT des fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national mais non signataires des accords nationaux des 22 juin 1999 et 29 mars 2000.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1er : Modification des conditions d'adhésion à l'ADESATT

Afin de favoriser le paritarisme et la solidarité syndicale, les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de détacher la qualité de membre de l'ADESATT de celle de signataire de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail et de l'accord national du 29 mars 2000 relatif à l'aménagement et au suivi du temps de travail.

La qualité de membre de l'ADESATT est obtenue par voie d'adhésion à l'association ; toute adhésion est subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir soit la qualité de fédération professionnelle d'employeurs représentative, soit la qualité de fédération syndicale de salariés représentative au niveau national ;
- avoir présenté une demande d'adhésion à l'ADESATT ;
- avoir accepté l'intégralité des dispositions statutaires, y compris, s'agissant des fédérations syndicales de salariés, les dispositions statutaires relatives à la répartition entre elles de la dotation qui leur est dévolue au titre de l'article 3.3.2 du présent accord ;
- être à jour de ses cotisations.

La demande d'adhésion est adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acquise de droit lorsque les conditions précitées pour être membre de l'ADESATT sont remplies et confirmées par l'assemblée générale ordinaire au plus tard 2 mois après la notification de la demande d'adhésion.

Si l'une ou l'autre de ces conditions n'était plus remplie, la fédération syndicale concernée sera susceptible de radiation de l'ADESATT sur décision de son assemblée générale.

Article 2 : Elargissement des missions de l'ADESATT

La volonté des parties signataires de développer le paritarisme au sein de la branche nécessite que l'objet social de l'ADESATT soit élargi en conséquence, ce qui induit une modification des statuts de l'ADESATT qui devra intervenir dans les plus brefs délais à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, sans que l'énumération exposée ci-dessous ne soit exhaustive, les parties signataires conviennent de modifier l'objet social de l'ADESATT afin que cette dernière puisse exercer les missions suivantes :

Au titre des missions relatives à la réduction du temps de travail, l'ADESATT doit notamment :

- fournir toute information sur les questions liées à l'application de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale ;
- identifier et formuler, à la commission paritaire de la convention collective nationale et à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche, toute proposition permettant, conformément au préambule de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999, d'identifier les problèmes d'application dudit accord et de formuler des conseils auprès des fédérations syndicales de salariés et des fédérations professionnelles d'employeurs quant à l'application de cet accord ;
- permettre aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs de bénéficier des budgets nécessaires pour le suivi de l'aménagement du temps de travail au sein de la branche conformément aux dispositions de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000.

Au titre des actions destinées à favoriser, organiser et financer le paritarisme au niveau de la branche, le montant annuel des contributions recueillies principalement au titre du développement du paritarisme au sein de la branche pourra être affecté au financement des dépenses engagées et figurant notamment dans la liste suivante :

- frais engagés par les membres de l'ADESATT pour les réunions, le suivi des travaux et la mise en oeuvre des textes conventionnels entrant dans le cadre des attributions des instances paritaires suivantes : CPCCN, commission nationale d'interprétation, CPNE statuant en matière de formation ou en matière de PSE, et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles, OPNC, OPIIEC, ADESATT, et plus largement tout groupe de travail ou instances mandatés par la CPCCN qui ne sont pas couverts par les financements paritaires prévus par le précipt de l'OPCA au titre de l'emploi et de la formation ;
- financement d'études et d'enquêtes ;
- financement éventuel d'observatoire(s) de la branche non doté(s) de ressources propres de par leurs statuts ;
- frais de collecte de la contribution visée au chapitre XII de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 ;
- frais divers de secrétariat d'information, de conseil et de consultation d'experts ;
- frais de formation des salariés des membres des commissions paritaires ;
- financement des travaux administratifs, notamment des différents rapports annuels de branche ;
- assistance d'experts et de conseillers techniques ;
- développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la branche ;
- constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise.

Cette liste n'est pas exhaustive, les frais engagés par les membres se feront dans le cadre du budget défini au paragraphe 3.3.1 du présent accord.

Article 3 : Gestion des ressources de l'ADESATT

3.1. Composition des ressources de l'ADESATT

Les ressources de l'ADESATT se composent :

- d'une contribution conventionnelle annuelle des entreprises relevant de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 d'un montant égal à 0,2 % de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente sur la base de la DADS de l'année considérée ;
- des cotisations normales et exceptionnelles de ses membres qui sont fixées annuellement par l'assemblée générale de l'ADESATT ;
- des subventions qui pourraient être accordées à l'ADESATT par l'Etat, les collectivités publiques ou tout autre organisme public, parapublic ou privé, ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales, quelle qu'en soit la forme ;
- et de façon générale, de toutes recettes prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

3.2. Collecte des ressources de l'ADESATT

La contribution conventionnelle sera collectée par l'OPCA de la branche (FAFIEC) dans le cadre d'un contrat formalisé entre l'ADESATT et le FAFIEC.

3.3. Mobilisation des ressources et des budgets de l'ADESATT

3.3.1. Budget annuel de l'ADESATT

Les ressources de l'ADESATT sont mobilisées et gérées pour financer les dépenses et actions définies dans le cadre de son objet social élargi selon une procédure budgétaire qui assure la transparence des sommes utilisées et qui garantit les règles du paritarisme dans l'affectation des moyens entre les membres.

A cette fin, un budget annuel sera voté en assemblée générale de l'ADESATT et sera réparti en quatre grandes enveloppes budgétaires distinctes :

- frais de fonctionnement de l'ADESATT ;
- frais de gestion de la collecte et du recouvrement de la contribution conventionnelle ;
- budget affecté, sous la responsabilité de chacun de ses membres, au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 ;
- budget affecté, sous la responsabilité de chacun de ses membres, au financement des actions liées au paritarisme.

3.3.2. Répartition des budgets affectés au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et des actions liées au paritarisme

Les budgets affectés au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et des actions liées au paritarisme sont répartis à 50 / 50 entre :

- d'une part, les membres représentant les fédérations professionnelles d'employeurs représentatives ;
- d'autre part, les membres représentant les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

3.3.3. Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés

(modifié par accord du 27 mars 2008 )

Accord du 27 mars 2008 étendu par arrêté du 11 février 2009. Il entre en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, soit le 1er mars 2009.

et avenant du 11 février 2009)

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe.

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de la présente annexe.

3.3.4. Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales d'employeurs

Les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition entre elles de la dotation qui leur est dévolue (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme). En cas de modification de cette répartition, les fédérations professionnelles d'employeurs préviendront par lettre recommandée avec demande d'avis de réception cosignée des deux présidents fédéraux, le président et le trésorier de l'ADESATT, avant le 31 janvier de l'exercice concerné.

Article 4 : Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Les parties signataires conviennent de réviser le chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 demeureront 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

Les parties signataires conviennent de réviser le préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 demeureront inchangées.

Article 6 : Révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987

Les parties signataires conviennent de réviser le paragraphe 3 de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 demeureront inchangées.

Article 7 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 : Evolutions législative et/ou réglementaire

Les parties signataires rappellent que le présent accord relatif au financement du paritarisme dans la branche a été négocié et conclu en considération, d'une part, des dispositions législatives et réglementaires relatives à la représentativité des fédérations syndicales de salariés au niveau national et au niveau de la branche en vigueur à la date de sa signature et, d'autre part, de l'absence de toutes dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme de branche.

En conséquence, les parties conviennent expressément de se réunir dans les 3 mois de la publication d'un texte législatif ou réglementaire portant réforme des critères de représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau national et/ou au niveau de la branche afin de négocier de bonne foi l'adaptation du présent accord aux nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires.

De surcroît, les parties conviennent expressément de se réunir dans les 3 mois de la publication d'un texte législatif ou réglementaire mettant en place un système de financement du paritarisme de branche, quelle qu'en soit la forme. Les parties conviennent d'examiner les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Dans l'hypothèse où ces nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises supérieur au montant en euros correspondant à 0,2 â€° de la masse salariale brute annuelle, le présent accord deviendrait caduc, lors de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

Dans l'hypothèse où les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises inférieur au montant en euros correspondant à 0,2 â€° de la masse salariale brute annuelle, les parties s'engagent à se réunir dans un délai de 3 mois afin de négocier de bonne foi un nouveau dispositif conventionnel de financement du paritarisme de branche, en vue de compléter les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme, étant entendu et précisé que les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à négocier un accord qui aura pour effet, après extension, de maintenir l'effort contributif global des entreprises de la branche en matière de financement du paritarisme de branche, au titre à la fois des nouvelles dispositions légales et réglementaires et des nouvelles dispositions conventionnelles de branche ainsi négociées, à un niveau identique à celui actuellement prévu par le présent accord, soit à 0,2 â€° de la masse salariale brute annuelle.

Article 9 : Dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des fédérations syndicales signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;
- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 : Extension

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent accord dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 11 : Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion des trois avenants mentionnés aux articles 4, 5 et 6 du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 octobre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C-CFDT ;

CSFV-CFTC ;

FEC-FO.

Adhésion :

CGT, par lettre du 6 mai 2008.

ACCORD DU 27 MARS 2008 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme (annexe à l'accord du 25 octobre 2007) 

Accord étendu par arrêté du 11 février 2009. Il entre en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, soit le 1er mars 2009.



Accord annulé et remplacé par avenant du 11 février 2009 - voir plus bas.

[▲ Haut de page](#)

Préambule

Les fédérations professionnelles d'employeurs et les fédérations syndicales de salariés ont unanimement exprimé leur volonté de négocier une annexe (« l'annexe ») relative aux modalités de répartition de la dotation (« la dotation ») dévolue aux fédérations syndicales de salariés visée à l'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

La présente annexe, qui est le fruit de cette négociation, complète et révisé l'accord national du 25 octobre 2007 dans les conditions ci-après :

Article 1er : Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007

L'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007 est modifié comme suit :

« La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe.

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de la présente annexe. »

Article 2 : Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives

L'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 attribue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national une dotation égale à 50 % du montant cumulé (i) du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et (ii) du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme.

La dotation est divisée en 2 tranches :

Tranche 1 : une part forfaitaire pour la prise en charge des frais de réunion est dévolue à chaque fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au sens de la législation en vigueur. A la date de la signature du présent accord, cette part forfaitaire est fixée à 12 000 € par an et par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national. Elle sera susceptible de revalorisation chaque année, sur décision du conseil d'administration de l'ADESATT, proportionnellement à l'évolution du montant total collecté au titre de la contribution conventionnelle de 0,2 % de la masse salariale brute.

Tranche 2 : après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1, le solde de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives est réparti en 2 parts comme suit :

Tranche 2A : 70 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront repartis entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national ayant la qualité de signataire ou d'adhérent de la convention collective nationale, proportionnellement à leur représentativité dans la branche au sens de la législation en vigueur. A la date de signature du présent accord, en application des critères de représentativité fixés par l'article L. 133-2 du code du travail et l'arrêté du 31 mars 1966, cette dotation sera donc répartie également.

Tranche 2B : 30 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront repartis entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national, proportionnellement à leur participation effective aux réunions des instances de la convention collective nationale et des commissions ou groupes de travail créés par celle-ci.

A la date de signature du présent accord, ne sont concernées que les réunions structurées par une convocation et une feuille de présence des instances suivantes :

- la CPCCN et les groupes de travail ou de négociation paritaire créés par elle ;
- la commission nationale d'interprétation ;
- la CPNE et la CPNE plan social et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;
- le CA et l'AG de l'ADESATT ainsi que les groupes de travail paritaires créés par elle ;
- la commission paritaire de l'OPIIEC, ses comités de pilotage et les commissions de suivi ;
- l'OPNC ;
- le dispositif de suivi paritaire de la prévoyance et les commissions techniques instituées par celle-ci.

La participation aux activités du FAFIEC est exclue de ce dispositif, celles-ci disposant de leur propre financement.

La participation de chaque fédération syndicale de salariés représentative ne sera décomptée qu'une fois, quel que soit le nombre de ses représentants à la réunion. Il ne sera comptabilisé que la présence aux réunions ayant fait l'objet à la fois d'une convocation et de la tenue d'une feuille de présence dument émargée. En fin d'exercice, le nombre total de réunions à laquelle une fédération syndicale de salariés a été conviée sera divisé par le nombre de réunions auxquelles elle a effectivement été présente, afin de déterminer pour l'exercice suivant sa part de la dotation, laquelle sera proportionnelle à son taux de présence.

Article 3 : Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007

Les autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007 demeurent inchangées.

Article 4 : Dépôt

La présente annexe, établie en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;
- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 : Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente annexe concomitamment à celle de l'accord national du 25 octobre 2007.

Article 6 : Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'accord national du 25 octobre 2007.

La présente annexe entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 mars 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C-CFDT ;

CSFV-CFTC ;

CGT-FO.

AVENANT DU 11 FÉVRIER 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme 

Avenant non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.



Entre :

La fédération SYNTEC ;

La fédération CICF,

D'une part, et

La fédération CFE/CGC/FIECI ;

La fédération CFDT/F3C ;

La fédération CFTC/CSFV ;

La fédération FEC/FO ;

La fédération CGT des sociétés d'études,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

[▲ Haut de page](#)

Préambule

Les fédérations professionnelles d'employeurs et les fédérations syndicales de salariés ont unanimement exprimé leur volonté de négocier une annexe (« l'annexe ») relative aux modalités de répartition de la dotation (« la dotation ») dévolue aux fédérations syndicales de salariés visée à

l'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil.

La présente annexe, qui est le fruit de cette négociation, complète et révisé l'accord National du 25 octobre 2007 dans les conditions ci-après :

Article 1er : Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007

L'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007 est modifié comme suit :

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe.

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de la présente annexe.

Article 2 : Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives

L'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 attribue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national une dotation égale à 50 % du montant cumulé (i) du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et (ii) du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme.

La dotation est divisée en deux tranches :

Tranche 1 : une part forfaitaire pour la prise en charge des frais de réunions est dévolue à chaque fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au sens de la législation en vigueur. A la date de la signature du présent accord, cette part forfaitaire est fixée à 12 000 € par an et par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national. Elle sera susceptible de revalorisation chaque année, sur décision du conseil d'administration de l'ADESATT, proportionnellement à l'évolution du montant total collecté au titre de la contribution conventionnelle de 0,2 pour mille de la masse salariale brute.

Tranche 2 : après déduction de la part forfaitaire de la Tranche 1, le solde de la dotation dévolue aux Fédérations syndicales de salariés représentatives est réparti en deux parts comme suit :

- **Tranche 2 A** : 70 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la Tranche 1 sera reparti entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national proportionnellement à leur représentativité dans la branche, en application des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.

A la date de l'extension du présent accord, cette dotation sera donc répartie également ;

- **Tranche 2 B** : 30 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la Tranche 1 sera reparti entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national, proportionnellement à leur participation effective aux réunions des instances de la convention collective nationale et des commissions ou groupes de travail créés par celle-ci.

A la date de signature du présent accord, ne sont concernées que les réunions structurées par une convocation et une feuille de présence, notamment des instances suivantes :

- la CPCCN et les groupes de travail ou de négociation paritaire créés par elle ;
- la commission nationale d'interprétation ;
- la CPNE et la CPNE plan social et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;
- le CA et l'AG de l'ADESATT ainsi que les groupes de travail paritaires créés par elle ;
- la commission paritaire de l'OPIIEC, ses comités de pilotage et les commissions de suivi ;
- l'OPNC et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;
- le dispositif de suivi paritaire de la prévoyance et les commissions techniques instituées par celle-ci.

La participation aux activités du FAFIEC est exclue de ce dispositif, celles-ci disposant de leur propre financement.

La participation de chaque Fédération syndicale de salariés représentative ne sera décomptée qu'une fois quelque soit le nombre de ses représentants à la réunion. Il ne sera comptabilisé que la présence aux réunions ayant fait l'objet à la fois d'une convocation et de la tenue d'une feuille de présence dûment émargée. En fin d'exercice, le nombre total de réunions à laquelle une Fédération syndicale de salariés a été conviée sera divisé par le nombre de réunions auxquelles elle a

effectivement été présente afin de déterminer pour l'exercice suivant sa part de la dotation, laquelle sera proportionnelle à son taux de présence.

Article 3 : Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007

L'annexe à l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme signée le 27 mars 2008 est annulée par la présente annexe.

Les autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007 demeurent inchangées.

Article 4 : Dépôt

La présente Annexe, établie en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;
- en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 : Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de présente Annexe concomitamment à celle de l'accord national du 25 octobre 2007.

Article 6 : Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'accord national du 25 octobre 2007.

La présente annexe entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 11 février 2009.

(Suivent les signatures.)



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

ENQUÊTEURS INTERMITTENTS

1) PROTOCOLE D'ACCORD N° 2 DU 15 DÉCEMBRE 1987 relatif à la révision de l'annexe « Enquêteurs »

2) ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 1991 relatif à la définition du statut des deux types d'enquêteurs

PROTOCOLE D'ACCORD N° 2 DU 15 DÉCEMBRE 1987 relatif à la révision de l'annexe « Enquêteurs »

Les parties signataires de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, dans sa version révisée du 15 décembre 1987, s'engagent à respecter les obligations suivantes :

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

SYNTEC ;

CICF ;

ODERTES-CGC ;

SNAT CGT-FO.

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 1991 relatif à la définition du statut des deux types d'enquêteurs

Préambule

Prévue par le préambule relatif aux personnels enquêteurs de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, l'annexe « Enquêteurs » marque la volonté des parties signataires de définir le statut de deux types d'enquêteurs assurant leur tâche de manière intermittente :

1° Les enquêteurs vacataires (EV), qui sont des enquêteurs occasionnels, dont l'emploi est par nature temporaire, dans les conditions définies par les articles L. 122-1 et D. 121-2 du code du travail ;

2° Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) dont l'activité s'exerce dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail.

[▲ Haut de page](#)

DISPOSITIONS COMMUNES AUX CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE (CEIGA) ET AUX ENQUÊTEURS VACATAIRES (EV)

Les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'articles de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 applicable aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'appliquent de plein droit, à l'exception de l'article 6, aux enquêteurs vacataires et aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle :

Article 3. - Droit syndical et liberté d'opinion, avec toutefois la précision suivante concernant le paragraphe 1, avant-dernier alinéa : « dans la mesure où le droit du licenciement est applicable ».

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

Article 6. - Offres d'emploi. Cet article ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquête

intermittents à garantie annuelle.

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

Article 35 CE. - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Article 46. - Formation professionnelle.

Article 47. - Congé formation.

Article 85. - Interprétation de la convention collective.

▲ Haut de p

TITRE Ier CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE

▲ Haut de p

I. - CONDITIONS GÉNÉRALES D'ENGAGEMENT

Article 1er : Définition

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

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

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

Article 2 : Objet et nature du contrat de travail

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

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

Article 3 : Conditions d'accès

Le contrat de travail de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être proposé à tout enquêteur vacataire ayant, d'une part, au cours des douze mois précédant le 1er janvier et le 1er juillet, effectué de manière régulière différents types d'enquêtes dans différentes catégories de la population et, d'autre part, reçu neuf bulletins de salaire sur douze et perçu une rémunération dont le montant annuel total excède huit fois le montant de la rémunération minimale conventionnelle brute applicable au coefficient 230 ETAM.

Sauf stipulation expresse des parties instituant une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est définitif dès la signature du contrat de travail.

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

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

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

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

Article 4 : Exécution du contrat

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

Article 5 : Rémunération garantie

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

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

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

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

Cette rémunération annuelle garantie, définie lors de la première année d'existence de ce contrat, sera révisée tous les deux ans et sera égale à 60 % de la rémunération moyenne des trois années précédentes. En aucun cas cette rémunération minimale garantie ne pourra être inférieure à la rémunération annuelle garantie initialement définie lors de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la valeur du point ETAM.

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

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

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

Article 6 : Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité à partir de la date à laquelle un enquêteur bénéficie du statut de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

S'y ajoutent l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, ainsi que les périodes de travail effectif accomplies par l'enquêteur dans l'entreprise en cas d'engagements successifs antérieurs.

Article 7 : Modification du contrat en cours

a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

▲ Haut de p

II. - FORME DU CONTRAT

Article 8 : Forme

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

Article 9 : Définition des missions et rédaction de la proposition de travail

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

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

▲ Haut de p

III. - CONDITIONS D'EXÉCUTION DES TRAVAUX

Article 10 : Conditions d'exécution des travaux

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

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

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

Article 11 : Empêchement

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

En dehors de cette hypothèse, l'inexécution d'une enquête dans les délais impartis sera considérée comme un manquement grave aux obligations contractuelles du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Article 12 : Secret professionnel

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

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

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

Il s'engage à ne pas révéler :

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

Article 13 : Rémunération

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

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

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

- - - - -

Article 14 : Frais professionnels

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

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

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

Article 15 : Congés payés

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

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



Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er) .

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

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

Article 17 : Absences exceptionnelles

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

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

Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

Ces autorisations d'absence feront l'objet d'une rémunération brute correspondant à 1/365 de la rémunération annuelle garantie.

Article 18 : Congés sans solde

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

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

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

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions ou des fonctions équivalentes et ses

avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pendant une suspension de contrat de travail, il devra le faire conformément aux dispositions du code du travail.

Article 19 : Bulletin de paie

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

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- l'intitulé de la convention collective nationale applicable au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;
- la classification professionnelle du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations ;
- le montant de la somme effectivement perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et sa date de paiement ;
- la mention incitant le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Article 20 : Détermination d'un horaire de référence

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient 230 ETAM, divisée par 169 heures, ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

▲ Haut de p

IV. - RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Dénonciation du contrat de travail

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

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

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

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

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

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

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

Article 22 : Indemnité compensatrice de préavis

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

Article 23 : Indemnités de licenciement. - Conditions d'attribution

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

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

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

Toutefois, seront appliquées les dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail dans le cas de cessation complète d'activité.

Article 24 : Montant de l'indemnité de licenciement

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

Article 25 : Non-exécution du contrat

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

Il peut constituer par là même une faute grave entraînant la rupture sans indemnité du contrat de travail.

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

Article 26 : Départ en retraite

1° L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle atteint au minimum l'âge de soixante ans et 150 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

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

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

2° Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse. Il doit alors respecter le préavis suivant :

- un mois, s'il a entre six mois et deux ans d'ancienneté ;
- deux mois, s'il a au moins deux ans d'ancienneté.

3° La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dans les conditions fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi.

Article 27 : Indemnité de départ en retraite

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

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

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

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

Article 28 : Régime de retraite complémentaire

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

[Haut de p](#)

V. - MALADIE

Article 29 : Absences maladie

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

Article 30 : Formalités en cas d'absence pour maladie

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

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

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

Article 31 : Garantie incapacité temporaire

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

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

Article 32 : Conditions d'accès

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

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

- - - - -

Article 33 : Durée d'indemnisation

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

Article 34 : Montant des prestations

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

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

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

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

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

Article 35 : Répartition des cotisations

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

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

Article 36 : Gestion du régime

A la signature de l'annexe « Enquêteurs », l'organisme gestionnaire habilité à gérer le régime sera le groupement national de prévoyance-INPC. La désignation de cet organisme pourra être remise en cause par SYNTEC et CICF, conformément à la convention de gestion signée entre Syntec, CICF et le groupement national de prévoyance-INPC.

Les sociétés sont tenues d'y adhérer et ce, au plus tard, le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'annexe « Enquêteurs » par le ministère du travail.

L'organisme gestionnaire communiquera au moins une fois par an à la commission paritaire professionnelle les éléments d'information permettant un contrôle sur les plans statistiques, économiques et financiers.

▲ Haut de p

VI. - REPRÉSENTATION DES CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE

Article 37 : Décompte de l'effectif

Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus par l'ensemble des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique conventionnel correspondant à un travail annuel à temps complet.

Article 38 : Conditions d'électorat

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avoir trois mois d'ancienneté dans la société à la date fixée pour le premier tour des élections.

Article 39 : Conditions d'éligibilité



Pour être éligible, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle électeur doit avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections.

Article 40 : Paiement des heures de délégation

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient 230 ETAM divisée par 169 heures.

▲ Haut de p

VII. - CLASSIFICATION DES CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE

Article 41 : Coefficient hiérarchique

Le coefficient hiérarchique 230 est attribué aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

Article 42 : Participation aux fruits de l'expansion



Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er) .

Lorsque les conditions légales sont remplies, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle bénéficie d'une participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise s'il peut justifier d'une rémunération au moins égale à quatre cents fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance au cours des six mois précédant le fait ouvrant droit.

▲ Haut de p

TITRE II ENQUÊTEURS VACATAIRES

▲ Haut de p

I. - LE CONTRAT D'ENQUÊTE

Article 43 : Définition

L'enquêteur vacataire est celui qui réalise des enquêtes par sondage à la vacation. L'emploi des enquêteurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, texte établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail. Par nature, ces vacations comportent des prestations diverses effectuées à des périodes variables, en des lieux différents. Elles sont imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires.

Article 44 : Contrat de travail

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un enquêteur vacataire pour la réalisation d'une enquête par sondage, est réputé être un contrat de travail.

Ce contrat de travail est appelé « Contrat d'enquête ». Il a pour objet l'exécution de tâches consistant en interview, comptage ou autres tâches de même type confiées à un enquêteur vacataire sur un sujet donné dans une population définie et dans une zone géographique fixée lors de chaque mission.

Le contrat d'enquête n'existe que pendant le temps où l'enquêteur vacataire exécute les tâches prévues au contrat.

Les contrats d'enquête sont par nature indépendants les uns des autres.

▲ Haut de p

II. - FORME DU CONTRAT

Article 45 : Contenu

Les modalités et instructions de réalisation des prestations demandées sont fixées par une proposition écrite. Cette proposition écrite fixe le délai maximum imparti pour l'exécution de la vacation, l'énoncé que l'enquêteur vacataire est libre de ne pas accepter ce qui lui est proposé, les règles déontologiques qu'il doit respecter, les conditions particulières qui définissent les tâches à exécuter.

Les modalités de paiement et les éléments de rémunération de la vacation figurent également dans cette proposition.

Article 46 : Acceptation. - Refus

L'enquêteur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'enquête qui lui est proposé sans avoir à en justifier le motif. Si l'enquêteur vacataire refuse un contrat d'enquête proposé, il doit notifier son refus avant la date de début d'exécution des tâches prévues ; faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.

Article 47 : Exécution

La remise des travaux conforme aux normes et stipulations techniques matérialise l'exécution des obligations de l'enquêteur vacataire. Elle ouvre droit à la rémunération convenue.

[Haut de p](#)

III. - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT

Article 48 : Déroulement

Dans le cadre défini par la proposition écrite, l'enquêteur vacataire dispose de sa liberté d'action pour réaliser le contrat d'enquête qu'il a accepté.

Article 49 : Contrôle

Dans l'exécution des vacations, l'enquêteur vacataire est tenu de respecter certaines obligations minimales afin d'assurer la qualité de son travail.

Ces obligations sont fixées en fonction des instructions données et des exigences particulières des enquêtes. Ces règles doivent être portées à la connaissance de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail au cours de l'enquête ou après son achèvement dans le délai de un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Article 50 : Non-exclusivité

L'enquêteur vacataire n'est pas lié par une obligation d'exclusivité. Même dans la période d'exécution de sa tâche, il peut exercer toute autre activité, y compris d'autres enquêtes. Il doit s'assurer toutefois qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence entre la tâche qu'il accepte et ses autres activités.

Article 51 : Secret professionnel

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

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, l'enquêteur vacataire s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

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

Il s'engage à ne pas révéler :

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

Article 52 : Rémunération

Le salaire de l'enquêteur vacataire, pour chacun des contrats qu'il exécute, inclut la rémunération pour l'exécution des tâches prévues ainsi que celle de leur préparation et de la mise en forme des documents qui doivent être restitués.

Article 53 : Indemnité de fin de contrat

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité de fin de contrat compensatrice de la précarité de son emploi. Le montant de cette indemnité est fixé à 4 % de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

Article 54 : Congés payés

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité est égal au dixième de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

Article 55 : Détermination d'un horaire de référence

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient 230 ETAM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

[▲ Haut de p](#)

IV. - MALADIE

Article 56 : Absences maladie

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accident, survenus entre la date de début et de fin du contrat d'enquête, dûment constatées par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 57 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci, sans pour autant en repousser le terme.

Article 57 : Formalités

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt-quatre heures, l'enquêteur vacataire, indisponible en cours de contrat d'enquêtes, doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

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

[▲ Haut de p](#)

V. - REPRÉSENTATION DES ENQUÊTEURS VACATAIRES

Article 58 : Décompte de l'effectif

Les enquêteurs vacataires sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vacataires pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet.

Article 59 : Conditions d'électorat

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'enquêteur vacataire doit justifier de trois mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins trois bulletins de paie dans les trois mois précédant la date du premier tour des élections, et figurer encore dans le fichier de l'entreprise.

Article 60 : Conditions d'éligibilité



Pour être éligible, l'enquêteur vacataire électeur doit justifier de douze mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

Article 61 : Paiement des heures de délégation

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient 230 ETAM divisée par 169 heures.

▲ Haut de p

VI. - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 62 : Régime de retraite complémentaire

Les instituts doivent obligatoirement adhérer pour les enquêteurs vacataires à une caisse de retraite de leur choix affiliée à l'ARRCO.

▲ Haut de p

VII. - CLASSIFICATION DES ENQUÊTEURS VACATAIRES

Article 63 : Coefficient hiérarchique

Le coefficient hiérarchique 230 est attribué aux enquêteurs vacataires.

Article 64 : Bulletin de paie

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

- le nom ou la raison sociale, l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- l'intitulé de la convention collective nationale applicable à l'enquêteur vacataire ;
- la classification professionnelle de l'enquêteur vacataire et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire ;
- le montant de la rémunération brute de l'enquêteur vacataire ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations ;
- le montant de la somme effectivement perçue par l'enquêteur vacataire et sa date de paiement ;
- la mention incitant l'enquêteur vacataire à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

▲ Haut de p

TITRE III

Article 65 : Date d'entrée en vigueur de l'annexe « Enquêteurs »

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 16 décembre 1991.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseils (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC, 11, rue du Havre, 75008 Paris ;

Syndicat national des activités tertiaires (SNAT) FO, 61-63, rue Beaubourg, 75003 Paris ;

Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

TECTAM-CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10.

▲ Haut de p

MÉTHODE POUR LA MISE EN PLACE de la nouvelle classification des ETAM du 15 décembre 1987

1. POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION ?

2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

3. APPLICATION :

3.1. Quelques principes ;

3.2. Procédure d'application ;

3.3. Conséquences pratiques.

Annexes

- tableau comparatif des types de fonctions ;
- tableau des positions ;
- illustration sur quelques filières.

▲ Haut de p

1. POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION ?

Le système de classification actuellement en vigueur a vieilli : certaines fonctions n'étaient pas prises en compte.

Le nouveau système consiste essentiellement en un cadre général et souple permettant de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères :

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

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

▲ Haut de p

2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

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

- suivant une grille unique pour toutes les fonctions ;
- en trois types de fonctions :

1. Fonctions d'exécution.

2. Fonctions d'études ou de préparation.

3. Fonctions de conception ou de gestion élargie,

eux-mêmes subdivisés en positions internes (douze positions au total).

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

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

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

- objet du travail ;
- modèles d'actions ;
- démarches intellectuelles.

Pour en tirer des définitions générales portant sur les :

- contenu ;
- caractéristiques communes (autonomie, responsabilité...) ;
- connaissances requises.

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

▲ Haut de p

3. APPLICATION

3.1. Quelques principes

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

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

3.2. Procédure d'application

3.2.1. Schéma de l'approche proposée

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

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

3.2.2. Explication

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

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

— ... —

Définition de la filière :

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

Exemples :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour effectuer ce classement, on pourra se référer :

- au tableau comparatif des types de fonctions (annexe 1) ;
- au tableau des positions (annexe 2).

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

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

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

Ainsi, un salarié ne peut prétendre être classé dans le type de fonction III du seul fait qu'il est titulaire du BTS, encore faut-il qu'il assume intégralement les responsabilités correspondant à ce type de fonction.

Dans la lecture des définitions relatives aux types de fonctions II et III, il y a lieu de ne pas se méprendre. Certaines caractéristiques s'appliquent à la lettre aussi bien à des positions de cadres qu'à des positions de coordination de travaux ou de projet relevant traditionnellement des ETAM. En pratique, chaque profession a su fixer une limite entre cadres et non-cadres prenant généralement en compte la difficulté des problèmes traités et les connaissances requises, la faculté d'adaptation que donne une certaine culture ou encore l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bien reconnaître cette limite, variable d'un corps de métier à l'autre, et de la respecter au cours du travail de classification.

3.2.3. Illustration sur quelques filières

En annexe 3 figure un exemple d'application de la nouvelle classification pour quelques fonctions le plus couramment rencontrées dans les entreprises.

d'incompatibilité avec l'objectif.

Visualiser le tableau 

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

Visualiser le tableau 

TYPE de fonctions	CRITERES	OBJET DU TRAVAIL	CONNAISSANCES REQUISES
I	4.2	Aspect professionnel élargi.	Equivalentes au CAP + expérience ou BP des métiers de base.
	4		
	4.1		
	3.2	Aspect professionnel total.	Equivalentes au CAP des métiers de base.
	3		
	3.1		
	2	Aspect professionnel partiel.	Equivalentes au BEPC.
	1	Sans aspect professionnel (analogue à la vie courante).	Sans formation.

Visualiser le tableau [Haut de page](#)

COEFFICIENTS	POSITIONS	COMPTABILITE	DACTYLOGRAPHIE secrétariat	INFORMATIQUE				DESSINATEURS	CONTROLE de travaux	METREURS
				SAISIE des programmations	EXPLOITATION des données	EXPLOITATION	PREPARATION 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 expérimenté(e) : 1,		Perfo-vérif. : 1.	Opérateur : 2.	Agent de préparation et de contrôle : 1- 2.	Exécution : 1.	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) : 1-2.	Agent de métré : 1.
			ou							Agent de métré : 2.
230	1-3-2	Aide-compt. : 1.	Sténodactylo : 2.		Perfo-vérif. : 2.	Opérateur : 3.		Exécution : 2.		
240	1-4-1	Aide-compt. : 2.	Dactylo confirmé (e) sténodactylo confirmé(e), secré- taire/dactylo : 1- 2.	Agent de programmation : 1-2. débutant.	Perfo-vérif. : 3.	Aide- pupitreur : 1.	» 3.	Exécution : 3.	» 3.	Aide-métréur : 3.
					Perfo-vérif. : 4.	Aide- pupitreur : 2.	» 4.	Exécution : 4.	» 4.	Aide-métréur : 4.

Annexe III - ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES FILIÈRES

275	2-1	Comptable : 1.	Secrétaire : 1.	Technicien de programmation : 1-2.	Aide-moniteur et monitrice : 1-2.	Pupitreux : 1.		Petites études.	Surveillant de travaux ou agent technique : 1-2.	Technicien mètre (mètreur) 2.
310	2-2	Comptable : 2.	Secrétaire : 2.			Pupitreux : 2.		Etudes : 1.		
355	2-3	Comptable : 3.	Secrétaire spécialisé (e) : 3.	» 3.	» 3.	Chef d'équipe.	» 3.	Etudes : 2.	» 3.	» 3.
400	3-1	Comptable principal : 1-2-3.	Secrétaire principal (e) ou de direction : 1-2-3.	Technicien principal d'analyse programmation : 1-2.		Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Projecteur : 1.	Contrôleur de travaux : 1-2.	Technicien principal d mètre (chu mètreur, mètreur vérificateur 1-2.
								Projecteur : 2.		
450	3-2									
500	3-3			» 3.		Technicien principal, chef de groupe de salle ou d'atelier : 3.	Technicien principal, chef de groupe de salle ou d'atelier : 3.	Projecteur ou chef de groupe : 3.	» 3.	» 3.

Visualiser le tableau [Haut de page](#)**STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION**

FONCTIONS	POSITIONS	COEFFICIENTS
d'exécution	1.1	200
	1.2	210
	1.3.1	220
	1.3.2	230
	1.4.1	240
	1.4.2	250
d'études ou de préparation	2.1	275
	2.2	310
	2.3	355
de conception ou de gestion élargie	3.1	400
	3.2	450
	3.3	500

Visualiser le tableau 

A chaque position correspond un coefficient.

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

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



Conventions collectives



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

MÉTIERS DE L'INTERNET

1) ACCORD NATIONAL DU 5 JUILLET 2001 Relatif à l'introduction des métiers de l'Internet

2) AVIS D'INTERPRÉTATION DU 18 AVRIL 2002 Relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)

ACCORD NATIONAL DU 5 JUILLET 2001

Texte étendu par arrêté du 2 octobre 2002.

Relatif à l'introduction des métiers de l'Internet



[▲ Haut de page](#)

Préambule

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

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

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

Article 1er : Champ d'application

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

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

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

Les métiers spécifiques décrits ci-dessous relèvent du champ de compétence de la branche, dès lors qu'ils sont exercés au sein d'une société dont l'activité principale est de fournir des services ou des

solutions logicielles.

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

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

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

Webmaster ou administrateur de site : le web master ou administrateur de site encadre une équipe technique de salariés chargée du bon fonctionnement et de la maintenance d'un site Internet ou Intranet.

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

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

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

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

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

Article 3 : Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet

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

ETAM	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Infographiste.....	X	X	X	X	
Développeur web ou mul-timédia.....		X	X	X	
Graphiste multimédia.....		X	X	X	
Webmaster.....			X	X	X
Concepteur multimédia.....			X	X	X

Visualiser le tableau 

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

IC	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1
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 projet web.....			X	X	X

Visualiser le tableau 

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau I ou II de l'éducation nationale, dans la profession

considérée, la position de départ de situe en 1.2.

Article 4 : Application de l'accord

Les parties conviennent de mettre cet accord en oeuvre dès sa signature. A l'issue d'une période de 1 an, elles se rencontreront pour en tirer les enseignements et proposer les éventuelles révisions.

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés ;

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ;

Fédération des services (CFDT), 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

CSFV CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

AVIS D'INTERPRÉTATION DU 18 AVRIL 2002

Texte étendu par arrêté du 2 octobre 2002.

Relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)



Sur le champ d'application conventionnel de l'accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet dans le dispositif des classifications de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987, la commission nationale d'interprétation, saisie aux fins de se prononcer sur l'article 1^{er} « Champ d'application », a émis l'avis qui suit à l'unanimité des signataires de l'accord initial :

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

Il concerne :

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

Le présent avis sera annexé à l'accord national du 5 juillet 2001.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ;

Fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

Conventions collectives **Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018**



ORGANISATION DES FOIRES, SALONS ET CONGRÈS

1) ACCORD DU 5 JUILLET 2001 Relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès

ACCORD DU 5 JUILLET 2001 Relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès

(étendu par arrêté du 15 novembre 2001)

[▲ Haut de page](#)

Préambule

Les entreprises, définies dans l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, étendu par arrêté ministériel le 25 février 2000, entrent désormais dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseil, et des sociétés de conseils.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement notamment face à une concurrence internationale de plus en plus forte.

Ces activités se déroulent autour de manifestations limitées dans le temps et l'espace obligeant les organisateurs, afin de répondre aux besoins du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Le code du travail prend en compte d'ores et déjà ces particularités en permettant, conformément à l'article L. 221-9, lequel renvoi à l'article R. 221-4-1 du code du travail, aux entreprises d'octroyer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, harmoniser des règles propres à assurer des garanties réelles aux salariés.

Ainsi, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

[▲ Haut de page](#)

Chapitre 1er Durée du travail

1. Travail dominical

L'article L. 221-9 du code du travail renvoyant à l'article R. 221-4-1 du code du travail permet aux organisateurs de foires et salons d'attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Le travail du dimanche est toutefois limité :

- aux opérations de préparation du matériel, montage, défolement, démontage ;
- « aux opérations exceptionnelles ».

Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001) .

Les règles d'indemnisation du travail du dimanche sont celles fixées par les articles 35, 36 et 37 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseil, et des sociétés de conseils.

Chaque salarié concerné bénéficie au minimum d'un dimanche de repos par mois civil et de 23 dimanches de repos par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas de modulation annuelle du temps de travail.

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et les jours fériés devront percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale ou supérieure de 1,25 % du minimum conventionnel de leur classification.

2. Durée maximale journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif de 10 heures pourra être portée à 12 heures sur 6 jours consécutifs au maximum, sous réserve du respect d'un temps de repos de 11 heures consécutives pouvant être ramené à 9 heures sur 2 jours consécutifs au maximum, dans les conditions fixées par les articles D. 220-1 et D. 220-2 du code du travail.

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail, selon lesquelles, au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures (arrêté du 15 novembre 2001).

Pendant les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, les opérations exceptionnelles et pour les salariés travaillant sur le site de la manifestation ou affectés à cette dernière, pour une durée journalière de travail effectif au moins égale à 10 heures, l'amplitude maximale de présence est égale à la durée journalière effective de travail réalisée plus une heure.

3. Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

La durée hebdomadaire de travail effectif de 48 heures pourra être portée à 60 heures dans le cadre de la semaine civile et 60 heures sur une période quelconque de 6 jours consécutifs, dans la limite de 3 semaines consécutives pour chaque salarié concerné, conformément à l'article L. 212-7 du code du travail pendant les périodes de la manifestation (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

3. bis. Heures supplémentaires. - Repos compensateur

Il est rappelé que le chapitre III de l'accord national du 22 juin 1999 définit des durées hebdomadaires du travail maximales auxquelles il peut être toutefois dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement.



Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail, selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent pour les entreprises de plus de dix salariés ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires (arrêté du 15 novembre 2001).

Les heures effectuées au-delà des plafonds définis par le chapitre III de l'accord national susvisé ou par des accords d'entreprise ou d'établissement y dérogeant sont soumises aux dispositions des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail dans les conditions suivantes :

- chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés est récupérée obligatoirement pour moitié (50 %). Le solde pourra, au choix du salarié, être récupéré ou être payé conformément à l'article L. 212-5-III du code du travail ;

Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail, qui dispose que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de cet article ouvrent droit à une prise de repos et non à récupération (arrêté du 15 novembre 2001).

- chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés supporte :
 - le repos compensateur obligatoire de 50 % prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
 - une majoration de salaire de 50 % (art. L. 212-5-1 du code du travail) pouvant être prise au choix du salarié sous la forme d'un repos compensateur équivalent ou payée.

Le choix de la répartition sera défini pour une année.

4. Durée minimale hebdomadaire

Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les conditions dans lesquelles les horaires de travail sont notifiés par écrit aux salariés (arrêté du 15 novembre 2001).

Par dérogation à l'accord national du 22 juin 1999, la modulation ne peut conduire, sauf accord d'entreprise ou d'établissement, à des semaines travaillées inférieures à 24 heures de travail effectif, sauf accord du salarié. En deçà de 24 heures travaillées par semaine, l'organisation du temps de travail s'opère par paliers de demi-journées de travail effectif. L'organisation du temps de travail peut également comprendre des semaines non travaillées.

5. Dépassement pour fin de prestation

Dans certains cas où la manifestation l'exige, la durée du travail telle que programmée ne peut pas être respectée. En effet, la technicité du personnel, la complexité des tâches, les relations privilégiées avec les clients qui reposent sur la confiance réciproque rendent difficiles les permutations des salariés. Pour ces raisons, il apparaît nécessaire que les durées de travail programmées puissent dans certaines conditions être prolongées.

Ces dépassements ci-après dénommés « fin de prestation » s'envisagent dans la mesure où la modification de la programmation est le fait d'un tiers (client, fournisseur, etc.) dans les conditions suivantes :

- pour achever une prestation qui ne peut être ni interrompue ni poursuivie avec un personnel différent ;
- pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et/ou du personnel et/ou du public.

Le temps additionnel réalisé pour fin de prestation devra s'inscrire dans le cadre des durées maximales autorisées visées au 1 et 2 ci-dessus.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation feront l'objet d'une compensation, conformément notamment à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, qui s'appréciera au sein de chaque entreprise ou établissement par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cette compensation devra prendre la forme d'un droit à repos compensateur égal à 10 % de chaque heure de dépassement.

Il ne pourra y avoir plus de 3 dépassements de l'horaire programmé par semaine civile dans la limite de 20 semaines calendaires par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas de modulation annuelle du temps de travail.

6. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 130 heures par année civile ; le contingent est ramené à 90 heures en cas de modulation « sauf accord d'entreprise » ou application de l'article L. 212-6 du code du travail.

[▲ Haut de page](#)

Chapitre II Contrat de travail à temps partiel modulé

Compte tenu de la variation d'activité des entreprises en cours d'année (du fait des manifestations), la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année, sous réserve que la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne sur 1 an la durée stipulée au contrat.

Le temps partiel modulé fait l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail et peut prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois.

Sont concernées par cette modulation de l'horaire hebdomadaire ou mensuel toutes les catégories de salariés dont l'horaire hebdomadaire de référence est au moins égal à 17 heures 30.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit préciser notamment :

- la répartition des heures travaillées entre les journées de la semaine ;
- les jours et/ou les demi-journées pouvant être travaillées.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative du salarié, la modulation des horaires de travail n'est possible que sur les périodes de la semaine fixées dans le contrat de travail ou l'avenant comme pouvant être travaillées, sauf accord exprès du salarié pour une modification de ces jours ou demi-journées travaillables.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative de l'employeur, l'organisation de la modulation est soumise à l'accord exprès du salarié.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire, sauf accord d'entreprise, à une durée de travail inférieure à 7 heures hebdomadaires ou 30 heures et 33 centièmes d'heure mensuelles sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins le tiers de l'horaire hebdomadaire moyen contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à une demi-journée.

La planification de l'horaire à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés au plus tard 8 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette planification donnera lieu à une information préalable de 8 jours avant sa date d'effet.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du

nombre d'heures effectuées.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Sur l'année, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence : s'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, les heures accomplies au-delà de cet horaire moyen seront rémunérées au taux normal de référence et sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté.

[▲ Haut de page](#)

Chapitre III Le contrat d'intervention à durée déterminée

(article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail)

Définition

Le collaborateur vacataire est celui qui participe à la réalisation d'un événement ou d'une manifestation par prestation à la vacation. L'emploi des collaborateurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail.

Conditions d'application

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs sans délai de carence dépasse 4 mois consécutifs. Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédé, et ce, avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Dans les conditions prévues ci-dessous (chapitre IV), une succession de contrats d'intervention pourra déboucher sur un contrat de travail intermittent.

Contrat de travail

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure moyennant rémunération le concours d'un collaborateur vacataire pour la réalisation d'une prestation liée à une manifestation est réputé être un contrat de travail, dans la mesure où il lui est imposé la réalisation d'une tâche et les modalités d'exécution de cette tâche, ce vacataire étant placé ainsi dans un lien de subordination juridique.

Ce contrat de travail est appelé « contrat d'intervention ». Il a pour objet l'exécution de tâches liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations. Ces tâches s'exercent dans des domaines aussi divers que l'installation générale, l'aménagement des stands, la décoration florale, la manutention, la restauration, l'animation, le nettoyage, le gardiennage, etc.

Les contrats d'intervention sont par nature indépendants les uns des autres.

Prime d'intervention :

Une prime d'intervention est versée, sauf proposition d'un contrat à durée indéterminée, à l'issue du contrat d'intervention, d'un montant égal à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Ce taux sera révisable dans le cadre d'une négociation entre les partenaires sociaux, en cas de modification du taux applicable aux indemnités de précarité des contrats à durée déterminée de droit commun.

Forme du contrat

Contenu :

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par conséquent, il doit mentionner les éléments suivants :

- le nom du salarié ;
- la fonction du salarié ;
- la durée de l'intervention ;
- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- les conditions d'accès au contrat de travail intermittent ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et du fond de prévoyance ;

- l'indication de la convention collective ;

Acceptation. - Refus :

Le collaborateur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'intervention qui lui est proposé, sans avoir à justifier le motif. « En cas de refus, il doit notifier son refus avant la date prévue dans la proposition pour l'exécution des tâches prévues : faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée. »

Phrase exclue de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001)

En cas d'acceptation, le collaborateur s'engage à fournir aussi à l'employeur une copie du certificat de la médecine du travail faisant état d'une aptitude à l'emploi et datant de moins de 12 mois si le salarié est embauché par le même employeur et de moins de 6 mois si le salarié est embauché par un nouvel employeur (R. 241-48 du code du travail). Ce certificat doit dater de moins d'un an.

 Haut de page

Chapitre IV Le travail intermittent

Conformément à l'article L. 212-4-12, des contrats de travail intermittent pourront être mis en place dans les emplois correspondants à des tâches récurrentes liées à la tenue des manifestations (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et souvent effectuées par des personnels peu qualifiés (coefficient inférieur à 275).

Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, les emplois visés soient permanents et comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (arrêté du 15 novembre 2001).

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées.

Le contrat de travail intermittent peut être proposé à tout salarié désirant bénéficier directement d'un contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué de manière régulière plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrats d'intervention tels que définis au chapitre III du présent accord, et ayant reçu au titre de ces interventions au moins 8 bulletins de salaire mensuels sur une période de 12 mois consécutifs. La rémunération brute versée au cours de ces 12 mois consécutifs doit être au moins égale à 8 fois le montant de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle brute correspondante au coefficient 230 des ETAM.

Cette proposition peut être faite à l'initiative du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

Elle peut être faite également pendant la même période par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours calendaires après première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, le silence gardé par le salarié pendant ce délai valant refus de la proposition. La réponse du salarié devra parvenir à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute proposition de l'employeur ou du salarié doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans le mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisés.

Le refus du salarié ou l'absence de réponse du salarié pendant le délai de 15 jours calendaires susvisé ou le silence du salarié pendant le délai de 2 mois susvisé ne lui permet plus d'exiger l'accès au travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

Toutefois, à défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié pourra utiliser comme période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions initiales d'accès.

Le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 70 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent. Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail. C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- date d'entrée ;
- fonction ;
- classification et coefficient ;
- lieu de l'emploi ;
- conditions d'essai ;
- durée minimale annuelle ;
- périodes travaillées ou « manifestations affectées » ;

Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001) .

- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les éléments de la rémunération.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

Rémunération :

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération minimum conventionnelle à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage au 1/4 de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4 alinéa 2 du code du travail.

Ancienneté :

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Heures complémentaires :

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

▲ Haut de page

Chapitre V Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons

Cette classification a pour objet d'harmoniser les pratiques et de rendre effective la classification actuelle de la convention collective qui ne répond pas en l'état aux typologies d'emplois rencontrés chez les organisateurs des foires et salons. Ainsi, la grille en annexe a pour objectifs :

- d'intégrer les critères classants de la convention collective en renvoyant aux positions et aux coefficients existants ;
- de créer une grille de lecture commune permettant tant aux employeurs et salariés de se situer ;
- d'intégrer les disparités existantes entre des entreprises de tailles différentes. Ainsi, il a été convenu, pour certains postes et sous réserve du niveau de sous-traitance, d'expliquer les écarts possibles de classification par l'utilisation d'intervalles dans lesquels la position inférieure correspond aux entreprises de moins de 10 salariés permanents ou organisant moins de 5 manifestations commerciales.

Les positions et les coefficients de la grille de classification sont ceux de la convention collective Syntec. La détermination des salaires minimums se fait selon la méthode et avec les mêmes éléments de base que ceux prévus dans la convention collective Syntec.

▲ Haut de page

Chapitre VI Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation

▲ Haut de page

Chapitre VII Durée de l'accord. - Révision. - Dénonciation

1. Durée de l'accord. - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature, soit à compter du 5 juillet 2001.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

2. Révision. - Dénonciation

Les conditions de révision de dénonciation du présent accord sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 5 juillet 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

FIECI, CFE-CGC, 90, rue La Fayette, 75009 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

CSFV CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris.

▲ Haut de page

ANNEXE

Grille de classification

Cadres

POSITIONS IC	COEFFICIENT	FONCTIONS
1.1	95	Débutant assimilé à un ingénieur ou cadre ou ETAM justifiant d'expériences réussies et de compétences acquises.
1.2	100	Cadre débutant possédant le niveau I ou II de l'éducation nationale.
2.1	105-115	Cadre d'au moins de 2 ans d'ancienneté de pratique du métier. Coordonne les travaux de non-cadres. 105 : moins de 26 ans ; 115 : 26 ans au moins.
2.2	130	Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur. Pas de fonction de commandement à l'exception du personnel administratif immédiatement rattaché à la fonction.
2.3	150	Au moins 6 ans de pratique à un poste de cadre ou d'ingénieur. Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur. Position de commandement. Initiatives et responsabilités sous les ordres d'un directeur général ou d'un directeur auquel il rend compte

3.3	270	Très larges initiatives et responsabilités.
		Grandes compétences techniques et administratives.
		Coordination de plusieurs services.
		Management général.

Visualiser le tableau

**Grille de classification du collège cadre**

	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270	
Cadres de direction générale									
Directeur général*									
Directeur général adjoint									
Secrétaire général									
Secrétaire général adjoint									
Cadres de directions opérationnelles									
Directeur de division									
Directeur de salons									
Directeur. - Commissaire d'exposition. - Salon									
Directeur - Commissaire adjoint									
Cadres de directions fonctionnelles									
Directeur de département									
Administratif									
Financier									
Juridique									
Ressources humaines									
Commercial									
Communication									
Marketing									
Technique/Logistique									
Informatique									
Directeur adjoint									
Fonctions communes									
Chef. - Responsable de service									
Directeur de programme									
Ingénieur études									
Chef de projet									
Attaché de direction									
Chargé de mission									
Secrétaire. - Assistante de direction									
Cadres administratifs									
Chef comptable									
Comptable									
Responsable administratif									
Contrôleur de gestion									
Juriste									
Cadres communication									
Attaché de presse									
Chef de fabrication									
Cadres informatique									
Analyste programmeur									
Cadres commerciaux									
Attaché commercial									
Coordinateur de salon. - Chef de produit									
Cadres techniques									
Chef de sécurité									
Chef d'atelier									
Conducteur de travaux									
Chargé d'études en conseils en RH									
Chargé du développement emploi									

Chargé des relations sociales									
Congrès. - Spectacles									
Responsable de régie									
Administrateur de salles									

Visualiser le tableau 

Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise

NIVEAU de formation à titre de référence	POSITIONS ETAM	COEFFICIENT	FONCTIONS
VI	1.1	200	Le collaborateur exécute des opérations simples et répétitives selon des modes opératoires limités et prédéfinis. Courte période d'adaptation.
V bis	1.2	210	Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés. Utilisation d'une technologie professionnelle.
V	1.3	220 à 230	Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés et : - choisit les moyens d'exécution, - contrôle la conformité des résultats.
V et IV B	1.4	240 à 250	En plus de la position 1.3, le collaborateur assume : 1.4.1. La coordination de paramètres variés nécessitant des ajustements en cours de réalisation. 1.4.2. L'exécution de tâches annexes partielles, l'ensemble étant coordonné avec autonomie.
IV	2.1	275	Le collaborateur possède, sur un domaine particulier, la connaissance technique de méthodes et procédés et les met en oeuvre à partir de consignes générales.
IV	2.2	310	En plus de la position 2.1, le collaborateur choisit la technique, la méthode ou le moyen approprié.
IV	2.3	355	En plus de 2.1 et 2.2, le collaborateur a pour mission de faire progresser ou évoluer les techniques, les méthodes ou les moyens utilisés.
III	3.1	400	Le collaborateur maîtrise le mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets traités à l'aide de techniques, méthode ou procédés dont il possède la pratique.
III	3.2	450	Le collaborateur maîtrise le mode de résolution d'un nombre important et varié de problèmes complets traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dont il possède la pratique.
III	3.3	500	En plus de 3.2, le collaborateur se doit de s'adapter à des problèmes techniques nouveaux.

Visualiser le tableau 

Grille de classification du collège ETAM

	ASSIMILÉS CADRES											
POSITION	1.1	1.2	1.3.1	1.3.2	1.4.1	1.4.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Fonctions communes												
Assistante - Secrétaire débutante												
Assistante - Secrétaire expérimentée												
Assistante - Secrétaire confirmée												
Assistante - Secrétaire spécialisée												
Assistante - Secrétaire de direction												
Chef d'équipe												
Attaché de service												
Chargé d'affaires												
Employé												
Dactylo												
Chef de poste												
Appariteur - Huissier												
Acheteur												
Technicien polyvalent												
Accueil												
Agent d'accueil - Hôtesse												
Standardiste												

<http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/content.aspx?idSGML=f813cd4a-4be1-4ac4...> 19/05/2009

Opérateur système													
Analyste programmeur													
Programmeur													
Développeur													
Coordinateur système													
Attaché NTIC													
Webmaster													
DAO													
Qualité													
Responsable qualité													
Congrès - Spectacle													
Machiniste													
Electricien de scène													
Employé «système interprétation»													
Sonorisateur													
Opérateur de projection													
Assistant régie spectacles													
Régisseur général													
Régisseur													
Restauration													
Barman													
Serveur													
Cuisinier													
Maitre d'hôtel													

Visualiser le tableau 



Conventions collectives



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

CHAMP D'APPLICATION

- 1) ACCORD DU 21 NOVEMBRE 1995 relatif au champ d'application
- 2) AVENANT N° 22 DU 15 AVRIL 1999 relatif au champ d'application
- 3) AVENANT N° 23 DU 15 AVRIL 1999 relatif au champ d'application (foires et salons)
- 4) AVENANT N° 27 DU 28 JANVIER 2003 Relatif au champ d'application

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 1995 relatif au champ d'application

La commission paritaire, constatant que le contour du champ d'application de la convention collective nationale, tel que défini en dernier lieu par l'avenant n° 12 *bis* du 2 mai 1994, et basé sur le principe selon lequel le rattachement professionnel est fondé sur l'activité principale et réelle des entreprises, a entraîné un blocage des procédures d'extension concernant tous les avenants à la convention conclus depuis cette date ;

Considérant que les avenants dont l'extension doit être obtenue rapidement sont les suivants :

- avenants n° 13 du 2 mai 1994 et n° 14 du 3 octobre 1994, sur les salaires minima conventionnels ;
- avenant n° 15 du 14 décembre 1994, sur la formation professionnelle et la transformation du FAFIEC en OPCA ;
- accord du 19 mai 1995 relatif à la CPNE ;
- avenant n° 16 du 11 juillet 1995, sur les salaires minima conventionnels ;

Consciente de son attachement à la politique conventionnelle qu'elle a développée et qui a fait la preuve de son efficacité en matière salariale et en matière de formation professionnelle, de la nécessité de ne pas remettre en cause l'application des mesures qu'elle a adoptées de façon paritaire, et de l'urgence de favoriser l'extension des avenants actuellement suspendus, dans le seul but de maintenir cette politique conventionnelle, et sans renoncer en aucune manière aux décisions prises dans les accords de 1991, comme de 1994,

la commission paritaire de la convention collective décide d'arrêter, à titre transitoire, les dispositions suivantes et les propose au ministère du travail aux fins de leur extension :

Article 1er

Le champ d'application des avenants et accords précités reste celui de l'avenant n° 7 du 5 juillet 1991, exprimé en codes NAP (APE) et déjà étendu par le ministère du travail, après consultation préalable de la commission nationale des conventions collectives.

Article 2

Pour les activités relevant des classes 77.01 et 77.03 (ingénierie et services informatiques), la commission décide - toujours dans le but d'obtenir l'extension des avenants précités - de proroger jusqu'à l'extension de l'avenant n° 12 *bis* du 2 mai 1994, ou de tout autre accord de même objet s'y substituant, le statu quo qui existait avant 1991, consistant en ce que les entreprises ayant partiellement une activité du ressort de la convention collective de la métallurgie puissent opter entre cette convention ou celle des bureaux d'études techniques dès lors que le personnel de ces entreprises employé aux études est compris dans une proportion de 20 à 80 % des effectifs.

Fait à Paris, le 21 novembre 1995.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGC ;

CFTC.

AVENANT N° 22 DU 15 AVRIL 1999

Texte non étendu.

relatif au champ d'application



Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale réunies le jeudi 15 avril 1999.

1. Prenant acte de l'adhésion du syndicat professionnel « Guilde européenne des traducteurs » à la chambre des ingénieurs conseils de France (CICF).

2. Souhaitant doter les salariés de ce secteur d'activité d'une couverture conventionnelle.

3. Considérant que la CICF, fédération professionnelle représentative de l'ensemble de la branche avec Syntec, devient du fait de cette adhésion l'organisation professionnelle la plus représentative de ce secteur d'activité.

4. Décident de compléter le champ d'application étendu de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 modifié par l'avenant 12 ter du 11 avril 1996 (non étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 (étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 (étendu) en modifiant son article premier intitulé « Champ professionnel d'application » aux fins d'y intégrer les entreprises de traduction et d'interprétation relevant du code NAF 74.8 F et ayant exclusivement les activités ci-dessous définies :

- la traduction verbale assermentée ou non assermentée, dans les domaines techniques, scientifiques, juridiques, financiers et d'entreprises ;*
- la traduction écrite assermentée ou non assermentée, dans les domaines techniques, scientifiques, juridiques, financiers et d'entreprises.*

5. Les organisations professionnelles et syndicales soussignées conviennent de ce fait, que les dispositions de la convention collective nationale sont applicables de plein droit à compter du jour de la signature du présent avenant.

6. Elles envisagent d'en demander l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 15 avril 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Syndicat « Guilde européenne des traducteurs ».

Syndicats de salariés :

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ;

Fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

AVENANT N° 23 DU 15 AVRIL 1999

Texte étendu.

relatif au champ d'application (foires et salons)



Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale réunies le jeudi 15 avril 1999,

1. Prenant acte de l'adhésion du syndicat professionnel « Foires et salons de France » à la fédération SYNTEC ;

2. Souhaitant doter les salariés de ce secteur d'activité d'une couverture conventionnelle ;

3. Considérant que la fédération SYNTEC, fédération professionnelle représentative de l'ensemble de la branche devient, du fait de cette adhésion, l'organisation professionnelle la plus représentative de ce secteur d'activité ;

4. Décident de compléter le champ professionnel étendu de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 modifié par l'avenant 12 ter du 11 avril 1996 (non étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 (étendu) en modifiant son article premier intitulé « Champ professionnel d'application » aux fins d'y intégrer les entreprises d'organisation de foires et salons relevant du code NAF 74.8 J et ayant les activités ci-dessous définies :

A titre principal :

- l'organisation et l'accueil de manifestations économiques : salons ou expositions professionnels, périodiques ou non ;*
- l'organisation de rencontres scientifiques ou culturelles et de congrès.*

Et accessoirement :

- la fourniture et la mise en place des matériels et services d'exposition.*

5. Les organisations professionnelles et syndicales soussignées conviennent de ce fait, que les dispositions de la convention collective nationale sont applicables de plein droit à compter du jour de la signature du présent avenant.

6. Elles envisagent d'en demander l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 15 avril 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Syndicat foires et salons de France ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

AVENANT N° 27 DU 28 JANVIER 2003

Texte étendu par arrêté du 30 juillet 2003 à l'exclusion des entreprises qui exercent à titre principal l'activité de construction et d'installation de stands

pour les foires d'exposition.

Relatif au champ d'application



Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale réunies le 28 janvier 2003,

1. Considérant que depuis le 3 mai 2001, foires, salons et congrès de France (FSCF), organisation patronale est issue de la fusion entre foires et salons de France (FSF) et l'association nationale des professionnels des centres de congrès (ANPCC) ;

2. Considérant en conséquence que FSCF rassemble désormais l'ensemble des activités d'organismes de manifestations, de gestionnaires de parcs d'exposition, de gestionnaires de centres de congrès ainsi que les prestataires des services liés à ces activités ;

3. Souhaitant doter l'ensemble des salariés de ce secteur d'activité d'une couverture conventionnelle commune ;

4. Considérant que la fédération SYNTEC, fédération professionnelle représentative de l'ensemble de la branche devient, compte tenu de l'adhésion de FSCF, l'organisation professionnelle la plus représentative de ce secteur d'activité,

décident de compléter, ainsi qu'il suit, le champ professionnel d'application étendu de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 (modifié par l'avenant n° 12 *ter* du 11 avril 1996 non étendu et l'accord du 21 novembre 1995 étendu).

Article 1er : Champ d'application

Les sociétés dont l'activité principale est l'organisation ou l'accueil de manifestations économiques types foires, salons, congrès et réunions d'entreprises, ou les prestations de services liées à ces activités. Ces entreprises sont généralement identifiées par les codes NAF suivants : principalement 748 J, et accessoirement 923 D, 703 D.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté ministériel d'extension et viendra, dès son entrée en vigueur, se substituer intégralement aux dispositions de l'avenant n° 23 du 15 avril 1999.

Fait à Paris, le 28 janvier 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

1) ACCORD DU 27 MAI 2002 Relatif à la cessation anticipée d'activité

ACCORD DU 27 MAI 2002 Relatif à la cessation anticipée d'activité

[▲ Haut de page](#)

Préambule

La mise en oeuvre des thèmes européens relatifs à la non-discrimination milite en faveur de l'emploi de tous les salariés indépendamment de leur âge et de leur sexe.

A cet effet, les partenaires sociaux reconnaissent l'apport dans les entreprises de la branche des compétences acquises par les salariés les plus âgés.

Il n'en demeure pas moins que doit être prise en compte l'aspiration des salariés ayant accompli des travaux pénibles, pendant une longue période, ou connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées aux changements technologiques rendus nécessaires par le maintien de la compétitivité des entreprises de la branche.

Dans cette mesure, la cessation anticipée d'activité constitue un dispositif proposé et accepté à la fois par l'entreprise et le salarié concernés ; elle répond à des nécessités contingentes, limitées dans le temps, et cohérentes avec la gestion prévisionnelle en entreprise des emplois et des compétences. L'accord est d'une durée de 3 ans, cependant que la population visée a pour vocation d'être gérée dans ce dispositif pour une durée plus limitée.

En priorité, les salariés visés sont âgés de 58 à 60 ans, et appartiennent à la catégorie des ETAM, des cadres techniques, des ingénieurs et cadres placés en positions 1 et 2, selon la classification de la convention collective nationale.

L'accord d'entreprise précisera dans quelles conditions les ingénieurs et cadres classés en position 3 seront éligibles au dispositif.

De façon plus générale, ce dispositif transitoire ne fait pas obstacle au maintien en activité des salariés, au-delà de l'âge de départ ou de mise en retraite, notamment si le transfert des compétences n'a pu s'organiser harmonieusement.

Article 1er : Objet de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2, L. 351-25 et L. 352-3 du code du travail et des décrets pris pour leur application relatifs au régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi. Il s'agit notamment des décret et arrêté du 9 février 2000 (JO du 10 février) et de la circulaire DGEFP du 10 octobre 2000.

Article 2 : Conditions générales d'application

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

- qu'un accord d'entreprise au sens des articles 132-18 et suivants du code du travail décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche ;
- que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail ;
- et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise et, le cas échéant, l'organisme gestionnaire, fixant pour la période retenue visée à l'article 7 le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider au titre de l'assurance vieillesse les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

Nouvel article 2 : Conditions générales d'application

(modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003) 

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux conventions avec l'Etat conclues après le 1er juin 2003.

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

- qu'un accord d'entreprise au sens des articles 132-18 et suivants du code du travail décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche ;
- que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail ;
- et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise, fixant pour la période retenue visée à l'article 7 le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider, au titre de l'assurance vieillesse, les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

Article 3 : Champ d'application

Le présent accord national s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée employés par une entreprise ou un établissement relevant, par son activité principale, des activités définies par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à l'exception des codes NAF 721Z, 722Z, 723Z et 724Z.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

Article 4 : Conditions d'éligibilité au dispositif

Chaque entreprise ou établissement concerné détermine, chaque année, après consultation des instances représentatives du personnel, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles aux conditions fixées par le présent accord.

Dans les catégories éligibles, une attention particulière sera portée aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques de pénibilité, telles que travail posté, travail continu, travail itinérant, travail de nuit, ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies.

Un salarié n'entrant pas dans les catégories ainsi déterminées mais satisfaisant aux conditions prévues aux alinéas 4.1 et 4.2 pourra cependant demander à bénéficier du dispositif. L'entreprise examinera la demande du salarié et, quelle que soit sa situation, restera souveraine dans sa décision, au vu des perspectives d'emploi et après information des instances représentatives du personnel.

Article 4.1 : Conditions tenant à l'âge

L'entreprise fixe l'âge minimal pour accéder au dispositif de cessation d'activité. En tout état de cause, les salariés bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans. Il est précisé que chaque entreprise déterminera l'âge d'accès au dispositif en fonction de la durée évoquée ci-dessous (4.2), de façon à limiter le portage à une durée n'excédant pas 3 ans en général et 4 ans pour les salariés pour lesquels une attention particulière aura été portée dans les conditions de l'article 4, 2e alinéa.

Article 4.2 : Conditions d'ancienneté

Les salariés bénéficiaires justifieront d'une ancienneté de 8 ans dans la branche et de 5 ans dans l'entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

Article 4.3 : Conditions de classification

L'entreprise précise dans quelles conditions les ingénieurs et cadres classés en position 3 sont éligibles au dispositif.

Article 4.4 : Autres conditions

La liquidation d'un avantage vieillesse, avant l'entrée dans le dispositif, ne s'oppose pas à l'accès au dispositif de cessation d'activité.

Les personnes qui bénéficient de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322.4 du code du travail, peuvent accéder à ce dispositif qui s'y substitue.

L'entreprise précisera, par accord collectif, les conditions particulières lui permettant d'évaluer la charge et la durée pendant laquelle les salariés potentiels bénéficieront du dispositif. Pour ce faire, le salarié fournira à l'employeur le relevé datant de moins de 3 mois faisant apparaître le nombre de trimestres validés par la CNAV au titre de l'assurance vieillesse.

L'entreprise rappellera les garanties attachées aux salariés gérés dans ce dispositif leur permettant de conserver leurs droits, lorsque l'entreprise est engagée dans une procédure collective.

Article 5 : Procédure d'adhésion

(complété par avenant n° 2 du 11 septembre 2003 )

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux conventions collectives avec l'Etat conclues après le 1er juin 2003.

)

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 4 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord d'entreprise ; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif ;
- l'entreprise s'oblige à remettre par écrit à chaque salarié un bilan des acquis sociaux et salariaux, dont le salarié bénéficie, y compris la participation et l'intéressement accès aux oeuvres sociales et la nouvelle situation où il se trouvera placé, l'objet de ce bilan étant d'éclairer le salarié avec exactitude sur les nouvelles conditions de rémunération et les garanties applicables ;
- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 6.3.2, et être assisté, s'il le souhaite, d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

À compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et l'accord d'entreprise.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article 4 peut refuser l'offre de l'employeur. Ce refus ne peut entraîner son licenciement.

A compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif, sauf disposition plus favorable prévue par accord d'entreprise. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et l'accord d'entreprise.

Article 6 : Régime du dispositif de cessation d'activité

6.1. Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

6.2. Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient, pendant une période de 24 mois suivant son entrée dans le dispositif.

Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties entraîne le retour du salarié dans le dispositif, moyennant préavis d'un mois. Pendant les périodes de reprise de travail, tous les droits du salarié, et notamment l'ancienneté, sont conservés.

Dans tous les cas, le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et ne modifie pas le présent dispositif à son égard.

6.3. Ressources garanties

6.3.1. Montant de l'allocation.

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent :

- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est inférieure ou égale à 12 mois, 65 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 12 et 24 mois, 60 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 24 et 36 mois, 55 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est supérieure à 36 mois, 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond.

6.3.2. Salaire de référence.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé au douzième de la rémunération annuelle servant de base à la détermination des indemnités de départ en retraite.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1^{er} et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Nouvel article 6.3.2. Salaire de référence (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux conventions avec l'Etat conclus après le 1er juin 2003.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé à 1/12 des rémunérations visées à l'article R. 322-7-2 du code du travail, soit les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance-chômage, au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif, calculées selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1^{er} et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

6.3.3. Revalorisation.

Le salaire de référence est revalorisé suivant le taux d'évolution de l'AS-FNE, tel que prévu par le décret du 9 février 2000.

6.3.4. Modalités de versement.

Lorsque l'Etat ne participe pas aux allocations versées par l'entreprise, l'allocation est versée par l'entreprise ; celui-ci peut cependant choisir de confier à un organisme gestionnaire (Assedic déterminée par la région) le versement de l'allocation. Dans ce cas, l'entreprise finance au préalable la trésorerie de l'organisme gestionnaire, et rembourse à celui-ci les frais de gestion éventuels.

Lorsque l'Etat participe partiellement aux allocations, l'entreprise assure le versement de l'allocation complète jusqu'au premier jour du mois qui suit le 57^e anniversaire de l'intéressé ; l'allocation est ensuite versée par l'Assedic.

Nouvel article 6.3.4 Modalités de versement (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux conventions avec l'Etat conclus après le 1er juin 2003.

L'allocation est versée par l'entreprise

6.3.5. Cotisations sociales.

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail (à ce jour CSG et CRDS).

6.3.6. Justificatif de versement.

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

6.3.7. Durée du versement.

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif, telle que précisée à l'article 6.6.

6.3.8. Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur.

Tout salarié en cessation d'activité qui reprendrait une activité chez un autre employeur doit

auparavant recevoir l'accord de l'employeur qui assure l'allocation. Il doit informer celui-ci de la rémunération perçue.

Le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, assurant au salarié une rémunération au moins équivalente.

Si cette rémunération n'est pas équivalente, le salarié bénéficie d'un maintien partiel du versement de l'allocation, de telle sorte que le somme de ces deux éléments lui assure l'équivalent de 80 % de son salaire de référence, et l'entreprise s'assure du respect de validation au titre de l'assurance vieillesse des périodes pendant lesquelles le salarié cumule ces deux éléments.

6.3.9. Participation et intéressement.

Conformément à la législation relative à la suspension du contrat de travail, les salariés en cessation d'activité sont exclus des répartitions des sommes issues de la participation et de l'intéressement, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

6.4. Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Cet acompte ne peut être inférieur à 50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié, si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

6.5. Couverture sociale

Les salariés participant au dispositif de cessation d'activité acquerront des droits à la retraite complémentaire, sur la base des cotisations calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 6.3.2 et dans les conditions prévues par l'AGRIC et l'ARRCO ; le salaire est calculé pour correspondre au temps de travail contractuel du salarié, sur la base de la moyenne mensuelle précédant l'entrée du salarié dans le dispositif, et revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3.3 du présent accord.

L'accord d'entreprise prévoit les conditions de maintien du personnel dans les régimes éventuels de retraite supplémentaire, de prévoyance, et de couverture de frais médicaux.

Lorsque les entreprises cotisent à des taux ou régimes supplémentaires (en application, par exemple, des articles 82 et 83 du CGI), l'accord d'entreprise prévoit les conditions de versement des cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives aux salariés et au personnel percevant le revenu de remplacement, l'accord prévoit les conditions du maintien des salariés en cessation d'activité dans le régime de prévoyance complémentaire.

De la même façon, dans les entreprises où existe un régime de prise en charge complémentaire des frais pharmaceutiques, médicaux et chirurgicaux, l'accord prévoit les conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

6.6. Sortie du dispositif

A l'initiative de l'employeur :

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 20, 21 et 22 de la convention collective nationale, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

La liquidation d'un avantage vieillesse, à l'exception de l'avantage à caractère viager, acquis à titre personnel pendant la durée de la cessation d'activité, entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

Nouvel article 6.6. Sortie du dispositif (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003) 

A l'initiative de l'employeur :

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 20, 21 et 22 de la convention collective nationale, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

La liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel après l'entrée dans le dispositif, ou d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du code du travail, entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

Article 7 : Durée de validité de l'accord

(modifié par avenant n° 1 du 28 novembre 2002)

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles de la branche et, pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel* .

Il cesse ses effets de plein droit au 28 février 2005 ; aucune entrée ne sera possible dans ce dispositif au-delà de cette date, au titre du présent accord.

Article 8 : Mise en application. - Dénonciation

L'entreprise a l'obligation de présenter aux instances représentatives du personnel un bilan annuel d'application de l'accord d'entreprise.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté, dans les 6 mois après son extension, à la commission paritaire nationale pour l'emploi.

Fait à Paris, le 27 mai 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC FIECI ;

CFTC-CSFV.



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

PORTAGE SALARIAL

1) ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2007 relatif au portage salarial

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2007 relatif au portage salarial

Entre :

La CICF ;

Le CICF-SNEPS,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La CFE-CGC ;

L'UGICA CFTC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

[▲ Haut de page](#)

PRÉAMBULE

Le présent accord a vocation à régir les relations de travail, collectives et individuelles, qui lient les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS (Syndicat national des entreprises de portage salarial) à leur personnel, qu'il s'agisse du personnel consultant ou, sur certains points, des salariés des services fonctionnels.

Les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS peuvent dispenser tout type de prestation de nature intellectuelle. Le présent accord ne s'applique qu'aux activités qui entrent 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.

Pour ces activités, les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS déclarent appliquer les dispositions de la convention collective précitée. Toutefois, ces entreprises sont sujettes à des modes d'organisation du travail spécifiques dits en « portage salarial », qui justifient la mise en oeuvre de moyens adaptés, notamment afin de garantir l'autonomie choisie des consultants qui les rejoignent.

Compte tenu, en particulier, du fait que l'activité des consultants est exercée le plus souvent hors des locaux de l'entreprise, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité inscrire les modes d'organisation du travail en portage salarial dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail.

Les parties signataires tiennent par ailleurs à préciser que les modes d'organisation du travail en portage salarial, tels que définis au présent accord, sont conformes au cahier des charges arrêté par l'OPPS (observatoire paritaire du portage salarial) pour ce type d'activité.

Mode d'organisation en portage salarial

L'entreprise organisée en portage salarial (EPS) a pour activité de fournir à ses clients des prestations de services de nature intellectuelle, en rapport avec les compétences de ses consultants.

Elle doit apporter toute assistance utile aux consultants dans la négociation et la réalisation des contrats de prestations de services, procéder à la rédaction et à la validation de ces derniers.

Les consultants de l'EPS ont, pour leur part, selon les directives, le contrôle et, dans les limites arrêtées par cette dernière, un rôle commercial (la prospection de missions) et technique (la réalisation des missions dans leurs domaines d'expertise). Ils sont astreints à une obligation stricte de rendre compte de leur activité, notamment par communication d'un compte rendu mensuel d'activité soumis à l'approbation de l'EPS. Ce compte rendu mensuel d'activité a pour objet de permettre à l'EPS d'exercer un suivi et un contrôle de l'activité du consultant. Elle n'exclut pas, le cas échéant, tout autre mode de contrôle que l'EPS souhaiterait mettre en place.

Dans le cadre de cette organisation en portage salarial, les parties tiennent à rappeler les droits et obligations respectives de l'EPS et des consultants.

L'EPS doit accompagner et encadrer scrupuleusement ses consultants, tout en préservant l'autonomie dont ils disposent. L'entreprise s'engage par ailleurs à réaliser un accompagnement actif des consultants pour leur permettre d'assurer le meilleur développement de l'activité dont ils ont la charge dans leur domaine de compétence.

L'équipe fonctionnelle de l'EPS assurera par ailleurs tous les aspects de la gestion administrative de l'activité dont ont la charge les consultants.

En ce qui concerne cette gestion administrative, l'EPS s'engage à accomplir les actions suivantes :

- élaboration et signature du contrat de travail avant le début effectif de la première mission ;
- réalisation des formalités administratives liées à l'embauche (DUE...) ;
- accomplissement de l'ensemble des obligations fiscales et sociales liées aux contrats commerciaux et aux contrats de travail ;
- gestion des frais professionnels et de mission en conformité avec les obligations fiscales et sociales ;
- réalisation des facturations sur la base des contrats commerciaux ;
- gestion des comptes d'activité et information mensuelle (papier ou Internet) des consultants sur l'ensemble des éléments imputés sur ce compte d'activité (facturation, encaissement, frais de gestion, frais professionnels et de mission, rémunérations nettes et charges sociales) ;
- établissement des fiches de paie sur la base des déclarations d'activité.

En ce qui concerne l'accompagnement des consultants dans le développement de leur activité, l'EPS doit mettre en oeuvre les moyens suivants :

- rémunérer les temps de prospection dans des limites et selon des modalités convenues ;
- assurer un accompagnement individualisé des consultants en fonction de leurs compétences et expériences respectives ;
- assurer la formation professionnelle des consultants en vue de leur permettre, autant que possible, de réussir dans leur phase de prospection comme de réalisation de missions. L'EPS devra faciliter l'accès des consultants aux bilans de compétences, et la validation des acquis de leur expérience, etc. ;
- assurer, et coordonner s'il y a lieu, les actions commerciales menées à l'égard des clients les plus importants, dans le cadre des appels d'offres émis par les entreprises ou organismes publics et privés. Cela suppose que l'EPS organise le développement de « temps collectifs » (notamment par l'institution de réunions in situ ou par tout autre mode de communication) pendant lesquels les consultants pourront, sous la direction d'un responsable de l'EPS, échanger sur ces actions et les construire. Ces « temps collectifs » seront considérés comme du temps de travail effectif et considérés comme des temps de développement ;
- mettre en relation les offres et les demandes de prestations de services intellectuelles sous différentes formes possibles ;
- identifier autant que faire se peut des segments de marché particulièrement dynamiques et porteurs, susceptibles de permettre de faire évoluer les offres de prestations des consultants. Cette démarche pourra s'accompagner d'un dispositif de formation adapté, en vue de permettre aux consultants de faire évoluer leurs domaines de compétence.

De leur côté, les consultants, même s'ils disposent d'une large autonomie dans l'exercice de leur activité professionnelle, demeurent subordonnés à l'EPS dans le cadre de leur contrat de travail.

Ils ont en charge la prospection de nouvelles missions dans le respect des règles et directives édictées par l'EPS (objet et modalités des missions, conditions tarifaires, etc.). L'EPS peut, en toute circonstance, décider de refuser la conclusion d'une mission prospectée. Ce refus devra être motivé.

Les consultants s'obligent par ailleurs à tout mettre en oeuvre, compte tenu de leurs compétences, pour procéder à la bonne réalisation des missions qui leur sont confiées jusqu'à leur terme. Si une difficulté, de quelque nature que ce soit, survient pendant la phase de réalisation des missions, les consultants doivent en avvertir l'EPS sans délai, afin que toute mesure utile puisse être mise en

oeuvre par cette dernière, dans le respect des engagements contractuels à l'égard du client.

Les consultants doivent, dans les relations commerciales, faire mention que leur activité est réalisée dans le cadre de l'EPS et que cette dernière est seule compétente pour valider le contrat de prestation de services. Ils devront par ailleurs s'assurer, conjointement avec l'EPS, que la mission projetée entre effectivement dans leur champ d'expertise.

Processus de recrutement et entrée en activité

Le processus de recrutement mis en oeuvre par l'EPS doit comporter les étapes suivantes :

- information des candidats sur le mode de fonctionnement de l'entreprise et les engagements respectifs des parties (réunions d'information, rendez-vous personnalisés, etc.) ;
- analyse, conseil et assistance dans la démarche professionnelle des candidats ;
- choix des projets de mission « acceptables » :
 - pour les projets retenus : analyse de l'adéquation projet/profil de la personne (compétences requises, qualités humaines, capacité d'intégration, degré d'autonomie, esprit entrepreneurial) ;
 - aide au projet pour l'optimiser et en maximiser les chances de réussite ;
- validation du projet du candidat en adéquation avec les impératifs de l'entreprise.

L'EPS s'engage par ailleurs, avant la signature du contrat de travail, à transmettre une information précise à tout candidat à l'embauche portant sur :

- son fonctionnement interne (règlement intérieur précisant notamment les modalités du télétravail) ;
- la nature des activités couvertes et le montant des garanties de son contrat d'assurance de responsabilité civile professionnelle ;
- le fonctionnement précis du compte d'activité, notamment en ce qui concerne les frais imputés sur ce compte.

▲ Haut de page

TITRE Ier : REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Le droit de la représentation du personnel constitue la voie légale et légitime d'expression des salariés. A cet effet, les entreprises visées par le présent accord s'engagent à faciliter l'exercice de cette expression, dans le respect des règles légales et des dispositions qui suivent.

1. : Exercice du droit syndical

L'EPS devra permettre l'exercice du droit syndical au bénéfice de l'ensemble de son personnel. Pour remplir au mieux leur mission, les délégués syndicaux valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts.

Les heures de délégation des délégués syndicaux, lorsqu'ils sont consultants, seront rémunérées sur la base du taux journalier (horaire) moyen des 12 derniers mois pour les consultants tels que définis à l'article II.2.6, et les frais de déplacement seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Les entreprises visées par le présent accord s'engagent également à habilitier les délégués syndicaux à utiliser les nouvelles technologies de l'information disponibles au sein de l'entreprise en permettant notamment aux délégués syndicaux d'utiliser la messagerie de l'entreprise et de réserver un espace aux organisations syndicales sur son site intranet. Les modalités d'utilisation de ces moyens pourront être, si nécessaire, précisées par un accord d'entreprise.

2. : Délégués du personnel et comité d'entreprise

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est régie par les dispositions légales en vigueur. Les heures de délégation des représentant élus du personnel, lorsqu'ils sont consultants, seront rémunérées sur la base du taux journalier (horaire) moyen des 12 derniers mois pour consultants tels que définis à l'article II.2.6, et les frais de déplacement seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Compte tenu des spécificités des EPS qui sont composées, d'une part, de consultants et, d'autre part, d'équipes fonctionnelles, dont le mode d'organisation du travail sont spécifiques (cf. supra), le découpage en collèges électoraux est dérogoatoire par rapport au code du travail afin de garantir à

ces deux catégories de personnel une représentation au sein des instances de représentation du personnel.

Par ailleurs, compte tenu du fait que les consultants sont des télé-travailleurs, l'EPS s'engage à mettre tout en oeuvre pour faciliter le vote à distance de ceux-ci, notamment par la mise en place du vote par correspondance et du vote électronique, dans le respect des dispositions légales prévues pour cette modalité de vote.

3. : Conseiller technique

Les entreprises du CICF-SNEPS ainsi que la fédération CICF s'engagent à prendre en charge, dès la signature de la présente convention, le financement d'un conseiller technique par organisation syndicale signataire sur la base d'un montant annuel correspondant à 45 jours de la rémunération chargée d'un consultant positionné au coefficient 3.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Ce financement sera mutualisé entre les différentes entreprises du CICF-SNEPS à hauteur de 45 % et de la fédération CICF à hauteur de 55 %.

Le choix du conseiller technique relève d'une décision de l'organisation syndicale, qui sera notifié au CICF-SNEPS par courrier avec accusé de réception. Lorsque l'organisation syndicale décide de mettre un terme au mandat du conseiller technique, elle devra en informer le CICF-SNEPS par les mêmes moyens.

Ces conseillers techniques ont vocation notamment à représenter l'organisation syndicale au sein de l'OPPS et à siéger au sein de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord prévue à l'article I.3.

Le conseiller technique choisi par une organisation syndicale lorsqu'il est également salarié d'une EPS sera considéré comme un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

3.1. Observatoire paritaire du portage salarial

Conscients des changements de méthodes d'organisation du travail et de gestion administrative que peuvent imposer aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS et à leurs salariés les dispositions du présent accord collectif, les signataires ont souhaité fixer des dispositions pour garantir la bonne application des textes conventionnels.

A cet effet, l'observatoire paritaire du portage salarial, ci-après désigné OPPS, pourra siéger en tant que commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord.

La commission paritaire de conciliation-interprétation de l'OPPS est saisie sur l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège de l'OPPS, étant expressément entendu que, dès réception de la lettre de saisine, aucune mesure ne devra être prise de part et d'autre qui pourrait avoir pour but ou conséquence d'aggraver dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée à la commission.

Elle se réunit sur convocation de son président ou de son vice-président dans un délai maximal de 1 mois après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des difficultés d'application du présent accord et de ses avenants ou annexes.

Elle peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les 2/3 des voix des membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse et à la révision de cette clause par avenant au présent accord. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause du présent accord, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs.

Elle peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera établi et adressé au plus tard dans les 15 jours suivant la réunion, chacun recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

[▲ Haut de page](#)

TITRE II : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Au sein des EPS coexistent deux types de relations individuelles de travail pouvant être qualifiés respectivement de « fonctionnel » et d'« opérationnel ».

Dans les deux cas, l'existence d'un lien de subordination est avérée mais se caractérise par des modes d'expression différents.

La catégorie du personnel dit fonctionnel englobe les salariés des services supports techniques, administratifs, financiers ou informatiques. Le lien de subordination se concrétise ici par la possibilité d'un contrôle quantitatif et qualitatif du travail effectué dans un lieu de travail principal prédéterminé et fixe (ce qui n'exclut pas des déplacements professionnels occasionnels).

La catégorie du personnel dit opérationnel vise les consultants de l'EPS, qui assurent, comme cela a déjà été souligné, une fonction de prospection commerciale et de réalisation de missions. Le lien de subordination s'exerce ici dans des conditions de forte autonomie.

1. : Dispositions applicables au personnel fonctionnel

Les contrats de travail du personnel concerné ne présentent pas de réelles spécificités. Ils sont soumis respectivement à la loi, à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et au présent accord collectif.

2. : Dispositions applicables aux consultants

Les consultants relèveront obligatoirement du statut cadre.

Compte tenu que l'exercice de son activité professionnelle dans le cadre d'une EPS relève le plus souvent d'une reconversion professionnelle pour des cadres expérimentés qui ont souvent acquis une solide expérience dans leur domaine de compétences au cours de leurs précédents emplois mais qui n'ont pas l'expérience du travail par missions, les consultants qui ont moins de 18 mois d'ancienneté dans une EPS pourront être considérés comme des cadres relevant de l'article 3 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Dès lors qu'ils bénéficient d'une ancienneté supérieure à 18 mois au sein d'une entreprise organisée en portage salarial, ils seront obligatoirement considérés comme des cadres autonomes et pourront se voir appliquer l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et seront obligatoirement positionnés au minimum au coefficient 3.1.

2.1. Mentions obligatoires dans le contrat de travail communes à l'ensemble des consultants

Le contrat de travail des consultants doit comporter un descriptif des compétences de leurs domaines d'expertise et toute indication utile quant au degré d'autonomie dont ils disposent.

Il doit faire état du caractère mixte des fonctions qui leur sont assignées : fonction de développement commercial, d'une part, fonction de réalisation de missions, d'autre part.

Le contrat de travail doit en outre préciser qu'il s'agit d'un contrat de télétravail.

2.2. Consultants qui débutent leur activité dans une EPS

Les consultants qui rejoignent une EPS, même s'ils disposent le plus souvent d'une expertise forte dans leur domaine de compétence, ne peuvent être considérés comme totalement autonome au sens de l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Les EPS s'engagent à proposer aux consultants qui débutent leur activité dans une EPS un accompagnement actif, notamment sur le volet commercial de leur activité par des formations et un accompagnement individualisé.

Compte tenu des tâches accomplies (et notamment le fait que leurs activités correspondent pour l'essentiel en la réalisation de missions chez les clients), les consultants qui débutent leur activité dans une EPS, tout en disposant d'une autonomie moindre que celle des consultants confirmés, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini.

Une journée de travail sera décomptée sur la base de 7 heures et tout horaire inférieur ou égal à 3,5 heures sera décompté comme une demi-journée. Leurs rémunérations englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les dépassements significatifs du temps de travail au-delà de cette limite représentant des tranches d'activité de 3,5 heures rendus nécessaires pour la réalisation d'une mission et validés par la direction, sont enregistrés en suractivité et seront décomptés pour une demi-journée.

La référence annuelle pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 84 heures (calculée *pro rata temporis* pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au développement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 7 heures de développement (journée de développement commercial ou de formation).

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, différents types de contrat de travail :

- CDI à temps plein ou à temps partiel ;
- CDD à temps plein, temps partiel pour des missions justifiées par un surcroît temporaire d'activité au sens de l'article L. 122-1-1 (2°) du code du travail.

Contrat à durée indéterminée à temps partiel modulé

L'activité des consultants varie d'une semaine sur l'autre, et d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura à réaliser. Pour faire face à cette variation d'activité, les EPS pourront avoir recours au temps partiel modulé.

Dans le cas des contrats à temps partiel modulé, la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail peut varier sur tout ou partie de l'année.

Mentions de contrat :

Ce contrat est écrit et mentionne notamment les éléments issus de la ou des premières missions connues, quant à :

- la qualification du salarié ;
- la mention de télétravailleur ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire, mensuelle de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les mentions ci-dessus constituant les clauses minimales devant figurer dans tout contrat de travail à temps partiel, les parties pourront compléter ledit contrat de travail au fil des missions effectuées. Ce dernier pourra comprendre des dispositions relatives aux besoins de formation du salarié ou encore aux exigences commerciales à respecter dans les relations du salarié avec les sociétés clientes, en ce qui concerne plus particulièrement les conditions de rentabilité des missions négociées.

Variation de l'horaire de travail :

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier d'une semaine ou d'un mois sur l'autre à condition que sur 1 an la durée totale n'excède pas la durée stipulée au contrat, modifiée par avenant, le cas échéant, en cours d'année.

Modalités de suivi du temps de travail :

Le suivi de la durée du travail des salariés sera effectué conformément à l'article II.2.8.

Durée minimale de travail journalière et mensuelle :

La durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 3,5 heures. La durée minimale de travail mensuelle est fixée à 7 heures.

Programmation de la durée du travail et des temps travaillés :

Les consultants sont embauchés pour une durée de travail à temps partiel modulé se décomposant en heures de réalisation de mission et heures de développement.

La répartition de ces heures de travail est fixée par l'EPS après consultation du consultant. Toute modification de la répartition des heures de travail imposée par l'EPS devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle celle-ci doit avoir lieu.

Le salarié devra utiliser ses heures de développement, d'une part, à sa formation professionnelle et, d'autre part, à la prospection de la clientèle.

Le nombre d'heures de travail initialement fixé évoluera en fonction des missions que le salarié aura obtenues. Ainsi, chaque mission supplémentaire, acceptée par la direction de l'EPS, entraînera une augmentation du nombre d'heures de travail sur la base du salaire horaire conventionnel fixé ci-dessus et devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail et d'une nouvelle programmation du temps de travail.

Rémunération

La rémunération des heures travaillées est basée sur les minima conventionnels de branche CICF/SYNTec majorés de 15 % et ne pourra être inférieure au plafond de la sécurité sociale.

La rémunération versée lors de la réalisation de ces horaires, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum, est appelée rémunération minimale brute mensuelle.

La rémunération minimale brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence 115 % = X ;
- rémunération minimale brute mensuelle = $X * 0,95 = Y$;
- rémunération minimale brute mensuelle horaire = $Y/151,57 = hm$.

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre d'heures de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par le salaire minimum annuel brut horaire correspondant au minimum conventionnel de branche majorée de 15 %.

La rémunération minimale brute annuelle horaire est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence 115 % = X ;
- rémunération minimale brute annuelle horaire = $X/151,57 = ha$.

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut horaire appelée complément de rémunération conventionnelle est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du compte d'activité.

L'ensemble de la rémunération est assujéti à cotisations sociales et fiscales assises sur les salaires.

2.3. Consultants confirmés

Cette modalité de décompte du travail, le type de contrat (forfait) et la rémunération qui lui sont associés sont applicables aux consultants qui sont en mesure de développer leur activité de manière autonome, et obligatoirement aux consultants qui ont acquis une ancienneté de 18 mois dans une EPS.

Compte tenu des tâches accomplies (qui s'exercent principalement en dehors des locaux de l'entreprise, dans les locaux des clients ou en situation de télétravail), les consultants concernés ne peuvent être soumis à un horaire prédéterminé.

Le temps de travail global d'un mois donné ne peut être prédéterminé de même que la répartition de ce temps de travail à l'intérieur d'un mois donné. Le volume d'activité du salarié opérationnel d'un mois donné dépend en effet des missions qu'il aura réalisées et qui auront été validées par l'EPS.

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, des contrats de travail à durée indéterminée en forfait jours, à temps plein ou à temps réduit. Les EPS pourront également conclure des contrats en forfait horaire, soit à temps plein, soit à temps partiel prévus à l'article II.2.2, en respectant les conditions de rémunération prévues pour les consultants confirmés.

La référence annuelle pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

La comptabilisation du temps de travail des consultants confirmés doit ainsi être effectuée en journée ou demi-journée (ou un équivalent heures), dans le cadre d'un « forfait », au sens de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le nombre de journées (ou demi-journées) de travail des consultants se décompose de la manière suivante :

- le temps de développement (temps de prospection, temps de formation, temps de réunion collective), qui ne peut être inférieur à 1 jour/mois (ou un équivalent heures) si le consultant n'a pas réalisé de mission sur le mois de référence ;
- le temps de réalisation de mission, qui ne peut être prédéterminé et qui est fonction des missions effectivement réalisées au cours du mois de référence. Les temps de réalisation de mission varient ainsi d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura effectivement réalisées.

Dès lors que le compte rendu d'activité a été accepté par l'entreprise de portage, les jours (ou équivalent heures) figurant sur ce relevé doivent être payés au consultant indépendamment de la situation de son compte d'activité et, plus particulièrement, du règlement par le client des factures correspondant au montant des honoraires des missions qui ont été réalisées au cours du mois de référence. En cas de différend entre l'entreprise de portage et le consultant sur la réalité du temps de travail déclaré, il revient à la direction de l'entreprise d'apporter la preuve que ce temps de travail déclaré ne correspond pas à la réalité de l'activité du salarié opérationnel.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 12 jours (calculée *pro rata temporis* pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an) (ou équivalent heures). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au développement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 1 journée de développement (journée de développement commercial ou de formation).

La rémunération des jours travaillés est basée sur les minima conventionnels de branche CICEF/SYNTec majorés de 20 %. La rémunération versée lors de la réalisation de journées de travail, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum conventionnel, est appelée rémunération minimum brute mensuelle.

La rémunération minimum brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel * 120 % = X ;
- rémunération minimale brute mensuelle = X * 0,95 = Y ;
- rémunération minimale brute mensuelle journalière = Y / (218/52 * 4,44) = jm (ou équivalent heures).

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre de jours (ou équivalent heures) de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par la rémunération minimale brute annuelle journalière correspondant au minimum conventionnel de branche majorée de 20 %.

La rémunération minimale brute annuelle journalière est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence * 120 % = Y ;
- rémunération minimale brute annuelle journalière = Y / (218/52 * 4,33) = ja (ou équivalent horaire).

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut journalier taux horaire annuel minimum

appelée complément de rémunération conventionnel est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du compte d'activité.

L'ensemble de la rémunération est assujéti à cotisations sociales et fiscales assises sur les salaires.

2.4. Congés payés

Par dérogation expresse aux dispositions de la convention collective et de la loi sur la mensualisation, les congés payés pourront faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice de congés payés chaque mois. Lorsque le salarié choisit ce mode de rémunération des congés payés, le contrat de travail devra le préciser expressément.

2.5. Mutuelle. - Prévoyance

Les consultants d'une EPS peuvent bénéficier, à leur demande, des conditions négociées auprès d'une mutuelle individuelle santé.

En matière de prévoyance, il est rappelé que les EPS doivent avoir conclu des contrats de prévoyance dont les conditions sont au moins égales à celles prévues dans la convention collective CICF/SYNTEC.

Pour l'application de la garantie de maintien de salaire prévue aux articles 43 et 44 de la convention collective, et compte tenu de la variation des rémunérations des consultants, le maintien de salaire se fera par référence au salaire mensuel moyen des 12 derniers mois tel que défini à l'article II.2.5. Cette garantie de salaire ne sera pas imputée sur le compte d'activité du consultant.

Le CICF-SNEPS s'engage à mettre en place dans l'année qui suit la signature de cet accord un dispositif qui garantira collectivement le paiement de ces compléments de rémunération.

2.6. Taux journalier moyen, taux horaire moyen et salaire moyen des 12 derniers mois

Compte tenu des variations de rémunération au cours de l'année, il est défini un taux journalier moyen (consultant confirmé), un taux horaire moyen (consultant débutant une activité dans une EPS) et une rémunération moyenne mensuelle servant de base à la rémunération des temps de délégation des représentants du personnel et pour l'application de la garantie de salaire.

Le taux journalier (taux horaire) moyen et la rémunération mensuelle moyenne sont calculés de manière suivante :

- taux journalier (horaire) moyen = rémunération totale sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité)/nombre de journées (nombre d'heures travaillées) réalisées au cours des 12 derniers mois (temps direct et temps de développement) ;
- rémunération moyenne mensuelle = rémunération totale sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité)/12.

2.7. Frais professionnels

Les frais de mission correspondent aux frais directement liés aux journées d'activité. Pour autant qu'ils soient raisonnables et dûment justifiés, ils seront acceptés et remboursés par l'EPS dans le cadre des réglementations fiscales et sociales en vigueur.

Les dépenses de fonctionnement sont les dépenses qui, bien que liées à l'activité professionnelle en télétravail, ne peuvent être rattachées à une mission spécifique et à telle ou telle journée d'activité. Ces dépenses, quelle qu'en soit la nature, sont remboursées après accord préalable de l'entreprise. Ces frais et dépenses remboursés seront imputés au débit du compte d'activité du consultant. Les frais doivent être justifiés par des pièces originales et présentés selon les modalités définies par la direction de l'entreprise.

Les frais personnels ne peuvent en aucun cas dépasser les plafonds d'indemnisation définis par l'ACOSS.

2.8. Suivi du temps de travail

Afin de suivre et contrôler précisément l'activité des salariés qu'elle emploie, l'EPS met en place des rapports d'activité à périodicité au moins mensuelle, à remplir par chaque consultant, relatant les jours (heures) travaillé(e)s (jours de réalisation de mission ou jours de développement) avec indication du lieu et du type d'activité, accompagnés des frais professionnels de la période.

Ces documents, signés par le consultant et approuvés (après d'éventuels ajustements) par la direction de la société, acquièrent de ce fait une valeur contractuelle et servent de référence pour l'établissement des paies (salaire minimum conventionnel et complément de rémunération conventionnel) et des remboursements de frais.

2.9. Formation professionnelle. - DIF

Les dispositions de l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 sont pleinement applicables dans les EPS. Les parties signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle est un élément fondamental de l'obligation d'accompagnement rappelée dans le préambule du présent accord et qui incombe aux EPS.

2.9.1. DIF

Les parties signataires, afin de permettre un accès plus large aux dispositifs de formation professionnelle, sont convenues d'étendre les droits des consultants en termes de droits individuels à la formation (DIF) pour tenir compte de la situation des consultants dont la plupart sont à temps partiel.

Tout consultant sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée à temps complet et cumulant au moins 6 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans une EPS doit disposer d'un droit à la formation professionnelle d'une durée de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel ou à temps réduit, le calcul se fera au prorata du temps de travail, sans pourtant pouvoir être inférieur à 7 heures par an.

L'utilisation du DIF pourra permettre notamment la réalisation d'actions de formation, soit inscrites au plan de formation de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des formations inscrites dans le plan de formation pour suivre des formations liées à l'exercice d'une activité professionnelle autonome (formation aux métiers de consultants autonomes), le salarié pourra demander à l'EPS le bénéfice du DIF par anticipation (avant l'échéance des 6 mois d'ancienneté).

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et liées à l'exercice d'un métier de consultant autonome, ces formations se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail (temps de développement).

2.9.2. Prise en charge des frais de formation

Les frais de formation sont en priorité mutualisés au sein de l'entreprise dans le cadre du plan de formation, et ne pourront faire l'objet d'une imputation sur le compte d'activité que lorsque le budget de formation aura été complètement épuisé, et nets de la prise en charge de ces frais par les OPCA.

2.10. Fonctionnement du compte d'activité

Le fonctionnement du compte d'activité doit faire l'objet de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise et d'une information précise dans le cadre du processus de recrutement des consultants.

Le compte d'activité du salarié porté regroupe l'ensemble des produits et des charges directement affectables à son activité, ainsi que des charges indirectes correspondant aux frais de gestion de la société portage qui seront imputées au compte d'activité du consultant.

En aucun cas, l'EPS ne pourra facturer directement les personnes en recherche de mission, ni les travailleurs portés à titre personnel. (facturation au nom personnel du salarié opérationnel, ou du consultant en processus de recrutement).

Les produits correspondent à l'ensemble des facturations HT émises au titre de l'activité des consultants.

Les charges directement affectables correspondent aux salaires nets, aux charges sociales et parafiscales (salariales et patronales) 

Préciser l'ensemble des charges sociales et parafiscales patronales et salariales.

du consultant, les frais professionnels HT, et éventuellement les autres charges liées aux prestations facturées au titre de l'activité du salarié opérationnel (sous-traitance interne ou externe), et plus généralement toutes charges directement liées à l'activité du salarié opérationnel.

Le « compte d'activité » du salarié opérationnel est fourni sur demande et pourra être accessible sur l'intranet de l'EPS.

2.11. Clause d'exclusivité et de non-concurrence

Le contrat de travail des consultants ne saurait comporter ni clause d'exclusivité ni clause de non-concurrence. Les consultants pourront après la rupture de leur contrat de travail continuer à travailler pour les clients qu'ils ont prospectés dans le cadre de leur activité et chez lesquels ils ont réalisé des interventions dans leurs domaines d'expertise.

2.12. Brevets d'invention et création de logiciels

Par exception aux articles 75 et 76 de la convention collective de branche applicable, les inventions réalisées par le consultant pendant sa période de travail relevant de la création de logiciel, des méthodes et process de fabrication ou de travail, de brevets et inventions appartiennent au consultant. Pour permettre de les céder aux clients, il pourra être prévu, par dérogation à ce principe, une cession expresse de ces droits à l'EPS.

Si, à la demande du salarié opérationnel, l'EPS effectue à titre de service les formalités de dépôt concernant le droit d'auteur, la création de logiciel, les méthodes et process de fabrication ou de travail, les brevets et inventions, ce dépôt doit être fait au nom du salarié opérationnel. Les dépenses engagées dans ce cas seront imputées sur le compte d'activité du salarié opérationnel.

2.13. Clause d'objectifs

Compte tenu de la dimension commerciale de leur activité, les consultants confirmés (art. II.2.3) devront bénéficier d'un entretien annuel obligatoire au cours duquel les parties fixeront les objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs à atteindre. Leur contrat de travail pourra être assorti d'une clause d'objectifs en termes de chiffre d'affaires.

2.14. Congés sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an peut être accordé par l'employeur, sur demande de l'intéressé.

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

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

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions et ses avantages acquis antérieurement.

Si un salarié n'informe pas sa société de ses intentions et ne reprend pas son activité au sein de sa société à la fin d'un congé sans solde, il sera considéré comme ayant volontairement quitté la société.

2.15. Conditions d'exécution des travaux et empêchement

Dans le cadre défini pour chaque mission, le consultant dispose d'une grande liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données par l'EPS et des exigences particulières des missions.

Dans cet esprit, en cas d'empêchement (ou de contraintes) à remplir ses fonctions, quelle qu'en soit la cause, le consultant s'oblige à en informer aussitôt sa société.

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

Un consultant qui, après avoir accepté une proposition de mission, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement, doit en avertir l'employeur dans les 48 heures et en apporter la justification.

En dehors de ces hypothèses, l'inexécution d'une mission dans les délais impartis pourra être considérée comme un manquement à ses obligations contractuelles.

[▲ Haut de page](#)

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord collectif est conclu pour une période de 2 ans susceptible de renouvellement par tacite reconduction, sauf volonté de l'une des parties, matérialisée par une lettre recommandée avec accusé de réception notifiée à l'autre partie, à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, au moins 3 mois avant le terme des 2 ans, de ne pas vouloir prolonger l'application de cet accord. L'accord cessera alors de s'appliquer, sans être transformé en accord à durée indéterminée.

A compter du 2e renouvellement, soit pour sa 5e année, une des parties pourra notifier à l'autre partie, par une lettre recommandée avec accusé de réception, à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, 3 mois au moins avant le terme des 5 ans, sa volonté que l'accord ne se poursuive pas. L'accord cessera alors de s'appliquer au terme des 5 ans, sans être transformé en accord à durée indéterminée.

Si au contraire, au terme des 5 ans, aucune des parties n'a fait état de sa volonté de ne pas poursuivre l'application du présent accord, celui-ci se transformera de droit en accord à durée indéterminée.

Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre général par des dispositions législatives ou réglementaires, ou par des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS postérieurement à sa signature, les signataires se réuniront dans les 3 mois en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée et pourront ainsi soit décider de réviser l'accord, soit décider de le dénoncer.

Indépendamment de la remise en cause de son équilibre général, les parties pourront réviser le présent accord, en respectant les mêmes règles de conclusion et de dépôt que celles applicables au présent accord. Les dispositions du nouvel accord se substitueront alors intégralement à celles de l'accord dénoncé et prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent de la DDTEFP.

En cas de transformation en accord à durée déterminée, soit au terme de 5 ans d'application, les dispositions suivantes s'appliqueront.

L'accord pourra être dénoncé en partie ou en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DDTEFP et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ;
- elle comportera des propositions de modifications écrites et entraînera pour les parties signataires l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord demeurera applicable. A l'issue de ces négociations, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord collectif, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents, signés par les parties en présence, feront l'objet des formalités de dépôts prévues ci-avant.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord collectif ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une période de 1 année, qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 du code du travail. Passé ce délai de 1 an, l'accord collectif cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages individuels acquis.

Le présent accord collectif entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DDTEFP (service des conventions collectives). Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en 7 exemplaires et déposé :

- à la direction des relations du travail (service dépôt des accords collectifs) en 2 exemplaires, dont un sur support papier signé par les parties et une version sur support électronique, destinés à la direction des relations du travail ;
- un exemplaire destiné au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire de cet accord sera tenu à la disposition du personnel des entreprises adhérentes au CICF-SNEPS, sur éventuellement sur l'intranet de ces entreprises. Son existence ainsi que la possibilité pour les salariés de consulter cet accord seront mentionnées sur le panneau réservé à la communication de la direction des entreprises du CICF-SNEPS.

Fait à Paris, le 15 novembre 2007.

(Suivent les signatures.)



Conventions collectives



Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC) - 3018

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

1) PROTOCOLE D'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2007 relatif aux élections prud'homales du 3 décembre 2008

PROTOCOLE D'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2007 relatif aux élections prud'homales du 3 décembre 2008

Accord étendu par arrêté du 8 juillet 2008.



[▲ Haut de page](#)

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord reconnaissent l'importance que revêtent les élections prud'homales et l'intérêt d'assurer aux électeurs et aux candidats les meilleures conditions possibles de participation à ce scrutin.

Article 1er : Champ d'application

L'accord s'applique aux salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486).

Article 2 : Inscription sur la liste électorale

L'employeur est en charge de la déclaration d'inscription sur les listes électorales.

Nul ne peut être inscrit sur plus d'une liste électorale prud'homale communale, plus d'un collège et plus d'une section. En cas d'appartenance aux 2 collèges en raison de la double qualité d'employeur et de salarié, l'inscription est faite dans le collège correspondant à l'activité principale de l'électeur.

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1441-8 du code du travail (anciennement article R. 513-6-III) (arrêté d'extension du 8 juillet 2008).

Sont inscrits dans la section « encadrement », quel que soit le code NAF/APE de l'établissement :

- les ingénieurs et salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;
- les salariés ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant un commandement par délégation de l'employeur ;
- les agents de maîtrise ayant une délégation écrite de commandement et les voyageurs, représentants et placiers.

Tous les autres salariés relevant de la branche définie à l'article 1er, conformément aux codes NAF/APE concernés, ne peuvent être inscrits que dans la section « activités diverses ».

Les entreprises mettront à la disposition des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, des délégués du personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux, à des fins de consultation et de vérification, les données relatives à l'inscription sur les listes électorales prud'homales de chacun des salariés pendant 15 jours, pour que les salariés puissent s'assurer que les renseignements sont exacts.

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, l'employeur déclare ses salariés par unité géographiquement individualisée.

Article 3 : Protection des candidats

L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme ne saurait être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail (art. L. 514-2 du code du travail).

L'employeur ne peut justifier un licenciement ni par l'exercice des fonctions en tant que tel, ni par les perturbations que les absences du salarié, du fait de l'exercice de ses fonctions, créent au sein de l'entreprise. Un licenciement peut toutefois être prononcé pour un motif légitime étranger à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme, le licenciement est alors soumis à la procédure spéciale de l'article L. 412-18 du code du travail (art. L. 514-2, alinéa 2, du code du travail).

C'est ainsi que le licenciement en cours de mandat et dans les 6 mois qui suivent ou dans les 3 mois de la candidature à un tel mandat doit être autorisé par l'inspecteur du travail. 

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2411-22 du code du travail (anciennement article L. 514-2, alinéa 2) et L. 2412-13 du code du travail (anciennement article L. 514-2, alinéas 3 et 4) (arrêté d'extension du 8 juillet 2008).

Article 4 : Le scrutin

Le scrutin prud'homal aura lieu le 3 décembre 2008 et se déroulera de 8 heures à 18 heures (19 heures à Paris) pendant les heures de travail, sans aucune retenue de salaire. 

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1441-104 du code du travail (anciennement article R. 513-55) (arrêté d'extension du 8 juillet 2008).

Le vote par procuration n'est pas permis pour les élections prud'homales, en revanche le vote par correspondance est facilité. Il est rappelé que peuvent voter par correspondance : 

Alinéa (et la liste qui suit) exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article D. 1441-116 du code du travail (anciennement article D. 513-9) (arrêté d'extension du 8 juillet 2008).

- les électeurs dont le lieu de travail est à plus de 5 kilomètres du lieu de vote ;
- les électeurs qui travaillent en dehors des heures d'ouverture des bureaux de vote ;
- les électeurs qui ne peuvent se rendre à leur bureau de vote en raison de leurs activités professionnelles (par exemple routier en déplacement, personnel de sécurité) ;
- les électeurs en congé régulier ;
- les électeurs qui ne peuvent pas se déplacer en raison de leur état de santé.

Les entreprises s'attacheront à fournir à leurs salariés, dans les meilleurs délais, l'information nécessaire relative au vote par correspondance en leur transmettant un document rappelant les dispositions présentées en annexe du présent accord.

Article 5 : Vote électronique à Paris

Le Journal officiel n° 170 du 25 juillet 2007 vient de publier le décret n° 2007-1130 du 23 juillet 2007 relatif à l'expérimentation du vote électronique pour les élections prud'homales de 2008 à Paris, ainsi qu'une délibération n° 2006-237 du 9 novembre 2006 de la commission nationale de l'informatique et des libertés portant avis sur les projets de décret en Conseil d'Etat et d'arrêté relatifs à l'expérimentation du vote électronique pour les élections prud'homales de 2008.

L'électeur ayant exercé son droit de vote par voie électronique n'est plus admis à voter ni par correspondance ni à l'urne. Trois semaines au plus tard avant la date d'ouverture du scrutin par voie électronique, le ministre chargé du travail informera les électeurs des modalités d'accès à ce système de vote.

Le vote par voie électronique s'exerce pendant une période définie par arrêté du ministre chargé du travail. Cette période prend fin au moins 5 jours avant l'ouverture du vote à l'urne.

L'électeur apte à voter par voie électronique reçoit la carte électorale, sur laquelle figurent les éléments permettant son identification.

Les entreprises parisiennes s'attacheront à fournir à leurs salariés, dans les meilleurs délais, l'information nécessaire relative au vote électronique. Les salariés seront autorisés à voter à partir de leur poste de travail informatique.

Article 6 : Participation des salariés au scrutin

L'article L. 513-4 du code du travail (alinéa 6) indique que « l'employeur est tenu d'autoriser les salariés à s'absenter afin de leur permettre de participer au scrutin. Cette absence ne peut donner lieu à aucune diminution de rémunération ».

L'employeur a deux obligations qui découlent de cet article :

- autoriser ses salariés à participer au scrutin, c'est-à-dire s'absenter de l'entreprise le temps nécessaire pour se rendre au bureau de vote et exprimer leur suffrage ;
- ne pas diminuer la rémunération de ses salariés et prendre en charge les frais de déplacement.

Il revient aux entreprises de fixer les modalités pratiques de participation des salariés au scrutin de telle sorte que cette participation soit facilitée et la moins pénalisante possible pour le fonctionnement normal des services.

Elles pourront, en particulier, prévoir que les salariés s'absenteront par groupes distincts en faisant en sorte qu'un planning soit organisé.

Les entreprises ou établissements occupant un grand nombre de salariés seront attentifs aux contacts que les autorités administratives compétentes prendront avec eux pour envisager toute solution destinée à favoriser le vote des salariés.

Article 7 : Situation des salariés exerçant certaines fonctions liées au scrutin

L'employeur est également tenu de laisser aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre des élections prud'homales, en tant que mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 514-1. L'exercice des fonctions de mandataire de liste, d'assesseur, de délégué de liste, de membre d'un bureau de vote, ou de scrutateur, par un salarié, ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Le temps nécessaire à l'une de ses fonctions dans un bureau de vote lors des élections du 3 décembre 2008 donnera donc lieu au maintien de la rémunération.

Article 8 : Durée

L'accord est conclu pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008.

Fait à Paris, le 20 décembre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC-FO ;

F3C-CFDT ;

CSFV-CFTC.

[▲ Haut de page](#)

ANNEXES

Conditions pour être électeur

Pour être électeur, il faut être âgé de 16 ans au moins et :

- exercer une activité professionnelle en tant qu'employeur ou salarié ;
- ou être en contrat d'apprentissage ;
- ou bénéficier d'un contrat entrant dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat d'adaptation, d'orientation, etc.) ;
- ou être en préretraite progressive ou en cessation d'activité de certains travailleurs salariés ;
- ou être involontairement privé d'emploi. ☹

Point exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1441-1 du code du travail (anciennement article L. 513-1-I) (arrêté

d'extension du 8 juillet 2008).

Dans tous les cas, il vous faut relever (ou avoir relevé si vous êtes privé d'emploi) du droit du travail français. Il n'existe en revanche aucune condition de nationalité, sous réserve de remplir les autres conditions.

Enfin, il ne faut pas être privé de ses droits civiques par l'effet d'une décision de justice.

Comment voter par correspondance ?

Remplir et signer la déclaration sur l'honneur figurant au dos de votre carte électorale, « attestant qu'au moins une des conditions pour voter par correspondance est remplie, et cocher l'une des 5 cases figurant sur le même volet de la carte correspondant à cette condition ».🗳️

Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 1441-116 du code du travail (anciennement article D. 513-9) (arrêté d'extension du 8 juillet 2008).

« Signer l'attestation relative aux droits civiques figurant à l'intérieur de la carte ».🗳️

Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 1441-116 du code du travail (anciennement article D. 513-9) (arrêté d'extension du 8 juillet 2008).

Placer le bulletin dans l'enveloppe électorale sans la cacheter.

Mettre cette enveloppe et la carte électorale dûment signée dans l'enveloppe T revêtue de la mention « Election des conseillers prud'hommes - vote par correspondance ».

Remplir les mentions obligatoires sur l'enveloppe T, à savoir :

- le numéro du bureau de vote ;
- l'adresse du bureau de vote ;
- le numéro d'électeur ;
- le collège et la section d'inscription.

Ces mentions figurent sur la carte électorale et sont importantes pour que le vote parvienne au bureau de vote concerné.

Adresser cette dernière enveloppe, sans l'affranchir, au bureau de vote dont le votant dépend, suffisamment tôt pour que le pli y parvienne avant le jour du scrutin.

Conventions collectives
Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
(SYNTEC) - 3018

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

1) ACCORD DU 24 AVRIL 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

ACCORD DU 24 AVRIL 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord étendu par arrêté du 7 octobre 2008. Il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil qui suit la publication son arrêté d'extension, soit à compter du 1er novembre 2008.



[Haut de page](#)

PRÉAMBULE

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations.

Les finalités sont d'une part de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en oeuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires constatent que, si un certain nombre d'entreprises ont déjà développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles identiques en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail, cette situation n'est pas généralisée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si la proportion de femmes représente environ le tiers de l'effectif total de la branche, il ressort des résultats de l'étude socio-démographique, conduite par Louis Harris en décembre 2003 pour le compte de l'OPIIEC, que celle-ci varie de manière significative en fonction des secteurs d'activité et des métiers exercés :

- études et conseil : 43 % ;
- informatique : 29 % ;
- ingénierie et études techniques : 16 % ;
- organisation foires et salons : 67 %.

Ces chiffres représentent des situations très diversifiées d'un métier à l'autre, mais ne donnent toutefois pas d'indication sur la proportion des femmes, qui est généralement plus importante sur les postes à dominante administrative sans que ce soit le résultat d'une quelconque volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.

Ces écarts résultent de motifs objectifs tels que l'aspect technique des principaux métiers de la branche et la proportion plus importante des hommes issue des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.

Les signataires du présent accord constatent en outre sur les mêmes bases que des études conduites sur la branche révèlent un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il

ressort d'un comparatif établi par le CEREQ sur les salaires moyens des salariés à temps plein que, dans certains secteurs, le salaire moyen d'une femme peut représenter de 61 % à 75 % de celui d'un homme.

Par ailleurs, selon les mêmes portraits de branche, la proportion des femmes dans certains métiers diminue, entre 1994 et 2002, de 7,9 % dans l'informatique en passant de 30,5 à 28,1 % et de 14 % en étude marketing et opinion en passant de 52,9 % à 45,4 %, tandis qu'elle progressait légèrement de 26 % à 26,2 % dans les bureaux d'études.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement : où il faut veiller à supprimer la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers, et des filières d'enseignement qui y conduisent, auprès des jeunes filles dès les premières classes du collège ;
- la rémunération : où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences et performances égales, et notamment à l'issue des périodes de maternité ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières : où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité et congé parental ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces processus peuvent impliquer éventuellement des discriminations et constituer des freins à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directions des entreprises, les managers et les directions des ressources humaines en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des attitudes répréhensibles seraient avérées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 123-1, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'article L. 123-3, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus globalement, les entreprises veilleront à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser les managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement, puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des signataires est donc de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés.

Dans ce cadre et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC), créé par accord du 15 septembre 2005, pour enregistrer les différents accords conclus dans la branche, établir un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486), y compris aux salariés visés aux annexes de la convention collective.

Article 2 : Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3 : Recrutement

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Les entreprises se devront ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 431-1 et suivants et L. 438-1 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des hommes et des femmes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les recrutements organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux femmes et aux hommes sans distinction et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche.

Les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante, et ne contribue pas à véhiculer des stéréotypes liés au sexe.

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Le cas échéant, les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités) et lors des forum-écoles, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous. Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et plus généralement dans le cadre des « relations écoles ».

Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes seront incitées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins.

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

Les entreprises devront présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'étude dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.

Article 3.1 : Contrat de professionnalisation

Les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, le FAFIEC rendra compte des évolutions en la matière à la CPNE.

Article 3.2 : Processus de recrutement

Les entreprises devront adopter des processus de recrutement neutres en matière de genre, sous réserve des objectifs de mixité de certains métiers. Chaque année, dans le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes - et une fois par an sur demande du comité d'entreprise -, les modalités de recrutement et de sélection des candidats. Elles montreront à cette occasion comment leur processus de recrutement est neutre ou permet le respect des objectifs de mixité.

Lorsque le vivier de recrutement ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Article 4 : Rémunération à l'embauche

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport « Egalité hommes-femmes ».

Article 5 : Révision de salaire

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale sera un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Article 6 : Evolution de carrière

Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises.

Cette situation peut s'expliquer en partie par la concomitance de l'accélération des carrières dans nos métiers qui se situe autour de la trentaine et des maternités ainsi que par les contraintes de mobilité liées à nos métiers et qui peuvent parfois peser à des périodes sur la vie familiale (enfants non autonomes, situations familiales particulières, foyer monoparental...).

Les possibilités de mobilité externe dont l'importance est l'une des caractéristiques de la branche et qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs familiaux gérés par les femmes sont également des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Les entreprises conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces catégories. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes de management et à responsabilités.

Afin de favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en oeuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités.

Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorablement examinée. Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sous un délai de 1 mois.

Article 7 : Formation professionnelle

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation

Article 7.2 : Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNE pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 8 : Congé maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Il est rappelé que le congé maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les entreprises garantiront aux salarié(e)s de retour de congé maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle les femmes de retour de congé maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Les entreprises prendront des engagements pour qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salarié(e)s.

Pour ce faire, les entreprises devront mettre en place pour chaque salarié(e) concerné(e) par un congé maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation un entretien avec son responsable ou sa direction des ressources humaines avant son départ en congé ou à son retour de congé.

Lors de cet entretien le (la) salarié(e) aura également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle, et il pourra en résulter, si nécessaire, une formation. De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, le (ou la) salarié(e) peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. Dans ce cas, le (ou la) salarié(e) bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC et à l'issue de celle-ci, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à maintenir, pendant la période de congé maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales éventuellement transmises aux salarié(e)s relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les entreprises s'engageront à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

Article 8.1 : Intéressement et distribution d'actions

Les entreprises veilleront à mettre en conformité leurs accords existants en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces accords auprès de l'OPNC.

Article 9 : Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises

s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le (la) salarié(e).

Des entretiens individuels pourront être organisés entre les salarié(e)s qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps plein.

Les parties signataires incitent les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise, et notamment les comités d'entreprise ou d'établissement, à étudier les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et répondre notamment aux problèmes de garde des enfants en bas âge ou de garde ponctuelle des enfants malades.

En particulier, les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télé-travail tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Les partenaires sociaux pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie familiale.

Article 9.1 : Aménagement des horaires collectifs de travail

Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et peut concerner notamment une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Le salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les 2 mois suivant la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

Article 10 : Elections professionnelles

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à trouver les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à l'article L. 236-5 du code du travail.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 11 : Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes présenté aux partenaires sociaux qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 432-1 du code du travail qui sont rappelés à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes. A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé(e)s recruté(e)s par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- la répartition des femmes/hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentage femmes/hommes en termes de risques professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :

- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Formation :

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail :

- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Article 11.1 : Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi :

Effectifs :

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end...

Données sur les congés :

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations :

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Formation :

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

Conditions de travail :

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
 - l'exposition à des risques professionnels ;

- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments statistiques intégrera si possible les caractéristiques de la branche pouvant avoir une influence sur l'appréciation de l'égalité homme/femme au niveau de l'entreprise.

Article 11.2 : Définition des catégories professionnelles

Pour l'application des dispositions légales visées aux articles 11 et 11.1. du présent accord, lorsque les effectifs de l'entreprise ne permettent pas d'avoir des valeurs significatives selon les positions de la classification de la convention collective, les entreprises peuvent définir, par voie d'accord d'entreprise, des catégories professionnelles par regroupement de positions de la convention collective, sous réserve que chaque catégorie professionnelle ainsi définie contienne au plus 30 salariés et que les regroupements s'opèrent par continuité des positions de la convention collective.

A défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des positions telles que définies par les grilles de classification de la convention collective.

Article 12 : Etudes et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité hommes/femmes

Les parties signataires s'engagent à promouvoir au sein de l'OPIIEC, observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche, la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'OPIIEC des critères de mesure de l'égalité homme/femme en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle.

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires et de la décision du comité tripartite de l'office paritaire de la taxe d'apprentissage (OPTA), fédération SYNTEC apprentissage, les parties signataires émettent le souhait que des actions destinées à la promotion de nos métiers auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme par exemple lors des parcours découverte professionnelle) puissent être poursuivies et soutenues dans le cadre de la taxe d'apprentissage.

La branche réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif permettant non seulement de renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers, mais aussi de rendre plus attractives les filières informatiques et scientifiques pour les jeunes, et notamment pour les jeunes filles et jeunes femmes.

Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du label égalité pourra être mise en place sur la base par exemple d'un accord d'entreprise. Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 123-6 à D. 123-11 du code du travail, les entreprises d'au moins 300 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité homme/femme en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle sur leurs propres sites d'information.

Article 12.1 : Etudes comparées sur la branche

Toutes les études conduites sur la branche (OPIIEC, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Article 12.2 : Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Les signataires s'engagent à demander à l'OPIIEC, via la CPNE, une étude tous les 3 ans dont l'objet sera d'étudier l'égalité professionnelle homme/femme dans la branche.

A l'issue de l'étude OPIIEC inscrite au plan 2008 sur l'égalité professionnelle homme/femme, les partenaires sociaux décident de se revoir pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Article 13 : Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale hommes/femmes au sein des entreprises

Afin de prendre en compte tant les dispositions de l'article L. 132-12-3 par anticipation, portant obligation pour les entreprises d'assurer l'égalité salariale d'ici au 31 décembre 2010, que la spécificité des métiers de la branche et la dispersion de la taille des entreprises, les parties signataires ont souhaité que les entreprises de plus de 300 salariés, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, et sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables, s'engagent à mettre en place, en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques, à compter du 1er

janvier 2008 les dispositions suivantes :

Article 13.1 : Part réservée à la réduction des écarts de salaire

Les entreprises procéderont à un état des lieux de la politique salariale mise en place, et ce sur la base de critères de catégorie, ancienneté et compétences. Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer, après négociation avec, le cas échéant, les organisations syndicales et après consultation des institutions représentatives du personnel un pourcentage de l'enveloppe d'augmentation des rémunérations, affecté à la réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes, afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective nationale, ancienneté et compétences équivalentes.

Article 13.2 : Augmentations individuelles faisant suite à un congé maternité ou d'adoption

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective, ancienneté et compétence équivalentes. Le (ou la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

Article 13.3 : Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 122-25-4 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation par le versement d'une rémunération complémentaire, selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE DE BASE
> ou = 3 ans et < 6 ans	30 (*)
> ou = 6 ans et < 9 ans	40
> ou = 9 ans et < 12 ans	50
> ou = 12 ans	60
(*) Le salaire de base s'entend du salaire à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature. Le complément de rémunération indiqué au tableau ci-dessus est exprimé en pourcentage du salaire brut de base journalier.	

Visualiser le tableau 

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation minimum par la sécurité sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article 13.3 s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Article 14 : Dispositif de suivi de mise en oeuvre de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition hommes/femmes dans les enquêtes diligentées par l'OPIIEC (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques) afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquelles il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle homme/femme.

Les partenaires sociaux conviennent dans le cadre de la CPCCN de recueillir auprès de l'OPNC au moins une fois par an un bilan des pratiques et tendances des entreprises, en s'appuyant notamment sur les informations recueillies dans les études réalisées par l'OPIIEC (monographies et enquêtes socio-démographiques) et sur l'étude des accords paritaires d'entreprise ou d'établissement relatifs à l'égalité professionnelle hommes/femmes recueillis par l'OPNC.

Pour ce faire, outre les accords relatifs à l'égalité hommes/femmes, les entreprises transmettront à l'OPNC les contrats d'égalité signés avec l'Etat ainsi que les labels obtenus.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé d'un représentant par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les actions prévues aux articles 12 et 14 du présent accord.

Article 15 : Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter. Cet examen aura lieu, jusqu'au 31 décembre 2010, chaque année, après la date de prise d'effet du présent accord et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations du groupe de travail paritaire rattaché à la CPCCN institué par l'article 12 du présent accord.

Les conditions de dénonciation et de révision sont régies respectivement par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Fait à Paris, le 24 avril 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

F3C-CFDT.



ARRÊTÉS D'EXTENSION

- 1) ARRÊTÉ DU 13 AVRIL 1988 portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils et des textes la complétant
- 2) ARRÊTÉ DU 9 MARS 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 3) ARRÊTÉ DU 3 OCTOBRE 1989 portant abrogation partielle d'arrêtés d'extension relatifs à la convention nationale des bureaux d'études techniques
- 4) ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils
- 5) ARRÊTÉ DU 13 MARS 1990 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 6) ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1991 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 7) ARRÊTÉ DU 2 JANVIER 1992 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 8) ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 1992 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 9) ARRÊTÉ DU 15 SEPTEMBRE 1992 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 10) ARRÊTÉ DU 8 FÉVRIER 1996 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils
- 11) ARRÊTÉ DU 13 FÉVRIER 1998 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils
- 12) ARRÊTÉ DU 20 JUILLET 1998 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 13) ARRÊTÉ DU 30 MARS 1999 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 14) ARRÊTÉ DU 31 MARS 1999 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 15) ARRÊTÉ DU 21 MAI 1999 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 16) ARRÊTÉ DU 19 JUILLET 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 17) ARRÊTÉ DU 21 DÉCEMBRE 1999 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils
- 18) ARRÊTÉ DU 25 FÉVRIER 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective

nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

19) ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2000 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

20) ARRÊTÉ DU 11 OCTOBRE 2001 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

21) ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 2001 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

22) ARRÊTÉ DU 8 FÉVRIER 2002 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

23) ARRÊTÉ DU 8 AVRIL 2002 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

24) ARRÊTÉ DU 19 AVRIL 2002 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

25) ARRÊTÉ DU 2 OCTOBRE 2002 portant extension d'un accord et d'un avis interprétatif de cet accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

26) ARRÊTÉ DU 2 DÉCEMBRE 2002 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

27) ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 2003 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

28) ARRÊTÉ DU 16 JUILLET 2004 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

29) ARRÊTÉ DU 26 OCTOBRE 2004 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

30) ARRÊTÉ DU 11 JANVIER 2005 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

31) ARRÊTÉ DU 13 JUILLET 2005 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

32) ARRÊTÉ DU 3 OCTOBRE 2005 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

33) ARRÊTÉ DU 5 OCTOBRE 2005 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

34) ARRÊTÉ DU 28 NOVEMBRE 2005 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

35) ARRÊTÉ DU 6 DÉCEMBRE 2005 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486)

36) ARRÊTÉ DU 6 DÉCEMBRE 2005 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486)

37) ARRÊTÉ DU 23 MARS 2006 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil et d'un accord conclu dans le cadre de ladite convention (n° 1486)

38) ARRETE DU 30 MARS 2006 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

39) ARRÊTÉ DU 17 OCTOBRE 2006 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil

40) ARRÊTÉ DU 12 OCTOBRE 2007 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

41) ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2007 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

42) ARRÊTÉ DU 8 JUILLET 2008 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

43) ARRÊTÉ DU 7 OCTOBRE 2008 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

44) ARRÊTÉ DU 26 NOVEMBRE 2008 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

45) ARRÊTÉ DU 11 FÉVRIER 2009 portant extension d'avenants, d'une annexe et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

46) ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 2009 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

ARRÊTÉ DU 13 AVRIL 1988 portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils et des textes la complétant



Voir arrêté du 3 octobre 1989.



(Journal officiel du 27 avril 1988)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des territoires d'outre-mer, les dispositions de :

- la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (3 annexes) du 15 décembre 1987, complétée par une déclaration liminaire et deux protocoles d'accord n° 1 et n° 2 du 15 décembre 1987 et un avenant n° 1 du 23 décembre 1987,

à l'exclusion :

- du membre de phrase « ou prélevées sur le crédit d'heures dont ils peuvent disposer » figurant au paragraphe 2 de l'article 3 ;
- de l'expression « d'un représentant de l'organisation patronale » figurant à la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 4 ;
- de l'expression « si et dès que le salarié en fera la demande » figurant à la fin du dernier alinéa de l'article 17 ;
- de l'article 34 ETAM hors CE.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-3 et L. 433-2, alinéa 5, du code du travail.

Le point c de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 22 ETAM et IC sont étendus sous réserve de

l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le deuxième tiret du dernier alinéa de l'article 23 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail.

L'article 29 CE est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1, alinéa 2, du code du travail.

L'article 40 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 44 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

L'article 49 est étendu sous réserve de la constitution et de l'agrément du F.A.F. prévu à l'article L. 961-9 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 79 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

L'article 84 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanction de la convention collective susvisée et des textes la complétant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Article 3

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

Fait à Paris, le 13 avril 1988.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET de LAMOTHE

ARRÊTÉ DU 9 MARS 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils 

Voir arrêté du 3 octobre 1989.



(Journal officiel du 23 mars 1989)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (trois annexes) du 15 décembre 1987, à l'exclusion des territoires d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 2 du 27 décembre 1988 à la convention susvisée.

ARRÊTÉ DU 3 OCTOBRE 1989 portant abrogation partielle d'arrêtés d'extension relatifs à la convention nationale des bureaux d'études techniques

(Journal officiel du 11 octobre 1989)

Article 1er

Sont abrogés, en tant qu'ils concernent l'activité de contrôle et de vérification technique incluse dans la rubrique 77-01 visée par le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, les arrêtés des 13 avril 1988 et 9 mars 1989 portant extension de la convention collective nationale du 15 décembre

1987 susvisée complétée par une déclaration liminaire, deux protocoles d'accord du 15 décembre 1987, un avenant n° 1 du 23 décembre 1987 et l'avenant n° 2 du 27 décembre 1988.

ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

(Journal officiel du 28 octobre 1989)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, à l'exclusion des territoires d'outre-mer et des entreprises de contrôle et de vérification technique incluses à la rubrique 77-01, et tel que modifié par l'avenant n° 3 du 30 mai 1989, les dispositions dudit avenant n° 3 du 30 mai 1989.

ARRÊTÉ DU 13 MARS 1990 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 7 avril 1990)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 4 du 20 décembre 1989 (appointements minimaux) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1991 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 30 octobre 1991)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 5 juillet 1991 (appointements minimaux) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 2 JANVIER 1992 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 14 janvier 1992)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 juillet 1991, les dispositions dudit avenant n° 7 du 5 juillet 1991 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 1992 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 12 mai 1992)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 juillet 1991, les dispositions de l'accord portant annexe « Enquêteurs » du 16 décembre 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de :

- l'article 39 Conditions d'éligibilité ;
- l'article 42 Participation aux fruits de l'expansion ;
- l'article 60 Conditions d'éligibilité.

L'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 23 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 15 SEPTEMBRE 1992 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 25 septembre 1992)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 juillet 1991, les dispositions de l'avenant n° 9 du 1er avril 1992 Formation professionnelle à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 8 FÉVRIER 1996 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

(Journal officiel du 21 février 1996)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur propre champ d'application, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du présent arrêté en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries de la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant n° 15 du 14 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 19 mai 1995 (Commission paritaire nationale de l'emploi), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du deuxième tiret de l'article 7.
Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;
- l'avenant n° 16 du 11 juillet 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 21 novembre 1995 portant modification du champ d'application d'avenants et d'accords conclus dans le cadre de la convention susvisée.

ARRÊTÉ DU 13 FÉVRIER 1998 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

(Journal officiel du 21 février 1998)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, soit celui défini par l'accord du 21 novembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 20 du 27 novembre 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée.

ARRETE DU 20 JUILLET 1998 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 4 août 1998)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 étendu par arrêté du 8 février 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, les dispositions de :

- l'avenant n° 17 du 28 septembre 1995 (Départ à la retraite et mise à la retraite) à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 18 du 25 janvier 1996 (Indemnités de licenciement) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 30 MARS 1999 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 10 avril 1999)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, entrant dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 15 janvier 1999 (Travaux exceptionnels liés au passage à l'euro et à l'an 2000) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-7 et R. 212-2 à R. 212-10 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4.2 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

ARRÊTÉ DU 31 MARS 1999 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 10 avril 1999)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 étendu par arrêté du 8 février 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, les dispositions de :

- l'accord relatif à la prévoyance du 27 mars 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord du 27 mars 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du point 6 de l'article 1er .

ARRÊTÉ DU 21 MAI 1999 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 4 juin 1999)

Article 1er

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, cabinets

d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 18 février 1999 relatif à l'insertion des jeunes par la formation en alternance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'annexe I.

Le premier tiret du troisième alinéa de l'article 1^{er} est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets du troisième alinéa de l'article 1^{er} sont étendus sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Le quatrième alinéa du paragraphe 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 980-1 et L. 981-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-13 du code du travail.

Le tableau des rémunérations figurant au paragraphe 4.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-14 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 19 JUILLET 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 30 juillet 1999)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 19 du 27 mars 1997 relatif au régime de retraite et à l'incapacité temporaire de travail à la convention collective susvisée, à l'exclusion :
 - des termes : « d'autre part en compensation de perte de salaire d'un tiers responsable d'un accident » figurant au premier alinéa de l'article 43 nouveau (ETAM) relatif à l'incapacité temporaire de travail ;
 - des termes : « ainsi que les compensations de perte de salaire d'un tiers responsable » figurant au cinquième alinéa de l'article 43 nouveau (ETAM) relatif à l'incapacité temporaire de travail ;
 - des termes : « d'autre part en compensation de perte de salaire d'un tiers responsable d'un accident » figurant au premier alinéa de l'article 43 nouveau (IC) relatif à l'incapacité temporaire de travail ;
 - des termes : « ainsi que les compensations de perte de salaire d'un tiers responsable » figurant au cinquième alinéa de l'article 43 nouveau (IC) relatif à l'incapacité temporaire de travail.

Le cinquième alinéa de l'article 43 nouveau (ETAM) relatif aux garanties de rémunération est étendu sous réserve des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé).

Le cinquième alinéa de l'article 43 nouveau (IC) relatif à l'incapacité temporaire de travail et aux garanties de rémunération est étendu sous réserve des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé).

ARRÊTÉ DU 21 DÉCEMBRE 1999 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 24 décembre 1999) (Modifié par arrêté du 10 novembre 2000)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 22 juin

1999 relatif à la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du troisième alinéa du chapitre IX.

Le second alinéa de l'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail.

- les articles 3 et 4 du chapitre 2 sont étendus sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

L'article 4 du chapitre 2 est étendu sous réserve :

- de l'application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui permet de conclure des conventions de forfait en jours avec les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- que le nombre de jours travaillés ne dépasse pas le plafond fixé au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;
- que les modalités d'application du repos quotidien soient définies soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail, soit par accord d'entreprise.

L'article 5 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du code du travail.

Les troisième et cinquième points du troisième alinéa de l'article 1er du chapitre III est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5, 2e alinéa, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1er du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La dernière phrase du premier alinéa du chapitre V est étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le deuxième point du troisième alinéa du chapitre V est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du chapitre V est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième point du cinquième alinéa du chapitre VI est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret susvisé.

Le troisième alinéa du chapitre VIII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 25 FÉVRIER 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 29 février 2000)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions dudit avenant n° 23 du 15 avril 1999 (Champ d'application : intégration des activités de foires et salons) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2000 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 22 novembre 2000)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 29 mars 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 11 OCTOBRE 2001 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 20 octobre 2001)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, entrant dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'accord du 13 juillet 2001 (travaux exceptionnels le dimanche et les jours fériés liés au passage à l'euro) conclu dans le cadre de la convention susvisée, à l'exclusion des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 3.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 (2e alinéa) du code du travail, en tant que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-6 du code du travail, en tant que la possibilité de déroger à la règle du repos dominical est subordonnée à une autorisation administrative.

Le premier alinéa du paragraphe 5.4 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-6 du code du travail, en tant que la possibilité de déroger à la règle du repos dominical est subordonnée à une autorisation administrative.

Le paragraphe 5.5 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (3e alinéa) du code du travail, en tant que les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures, dans les entreprises de plus de dix salariés.

ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 2001 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 9 août 2001)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'accord du 8 mars 2001 (disposition permettant la délivrance des certificats de qualification professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 8 FÉVRIER 2002 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 14 février 2002)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'accord du 13 juillet 2001 (capital de temps de formation) conclu dans

le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 8.

ARRÊTÉ DU 8 AVRIL 2002 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 19 avril 2002)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 22 octobre 2001, relatif à la prévoyance, à l'accord du 27 mars 1997 susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 19 AVRIL 2002 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 30 avril 2002)

Article 1er

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de :

- l'avenant n° 24 du 6 décembre 2001 (salaires minima des ETAM) à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 25 du 6 décembre 2001 (valeur du point des ingénieurs et cadres) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 2 OCTOBRE 2002 portant extension d'un accord et d'un avis interprétatif de cet accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 12 octobre 2002)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996 et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de :

- l'accord du 5 juillet 2001 (classifications - métiers de l'internet) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avis interprétatif du 18 avril 2002 de l'accord du 5 juillet 2001 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 2 DÉCEMBRE 2002 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 11 décembre 2002)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21

novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996 et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'avenant n° 26 ter du 27 mai 2002 (participation au financement de la formation) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 2003 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(Journal officiel du 8 août 2003)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'avenant n° 27 du 28 janvier 2003 (modification du champ d'application) à la convention collective susvisée, à l'exclusion des entreprises qui exercent à titre principal l'activité de construction et d'installation de stands pour les foires d'exposition.

ARRÊTÉ DU 16 JUILLET 2004 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 28 juillet 2004)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 28 du 28 avril 2004 relatif au départ et à la mise à la retraite à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 26 OCTOBRE 2004 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 9 novembre 2004)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée et dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la seconde phrase du premier alinéa de l'article 35-1 (Dispositions communes) de l'article 35 (Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés).

ARRÊTÉ DU 11 JANVIER 2005 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 25 janvier 2005)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions :

- de l'avenant n° 29 du 5 octobre 2004 relatif aux valeurs des appointements minimaux des ingénieurs et cadres à la convention collective susvisée ;
- de l'avenant n° 30 du 20 octobre 2004 relatif aux valeurs des appointements minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise à la convention collective susvisée.

ARRETE DU 13 JUILLET 2005 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 26 juillet 2005)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de :

- l'accord du 27 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :
 - du deuxième tiret du dernier alinéa de l'article 2.1 (des principes de la formation professionnelle tout au long de la vie), comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail ;
 - des termes : « sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi, soit propres à la branche, soit » du dernier alinéa de l'article 2.2.2 de l'accord, étant contraires aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail, aux termes desquelles les actions de validation des acquis de l'expérience doivent permettre l'acquisition de diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - des termes : « vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années, dont » du point b (2) de l'article 2.3 (Le droit individuel à la formation) de l'accord, étant contraires aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail ;
 - du deuxième alinéa du point c (Calcul du DIF) de l'article 2.3 susmentionné, étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, peu important que le contrat soit exécuté ou non ;
 - du dernier tiret de l'article 3.3.3 (Public concerné) de l'accord, étant contraire aux dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail ;
 - de l'article 4.1.4 (Modalités mutualisées pour les entreprises de moins de cinquante salariés), étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail.

Le second tiret du deuxième alinéa de l'article 1.4 (La validation des acquis de l'expérience) de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail.

Le dernier tiret du troisième alinéa de l'article 1.4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-13-4 du code du travail.

Le septième alinéa du point 1° (Objectifs et publics visés) de l'article 3.1 (Les contrats de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-1 et L. 900-3 du code du travail.

Le point 2° de l'article 3.1 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation.

L'avant-dernier alinéa de l'article 3.3.2 (Principes de mise en oeuvre) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail, la loi du 4 mai 2004 ayant introduit postérieurement à l'accord visé par la disposition plusieurs modifications en matière d'articulation des temps de travail et temps de repos.

Le dernier tiret de l'article 8.1 (Les entreprises de dix salariés et plus) de l'accord est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-13, premier alinéa, et R. 950-3, alinéa 2, du code du travail ;

- l'avenant du 31 mars 2005 modifiant l'accord du 14 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 3 OCTOBRE 2005 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 13 octobre 2005)

- - - -

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 31 du 31 mars 2005 portant révision de certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 5 OCTOBRE 2005 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 19 octobre 2005)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'accord du 31 mars 2005 abrogeant deux accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 28 NOVEMBRE 2005 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 14 décembre 2005)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant du 17 mai 2005 modifiant l'accord du 14 décembre 1994 constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 6 DÉCEMBRE 2005 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 15 décembre 2005)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 juillet 2005 modifiant l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 6 DÉCEMBRE 2005 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 15 décembre 2005)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant du 17 mai 2005 modifiant l'accord du 19 mai 1995 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 23 MARS 2006 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils,

sociétés de conseil et d'un accord conclu dans le cadre de ladite convention (n° 1486)

(Journal officiel du 7 avril 2006)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 20 octobre 2005, relatif au contrat de professionnalisation, à l'accord du 27 décembre 2004, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 15 septembre 2005, relatif à la création de l'observatoire paritaire de la négociation collective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 132-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 30 MARS 2006 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 11 avril 2006)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de :

- l'avenant n° 31 du 15 décembre 2005, relatif aux valeurs des appointements minimaux des ingénieurs et cadres, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 32 du 15 décembre 2005, relatif aux valeurs des appointements minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 17 OCTOBRE 2006 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil

(Journal officiel du 29 octobre 2006)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 décembre 2005 à l'accord national du 27 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des mots : « avant le 31 décembre de chaque année » du troisième tiret de l'article 8-1 comme étant contraires aux dispositions des articles R. 964-13 et R. 950-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 12 OCTOBRE 2007 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 21 octobre 2007)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 33 du 15 juin 2007 sur les valeurs des appointements minimaux des ingénieurs et cadres à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-12-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2007 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 20 décembre 2007)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la révision de la classification et aux valeurs des appointements minimaux des employés, techniciens, agents de maîtrise à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-12-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 8 JUILLET 2008 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 16 juillet 2008)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2007 relatif aux élections prud'homales conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée à l'exclusion de :

- l'article 4, alinéas 2 à 7, comme étant contraire aux dispositions de l'article D. 1441-116 du code du travail (anciennement article D. 513-9) ;
- des termes « ou être involontairement privé d'emploi » du cinquième point du paragraphe « conditions pour être électeur » de l'annexe comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1441-1 du code du travail (anciennement article L. 513-1-I) ;
- des termes « , attestant qu'au moins une des conditions pour voter par correspondance est remplie, et cocher l'une des cinq cases figurant sur le même volet de la carte correspondant à cette condition. ? Signer l'attestation relative aux droits civiques figurant à l'intérieur de la carte » mentionnés aux alinéas 1 et 2 du paragraphe « comment voter par correspondance ? » de l'annexe comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 1441-116 du code du travail (anciennement article D. 513-9).

L'article 2, alinéa 2, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1441-8 du code du travail (anciennement article R. 513-6-III).

L'article 3, dernier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2411-22 du code du travail (anciennement article L. 514-2, alinéa 2) et L. 2412-13 du code du travail (anciennement article L. 514-2, alinéas 3 et 4).

L'article 4, alinéa 1, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1441-104 du code du travail (anciennement article R. 513-55).

article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 7 OCTOBRE 2008 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 14 octobre 2008)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 26 NOVEMBRE 2008 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 6 décembre 2008)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de :

- l'avenant n° 35 du 12 septembre 2008 sur la valeur des appointements minimaux des ingénieurs et cadres à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 36 du 12 septembre 2008 sur les valeurs des minima conventionnels des employés, techniciens, agents de maîtrise à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 11 FÉVRIER 2009 portant extension d'avenants, d'une annexe et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 20 février 2009)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de :

- l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre 12 de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision du préambule de l'accord national du 29 mars 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 25 octobre 2007, portant révision de l'article 3 relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'annexe du 27 mars 2008 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants, de l'annexe et de l'accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants, annexe et accord.

ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 2009 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486)

(Journal officiel du 6 mai 2009)

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, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 modifiée, les dispositions de l'accord du 23 octobre 2008 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : « et la majoration pour changement éventuel d'âge n'est pas pris en compte » comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 6222-34 du code du travail.

Le deuxième tiret du dernier paragraphe de l'article 2-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-50 (2°) et R. 6332-51 du code du travail.

L'article 2.2.2 b est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2.2.2 c est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6321-7 du code du travail.

L'article 2.3.4, deuxième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article 6323-3 du code du travail. Une information annuelle des droits acquis au titre du droit individuel à la formation serait en effet, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, de nature à rendre inopérant l'exercice de ce droit.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Droit du travail Syntec

Le droit du travail spécifique Syntec : disposez de toutes les informations concrètes et adaptées pour faire face aux situations du quotidien. Spécial entreprises de moins de 50 salariés.



Vos avantages

- **Proche de vous** : des cas spécifiques Syntec, tirés de la réalité du monde de l'entreprise, enrichis et mis à jour en permanence
- **Pratique** : pour chaque question de droit du travail, la marche à suivre proposée, étape par étape
- **Rapide** : téléchargement immédiat des documents types utiles (courriers, contrats...). Chaque modèle est personnalisable et imprimable

Les fiches pratiques

Les réponses concrètes spécial Syntec pour vous accompagner étape par étape

Tous les cas proposés sont tirés de situations réelles et **spécifiques Syntec** : les dispositions du Code du travail sont **complétées par les textes de la convention collective**.

Les cas sont traités de manière synthétique et claire sous forme de fiches pratiques sur Internet.

Pour chaque situation, vous êtes guidé étape par étape :

- la bonne méthode > pour agir efficacement, pas à pas ;
- les erreurs à éviter > pour déjouer les pièges éventuels ;
- le rôle des délégués du personnel > pour savoir à quel moment ils doivent intervenir ;
- les sanctions possibles > pour maîtriser les risques que vous encourez ;
- les modèles personnalisables > pour avoir les documents prêts à l'emploi.

En plus, vous avez accès à la convention collective Syntec en intégralité et mise à jour au quotidien.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour permanentes directement intégrées dans le corps des fiches. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. Moteur de recherche par mots-clés. Liens hypertextes vers les textes de la convention collective Syntec cités dans les fiches. Liens hypertextes vers les articles du code du travail cités dans les fiches.

Les modèles personnalisables

Tous les outils pratiques pour passer à l'action

Retrouvez tous les modèles de lettres, les contrats, les certificats, les formulaires, les check-lists, les tableaux de synthèse essentiels pour agir concrètement. Indispensable pour ne plus faire d'erreur et gagner du temps, vous personnalisez le modèle depuis votre traitement de texte. Il suffit ensuite d'imprimer directement le document final.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Format Word, Excel ou Pdf selon les documents. Mis à jour en permanence.

Votre convention collective

Retrouvez toutes les dispositions de la convention collective Syntec à jour

Bénéficiez d'un accès illimité à la convention collective nationale Syntec en intégralité et à jour.

Grâce au support Internet, vous bénéficiez d'une réactivité sans égale. Vous êtes certain de disposer en permanence d'informations fiables mises à jour toutes les semaines. Les modifications sont directement intégrées dans le corps de la convention.

Le moteur de recherche permet de trouver l'information souhaitée à l'intérieur de la convention.

En plus du sommaire officiel, vous bénéficiez du sommaire thématique Tissot : les textes sont regroupés par sujets les plus récurrents (salaire, formation, prévoyance, temps de travail...)

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour quotidiennes directement intégrées.

L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Restez informé des évolutions du droit du travail

Chaque semaine, recevez 2 e-newsletters :

- « Les clés de la gestion du personnel » : l'actualité sociale et un conseil opérationnel avec son modèle pour mettre en application facilement les évolutions de la réglementation sociale,
- « Ai-je le droit » : la réponse concrète à une question précise de droit du travail.

- @ Support Internet : envoi par e-mail toutes les semaines. Accès illimité aux archives pendant 1 an. Possibilité de choisir d'autres e-newsletters thématiques (BTP, représentants du personnel, santé et sécurité au travail)

Pour 1 an d'abonnement

Les fiches pratiques

Les modèles personnalisables

Votre convention collective

Les e-news Tissot

Prix

Référence

Offre Internet

@

@

@

@

259 € HT

WSO



TISSOT
éditions

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 21 € HT/mois.

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : Droit du travail Syntec

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Total € HT	Total € TTC
☐ Offre Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux fiches pratiques, aux modèles personnalisables, à votre convention collective et aux e-news de votre choix.	WSO	259	-	259	309,76

Votre mode de paiement :

- ☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)
☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

* Champs obligatoires

Raison sociale* :	Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle
Nom* :	Prénom* :
E-mail* :	Fonction* :
Adresse de facturation* :	
Code postal* :	Ville* :
Adresse de livraison (si différente) :	
Code postal :	Ville :
Tél.* :	Fax :
Effectif :	N° SIRET :
Code N.A.F. :	
Commentaires :	
.....	

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2009. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.

**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.

Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service
Relation Clientèle est à votre disposition au :
04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
relation.clientele@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



www.editions-tissot.fr