Convention Collective

IDCC 1486 Brochure 3018

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/09/2026

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

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

legiSocial

Agrément Legifrance 2022

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 mise à jour par avenant n° 46 du 16 juillet 2021 5

Article - Préambule 6

Annexes 6

Article - Annexe 1 : convention collective nationale 6

Titre 1er Généralités 6

Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés 7

Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail 8

Titre 4 Rupture du contrat de travail 10

Titre 5 Congés 11

Titre 6 Temps de travail 13

Titre 7 Rémunération 15

Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel 16

Titre 9 Maladie et accidents 17

Titre 9 Maladie, accidents, parentalité 18

Titre 10 Formation professionnelle 20

Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine 20

Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine 22

Titre 13 Stipulations juridiques et administratives 25

Article - Annexe 2 26

Textes Attachés 29

Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 29

Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 30

Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 30

Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres 33

Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête 33

Protocole d'accord n° 2 du 15 décembre 1987 sur la révision de l'annexe enquêteurs 34

Accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM 35

Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991 39

Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie 52

Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 53

Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997 58

Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997 59

Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998) 59

Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet 69

Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet) 70

Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès 71

Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés 81

Avenant du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC 81

Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés 82

Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés (art. 35) 83

Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés 83

Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation 83

Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008 83

Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial 85

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 91

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 92

Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 93

Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 96

Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) 97

Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi 99

Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme 101

Avenant n° 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 103

Avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 104

Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP 105
Procès-verbal de désaccord du 10 mars 2010 relatif à la mise en place d'un système de participation des salariés 108
Procès-verbal de désaccord du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés 109
Avenant du 17 novembre 2010 à l'accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle 110
Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP 112
Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation 112
Accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC 114
avenant n° 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 116
Avenant n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 117
Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux 118
Avenant n° 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs 122
Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance 123
Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés 124
Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail 129
Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP 131
Accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable 131
Avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE 132
Avenant du 17 mars 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à l'OPCA FAFIEC 132
Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC 133
Accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) 134
Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi 136
Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 136
Avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 142
Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 143
Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 145
Avenant n° 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 146
Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité 147
Avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 157
Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance 158
Avenant n° 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité 165
Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME 167
Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 169
Avenant n° 2 du 29 octobre 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité 170
Avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 172
Adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 173
Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme 174
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel 177
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 178
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la révision de la CCN 179
Avenant n° 1 du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV) 181
Avenant n° 2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective 185
Avenant n° 3 du 27 octobre 2022 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité 191
Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse 193
Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'organisation hybride du travail en entreprise 194
Avenant n° 2 du 13 décembre 2022 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail 203
Avenant n° 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective 206

Avenant n° 5 du 21 février 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations de base et des options 207
Accord du 27 juin 2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 208
Accord du 24 octobre 2023 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire 212
Avenant n° 1 du 14 décembre 2023 à l'accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME (activités sociales et culturelles) 213
Avenant n° 6 du 14 décembre 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations 215
Accord du 28 février 2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail 217
Accord du 18 décembre 2024 relatif à la promotion du dialogue social en entreprise 230
Avenant n° 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations 238
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2025-08 du 22 février 2025 à l'avenant n° 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 239
Avenant n° 8 du 14 février 2025 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la modernisation du régime de complémentaire santé au 1er janvier 2026 240
Accord du 30 avril 2025 relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun 243
Accord du 22 octobre 2025 relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes 251
Avenant n° 49 du 22 octobre 2025 relatif à la parentalité et aux évènements familiaux 264
Avenant n° 9 du 22 octobre 2025 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 266
Avenant n° 8 du 16 décembre 2025 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde 267
Textes Salaires 271
Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires 271
Avenant n° 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006 271
Avenant n° 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires (ETAM) 271
Avenant n° 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres 272
Avenant n° 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres 272
Avenant n° 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels 273
Avenant n° 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux 274
Avenant n° 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux 275
Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima 275
Accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis 276
Avenant n° 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels 277
Avenant n° 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels 278
Avenant n° 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux 278
Avenant n° 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux 279
Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels 280
Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques 281
Avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques 283
Avenant n° 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques 284
Avenant n° 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM 285
Accord du 26 juin 2024 relatif aux salaires minimaux (Annexe III) 286
Textes Extensions 289
ARRETE du 13 avril 1988 289
ARRETE du 9 mars 1989 289
ARRETE du 3 octobre 1989 289
ARRETE du 18 octobre 1989 289
ARRETE du 13 mars 1990 289
ARRETE du 18 octobre 1991 289
ARRETE du 2 janvier 1992 290
ARRETE du 22 avril 1992 290
ARRETE du 27 avril 1992 290
ARRETE du 15 septembre 1992 290
ARRETE du 16 avril 1993 290
ARRETE du 8 février 1996 290
ARRETE du 13 février 1998 291

ARRETE du 20 juillet 1998 291
ARRETE du 30 mars 1999 291
ARRETE du 31 mars 1999 291
ARRETE du 21 mai 1999 291
ARRETE du 19 juillet 1999 292
ARRETE du 21 décembre 1999 292
ARRETE du 25 février 2000 293
ARRETE du 10 novembre 2000 293
ARRETE du 10 novembre 2000 293
ARRETE du 17 avril 2001 293
ARRETE du 30 juillet 2001 294
ARRETE du 11 octobre 2001 294
ARRETE du 15 novembre 2001 294
ARRETE du 8 février 2002 295
ARRETE du 8 avril 2002 295
ARRETE du 19 avril 2002 295
ARRETE du 2 octobre 2002 296
ARRETE du 2 décembre 2002 296
ARRETE du 30 juillet 2003 296
ARRETE du 16 juillet 2004 296
ARRETE du 26 octobre 2004 296
ARRETE du 11 janvier 2005 297
ARRETE du 13 juillet 2005 297
ARRETE du 3 octobre 2005 298
ARRETE du 5 octobre 2005 298
ARRETE du 6 décembre 2005 298
ARRETE du 6 décembre 2005 298
ARRETE du 23 mars 2006 298
ARRETE du 30 mars 2006 299
ARRETE du 17 octobre 2006 299
Textes parus au JORF 301
Arrêté du 27 décembre 2018 301
Arrêté du 5 février 2020 301
Arrêté du 10 juillet 2020 301
Arrêté du 2 octobre 2020 302
Arrêté du 16 octobre 2020 302
Arrêté du 6 novembre 2020 303
Arrêté du 6 novembre 2020 304
Arrêté du 18 décembre 2020 304
Arrêté du 21 mai 2021 305
Arrêté du 4 février 2022 305
Arrêté du 4 février 2022 306

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, DES CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET DES SOCIÉTÉS DE CONSEILS DU 15 DÉCEMBRE 1987 MISE À JOUR PAR AVENANT N 46 DU 16 JUILLET 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À copmetr de luer entrée en vigueur, les snpluatiotis des atrecils 1.1 à 13.6 de l'annexe 1 au présent avaennt se sbsetiunutt aux arliects 1 à 84 (déclarations liarmeniis comprises) de la centoniovn ctvloicele des bueurax d'études techniques, ceabints d'ingénieurs-conseils et sociétés de cliensos du 15 décembre 1987.

Un taelbau de cnncrocdoae ertne les atrleics du txtee de bsae de la cvoinetnon clilvtoece et cuex de l'annexe 1 se toruve à l'annexe 2.

Les sttniilouaps de la covnntieon clclvoetie des bueurax d'études techniques, cbetinas d'ingénieurs-conseils et sociétés de cleoisns du 15 décembre 1987 non visées par le présent aanvent aisni que les accdors thématiques aleelnemtcut annexés à la centonoivn en vgeiuur à la dtae de sigrutane du présent aveannt deumeenrt inchangés.

Un gssrloiae définissant les différents tpyes de teexts apllapbeics se tvruoe à la fin de l'annexe 1.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenavnt s'applique sur l'ensemble du tetrrioire nniataol à tuos les salariés employés, techniciens, aengts de maîtrise et creads salariés des eeitsprrens dnot l'activité est csmporie dnas le cahmp d'application de la covnnitoen colctvleie des baueurx d'études techniques, ciebatns d'ingénieurs-conseils et sociétés de cosniles du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneavnt est clcnou puor une durée indéterminée. Il pernd effet le peerimr juor du mios civil sunaivt la dtae de pbiitcuaoln de l'arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annevat prorua firae l'objet d'une révision conformément aux aleicrts L. 2261-7 et stivunas du cdoe du travail.

Toute dmadene de révision srea otelgioimranebt accompagnée d'une pirptisooon de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à cuahcne des aurtes piteras signataires.

Le puls rpendamiet piossble et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à partir de la réception par l'ensemble des ptearis de cttee lettre, les parties doernvt s'être rencontrées en vue de la cilcnosoun éventuelle d'un ananevt de révision.

Cet anveant srea sioums aux règles de validité et de publicité en vuegiur au juor de sa signature.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenvat puet être dénoncé, patrlemeielnt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sgienriatas epulmoeyrs ou salariés après un préavis mimnail de 3 mois. Ce préavis drvea être donné à tteuos les orntiniaosgas saegiinatrs du présent aenavnt par lettre recommandée aevc accusé de réception, suos pinee de nullité.

La ptaire qui dénonce l'avenant puet acaecopmngr sa ntciooatifin d'un nauvoeu projet, conformément à l'article 4.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annveat frea l'objet d'une demnade d'extension par la ptriae la puls dtnelgiie auprès du ministère du tiavral dnas les cdnooniits prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent adhérer au présent aenanvt ttuoe oiionaagstrn sclaynide de salariés représentative dnas le camhp d'application de la coneonivtn cilelvtoce des beaurux d'études techniques, des cbeitnas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cesnlois asnii que ttoue ogtoairnsian syladince ou aisaistoocn d'employeurs ou des empueyorls pirs individuellement, conformément aux atirlces L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En alpicipaotn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srgetaiinas coeveinnnnt que le cnonetu du présent aneavnt ne jitsfuie pas de prévoir de stonipltaius spécifiques aux enipserrets de moins de cnnuqaite (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musree où l'avenant a vctiaoon à s'appliquer uniformément à tteuos les eeitepsrnrs de la branche, qlulee que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peaneraitrs sacuiox de la bcranhe des buraeux d'études techniques, ctabines d'ingénieurs-conseils et sociétés de csiolnes se snot engagés dnas une démarche de msie à juor des siuoinptlats de la ctoivoennn ctlocileve au ragred des évolutions législatives et réglementaires, aevc puor otijebcf d'en clearfiir le ctnnoeu et d'en améliorer la lisibilité.

À cttee fin, un grupoe de tiaarvl pitaiarre s'est réuni, aifn de prsopoer à la ciommssoin ptiriraae pnmenaetre de négociation et d'interprétation (CPPNI) les micaooifndtis renedus nécessaires puor la cohérence rédactionnelle des ttxees aisni que la raoiulrotemfn des saountpilits dueeevns obsolètes ou snas objet.

Dans le pegeolnmnrot des taarvux du gpuroe de tivaral prraatiie et de la CPPNI, il a été élaboré le présent annaevt et son axenne dnot l'objet est d'actualiser la cnonovietn cceillvote des bueuarx d'études techniques, ctiabens d'ingénieurs-conseils et sociétés de cinleoss du 15 décembre 1987 modifiée.

Annexes

Article - Annexe 1 : convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Préambule

Les paitres stiengiaars le 15 décembre 1987 de la novlelue cenvtinoon cevclolite nnliaaote des buauerx d'études techniques, ctineabs d'ingénieurs-conseils et sociétés de coslnies s'engagent à reivor d'un cuommn aocrcd les alctries dnot la rédaction drivaet être précisée eu égard naemmtont aux diionoitssps légales en vigueur.

En 2021, les patraerines scuoaix de la bnrcahe des bruueax d'études techniques, citebnas d'ingénieurs-conseils et sociétés de csoilnes se snot engagés dnas une démarche de msie à jour, à dorit constant, des soutialpints de la cionetnovn colticevle au rrgead des évolutions législatives et réglementaires, aevc puor ocbijetf d'en celriiafr le cnnoetu et d'en améliorer la lisibilité.

Les miitcfoiondas reuedns nécessaires puor la cohérence rédactionnelle des ttxees aisni que la rmutolefioarn des supoaititnls duneeevs obsolètes ou snas oejbt ont dnoc été apportées au ttexe de bsae de la conevtonin collective.

Préambule de la fédération Cinov

Face à une société en perpétuelle mutation, les métiers de la perotitasn de svricees itlnleeutlecs snot des auercts maejrus dnas l'accompagnement des trtsaniinos sociétale, écologique et économique.

Cinov ; fédération représentative pienemnelt engagée dnas la défense des intérêts de ces métiers, apcocgmane et fédère auuotr d'une vsiion partagée, ses adhérents cfhes d'entreprises eeneertnrprus passionnés, aux artiaisnpos et sensibilités multiples, puor être psnurees et autcers des transitions, en crous et à venir.

La fédération Cinov, en tnat que mmrbee de la confédération des peteits et mnoneeys esptiernres (CPME) et de l'union nalanitoe des pensfoiosrs libérales (UNAPL), est tnuee par les acrocds iersornpnftlisoenes signés par ces organismes.

La présente ceniotnovn s'applique à tuos les eoeplmruys et à lerus salariés qlulee que siot la fomre jduqiuire suos luleaqle ils eexecrnt luer activité.

Préambule de la fédération Syntec

Les etierrpsens représentées par la fédération Syntec, par luer srtrutuce cmome par la nrtuae de luer activité, présentent des caractéristiques particulières qu'il s'agit d'équilibrer assui hioenuemnearsmt que possible.

En tnat qu'organisation professionnelle, il est de la responsabilité de la fédération Stynec d'anticiper et de ctoruienbr au mdone de demain. Les srucetes d'avenir qu'elle représente pntpaicerit à ctete toamsaftionrrn par des eegeamnngts cocnrets vsinat à rdrene lreus écosystèmes puls résilients.

Les otriaiangonss adhérentes à la fédération Styenc proposent, à teravrs lrues neesomrubs initiatives, d'apporter des sotoliuns aux défis que leurs srtcuees d'activité diovnet relever, et s'impliquent au puls près des préoccupations qetinoidnues des eiprneersts qlulee que siot luer taille.

La fédération Syntec, en tnat que mrmbee du mvoeuenmt des epeernitrss de Fcnrae (MEDEF), est tnuee par les acodrcs irsoenfoestrelninps signés par cette oisigtraanon patronale.

La présente ctenivonon cevlocltie s'applique à tuote entité anayt adhéré à la fédération Syntec, qlluee que siot la fmore juiqiurde suos lluqleae elle ecrxee son activité.

Préambule rltiaef aux eptiernsres représentées par les fédérations Snteyc et Cinov

Les ptiares saigteinras déclarent que les ernrtiseeps de la bracnhe ont la particularité coumnme de pnrdree en charge des ivnonrentetis d'études et de réalisation très deesvirs : ? dnas luer ampeulr : de qquueles journées de tvaaril à psruileus années d'activité puor des équipes complètes ; ? dnas luer technicité, une même ienvirtotenn pvnuoat exgeir des spécialistes de pifrol ptoinu dnas des dilcpnseiis variées ; ? dnas luer localisation, la Fncare entière et le monde eeintr ; ? dnas le temps, les dteas de déroulement et la durée d'une iintrtenevon étant vialbraes et snuveot ssptieucebls d'être riesems en cause, et que, par conséquent, puor fraie fcae à ces réalités dnas les meilueerls ctinndoios d'efficacité et de compétitivité, ces sociétés poenposrt puor cretinas de leurs emiopls des ctntaros spécifiant une mission d'intervention.

Titre 1er Généralités

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sous réserve de rlveeer des chmaps d'application tearotirril et pnsofrosneeil définis au présent article, la cnoinovten coecviltle est acpilblape : ? aux epeuyorlms de doirt privé anisi qu'à lerus salariés ; ? aux établissements pbculis à caractère iitunedrsl et caecrommil et cuex à caractère atfidmsnritias lorsqu'ils enpeiomlt du prnesonel dnas les ctindoinos de dorit privé.

Champ d'application territorial

La présente coviontenn cltelcivoe s'applique aux salariés des eenrrsetips dnot le siège siocal ou les activités se sieuntt en Fcrane métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, dnas les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Champ d'application professionnel

La présente coitovennn ctlivlecoe s'applique aux salariés des enrsptereis dnot l'activité ppnciirale exercée est l'ingénierie, les ctenbias d'ingénieurs-conseils, les études et le conseil, les sericevs numériques, l'évènementiel et la toarcuidtn et l'interprétation.

Les codes APE (activité pliepeanrmicnt exercée) correspondants, attribués par l'INSEE et n'ayant qu'une velaur indicative, snot les sitnvaus :

Numérique

58.12Z : édition de répertoires et de fierichs d'adresses. 58.21Z : édition de juex électroniques. 58.29A : édition de llcoeigis système et de réseau. 58.29B : édition de lgeicoils oiults de développement et de langages. 58.29C : édition de lieolicgs applicatifs. 62.01Z : prraoomgimatn informatique. 62.02A : cesniol en systèmes et loeicligs informatiques. 62.02B : ticree mcintaaenne de systèmes et d'applications informatiques. 62.03Z : gostein d'installations informatiques. 62.09Z : atures activités informatiques. 63.11Z : taneemritt de données, hébergement et activités connexes. 63.12Z : prlatios internet.

Ingénierie

71.12B : ingénierie, études techniques. 71.20B : analyses, eiasss et iceisnnpots techniques. 74.90B : activités spécialisées, sinfiqetecius et tehcquines diverses.

Conseil

70.21Z : coinesl en ralnoites peuiqblus et communication. 70.22Z : cieonsl puor les aeafrifs et aretus clnseios de gestion. 73.20Z : études de marché et sondages. 78.10Z : activités des aecengs de pmelcneat de main-d'?uvre. 78.30Z : artue msie à dssoipitoin de rocueesrss humaines.

Évènementiel

25.11Z : fiarocibatn de strucrutes métalliques et de ptieras de structures. 43.32C : aeenecgnmt de lieux de vente. 68.20B : loicaotn de teanrirs et aeturs bneis immobiliers. 68.32A : atrismatnoidin d'immeubles et auetrs bnies immobiliers. 82.30Z : osaaonrtigin de foires, snlaos poolisnneesrfs et congrès. 90.04Z : gtieson de slaels de spectacles.

Traduction et interprétation

74.30Z : tratcudion et interprétation.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sont considérés cmmoe employés, tniiecnechs ou angtes de maîtrise (ETAM), les salariés dnot les fiontcnos snot définies par la gllrie de ctocssaliifain des eomplis correspondante, annexée à la covnenotin cclltoveie (annexe 1).

Figurent pmrai eux : ? les titureails des diplômes ou les bénéficiaires d'une des faomtoinrs précisées puor les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux tmeres de luer crtnaot de travail, des pseots nécessitant la msie en ?uvre des cnseaiconsnas cdarrsonpneot aux diplômes dnot ils snot teritlauis ; ? les salariés assimilés ingénieurs et crades au rregad du bénéfice de la prévoyance complémentaire des careds en atpoipiacln des txeets légaux ou civenennnoolts en vigueur.

Sont considérés cmmoe ingénieurs et cadres, les ingénieurs et credas diplômés ou les patiincres dnot les foninocts nécessitent la msie en ?uvre de cnsiscaaenons asquceis : ? par une foomitarn supérieure sanctionnée par un diplôme rnceonu par la loi ; ? par une ftoomairn pnsosloliefnree ou par une prautqie pofisonnslrleee rnncuoee équivalente dnas norte bacrnhe d'activité.

Les fnontcois d'ingénieurs ou ceadrs snot définies en aenxne 2 par la ciifitaoasclsn correspondante.

Ne relèvent pas de la coclfiastisian ingénieurs ou cadres, ni des doiisnotisps ceevlnilneotnnos spécifiques à ces derniers, mias relèvent de la citlcfaiaossin ETAM, les taiutliers des diplômes ou les prsuoessses d'une des fotrmianos précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de luer crotnat de triaval des postes nécessitant la msie en ?uvre des cosacaninness coonderprsant aux diplômes dnot ils snot titulaires.

Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'exercice du diort scdyianl est rnonecu dnas ttoues les etrreneipss et s'effectue conformément aux dstnpioisios légales en vigueur.

1.?Liberté d'opinion

Les pterais cteattnnracos resnseniconat le dorit puor tuos de s'associer et d'agir lmieenbrt puor la défense clivelctoe de lrues intérêts professionnels.

Les epmoerlyus s'engagent, anisi que puor lures représentants, à ne pas pnredre en considération l'appartenance à un sidcaynt ou l'exercice de fooncnits syndicales, nnammotet en matière d'embauche, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation, d'évolution professionnelle, de meruess dnirsiiiaclpes ou de rutupre du coartnt de travail.

Ils s'engagent également à ne farie anucue peissron sur les salariés en fuevar ou en défaveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de luer côté à ne pas pnrrdee en considération dnas le tivaral les oipoinns de lreus collègues et des salariés aevc lsqluees ils snot en rapport, luer adhésion à tel ou tel syndicat, ou le fiat de n'appartenir à acuun syndicat.

Les parteis sntigreaais velielnt à la stircte osvbitaeron des eetengnmags définis ci-dessus.

Si le bien-fondé d'un linineemcect est contesté pcare que ce liiecnemncet aaruit été effectué en voiiotaln du driot syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les 2 ptraies s'emploieront à régler luer différend dnas le crade d'une conciliation.

Cette inoievtentrn ne fiat pas obsatcle au droit puor les peitras d'obtenir jimnacdiieerut réparation du préjudice causé.

2.?Absences autorisées

Des ascneebs non rémunérées snot accordées aux salariés mandatés par lrues oiasniongatrs sladncyeis puor participer, d'une part, à lreus réunions satitetarus et, d'autre part, à une réunion préparatoire puor cqahue réunion de la cooiissmmn pariirtae pnteamnere de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils denovrt en firae la dmendae au minos 8 jorus à l'avance et prdrioue un dcenomut dsdeteis organisations.

Conformément aux dtpnisoiioss légales, cuqhae délégué sdacynil puet également uslitier des hereus de délégation, hiorms cleles mentionnées à l'article L. 2143-16 du cdoe du travail, puor participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des crnocinttoaes à un aurte nveiau que cueli de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Conformément aux distsnoiiops légales, les salariés mebmers des ciimnmsosos ptiirreaas de bhcnare bénéficient du sttaut protecteur. Luer poectoitrn est cllee des délégués syndicaux. Cttee poetorticn luer est due qeulle que siot la dtae de création de la commission.

Lorsque les salariés sreont appelés à pptcreaiir aux réunions periaarits décidées etrne les ereuoympls et les oaarognnistis sldenicyas représentatives au nievau national, des araiostoituns d'absence snreot accordées, les heuers cerodoeptsrnans rémunérées et non décomptées sur les congés payés dnas la lmtiie d'un nrmboe de salariés fixés d'un comumn aorccd par les eumelpryos et les oatigsanornis saynclides représentatives au nvaeiu national.

Le nrobme de salariés d'une même errnesitpe autorisés à s'absenter simultanément srea fixé d'un cmuomn acorcd par les epmuyolers et les onrtioiasnags sciaylndes représentatives au naeivu national.

Les eulpeoymrs et les onanioiratsgs saeldnycis représentatives au nievau ntionaal en csaue s'efforceront, dnas les cas visés aux alinéas 1 et 4 ci-dessus, de fraie en srtoe que ces aebsecns n'apportent pas de gêne appréciable à la mahrce générale de l'entreprise ou au lbire ercecixe du droit syndical.

3.?Communication syndicale

L'affichage des ccuaimiotnnoms scnlieydas s'effectue lremeibnt sur des pnuaeanx réservés à cet uagse et ditcitnss de cuex qui snot affectés aux cmaiminnotcuos du comité soaicl et économique (CSE). Un eexaiplrme de ces canmimcuitoons sieadclnys est tnmirsas à l'employeur simultanément à l'affichage.

Les panenaux snot mis à la doiitoisspn de cqahue sceoitn slinaydce siuvant les modalités fixées par acorcd aevc l'employeur.

Les ptaoluincbis et ttacrs de nrtuae scadliyne punevet être lrinemebt diffusés aux tlruievralas de l'entreprise, dnas l'enceinte de celle-ci, aux heerus d'entrée et de stroie du travail.

Conformément à l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, un acrocd d'entreprise puet définir les connidiots et les modalités de duiffiosn des iotmnirnoafs senilydacs au myeon des oliuts numériques diosbelipns dnas l'entreprise.

À défaut d'accord, les onsgnitaraios seyacnidls présentes dnas l'entreprise et ssaiftasanit aux critères de resecpt des veurals républicaines et d'indépendance, légalement constituées deuips au mions 2 ans puveent mterte à disptoisoin des pianocluibts et tarcts sur un stie snyicdal aliecscbse à ptrair de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les osnnraigiatos scediynlas des otuils numériques mis à luer diisootsipn diot srisitaafe l'ensemble des coidnotnis svtnueias : ? être ctlipbomae aevc les eencxegis de bon finncnmoeteont et de sécurité du réseau iirfqoatnume de l'entreprise ; ? ne pas aiovr des conséquences préjudiciables à la bnone mharce de l'entreprise ; ? préserver la liberté de cohix des salariés d'accepter ou de reesfur un message.

Ces communications, pioaitclbuns et tcarts dievnot aiovr eneuveicmsxlt puor ojbet l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne deivnot revêtir aucun caractère irjunuiex et/ou diffamatoire.

La direction, les délégués sinadcyux et les représentants de sitoecns silycdeans prrnnoedt en coummn tuetos les dipiioonssts uiltes puor assurer, au moins semestriellement, aux salariés en mosisin de luogne durée puor rsnaois professionnelles, la taiomsinsrsn de l'information synalicde pprroe à l'entreprise.

La ctlcolee des ctniooiatss slendciyas puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

À tirte indicatif, en vue de la cotiimospon des collèges électoraux élisant la délégation du pnnseerol au comité soaicl et économique (CSE) conformément aux dotiopnsiiss légales, les salariés employés, tececnhinis et atnegs de maîtrise (ETAM) pveeunt être définis cmome siut : ? les oeruirvs et employés : cineceofift 230 au cifeocnfeit 250 de la grlile de ctsiiaanolsfcis des EATM ; ? les tihennceics : cieefincoft 275 au ccieeiffont 355 de la gilrle de cilaicosatfnsis des EATM ; ? les ategns de maîtrise : ceeocifnfit 400 au coeieffinct 500 de la grille de canliiacfsiotss des ETAM.

La cbotoiniurtn versée cuqhae année par l'employeur puor fnaiecnr les intuitniotss sicoaels du CSE est fixée par aorccd d'entreprise. À défaut d'accord, le rrpapot de ctete criouboittnn à la masse sallairae brute ne puet être inférieur au même rrpopat enxstait puor l'année précédente.

(1) Article étendu suos réserve que la meiontn « itniionsutts seoailcs » du CSE rnevoie aux activités scoiaels et clerteuulls en atipapicoln de l'article L. 2312-81 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 arivl 2023 - art. 1)

NOTA : Ciofiefnect des oiurvers et employés : au leiu de « 230 », lrie « 240 » à cmotper de l'entrée en vieguur de l'avenant n° 2 du 29 spreemtbe 2022. (Avenant n° 2 du 27 obrtoce 2022, art. 5 - BCOC 2022-49).

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

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les elyemporus s'engagent à ne pas pernrde de meuesrs dntiecimsirarios neonmtamt en ce qui conncere le recrutement, la couditne et la répartition du travail, la fmrotaoin professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les museers dcarpnisiilies ou la rpuurte du contart de travail.

Ainsi, notamment, anuuce murese ne puet être prsie en rosain de luer (s) : ? orgienis ; ? sxee ; ? m?urs ; ? oioiatternn sleeulxe ; ? identité de grnee ; ? âge ; ? stitauoin de fallime ; ? caractéristiques génétiques ; ? particulière vulnérabilité résultant de sa siottuian économique, aprptaene ou cnuone de son atuuer ; ? antpaerpnace ou non-appartenance, vaire ou supposée, à une ethnie, une nitoan ou une prétendue rcae ; ? oopninis pltioeuqis ; ? ? activités sdyceialns ; ? activités mtesuliatus ; ? exrceice d'un mdaant électif*local* (1) ; ? coonitivncs riugeesleis ; ? aeacnrppe puyqhise ; ? nom de faimlle ; ? leiu de résidence ou de dltmoioiicain baranice ; ? état de santé, prete d'autonomie ou hdiaacnp ; ? gesossrse ; ? capacité à s'exprimer dnas une atrue lgnuae que le français.

(1) Le temre « loacl » mentionné au 14e teirt est elcxu de l'extension cmmoe étant crnairtoe aux dtpinsisoios de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rimes à tuot salarié au mmneot de son emagennegt un cratnot de travail, cpmatnroot nomnmaett les inoaiitncds sevitauns : ? la durée du cotarnt ; ? la dtae d'entrée dnas l'entreprise ; ? la fniotocn occupée ; ? la cfiisoaictalsn et le cfoeencfiit hiérarchique ; ? le leiu d'emploi ; ? la période d'essai, le cas échéant ; ? le mtoannt du sraiale muenesl et/ou anuenl ; ? les éventuels aruets éléments de rémunération drcties ou iietnrcds ; ? la caluse de mobilité géographique, le cas échéant.

Des mintneos spécifiques doivent être ajoutées dnas le crtaont de

tivaarl nmmaontet en cas de tiraavl à tmpes partiel, tarvial à durée déterminée, traaivl dnas le cadre d'un faiofrt en juros ou en heures.

Tout salarié diot bénéficier d'une viiste d'information et de prévention (VIP) auprès des sicveres de santé au tavaril dnas un délai qui n'excède pas 3 mios à cptmoer de la prise efcfvteie du potse de travail, suos réserve des eptoxnices prévues par la loi .

Au mnemot de l'embauche, l'employeur irnmofe le salarié de l'ensemble des txtees cnnooveietlnns apbiclaepls dnas l'entreprise ou l'établissement. Un emalrpxiee à juor de ces textes est tneu à la dosisopitin des salariés sur le leiu de tiavral et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La période d'essai et la possibilité de la rnuleeeovr ne se présument pas. Elles snot expressément stipulées dnas la psipoorotin d'embauche ou le canotrt de travail.

La durée de la période d'essai et de son rmevlnlueeenot est la suivtnae : ? du cifcfioeent 230 au cecfoifenit 250 inculs de la girlle de cstloifaciasin des epiolms ETAM, la période d'essai est de 2 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 2 mios muaixmm ; ? du cnfceefoiit 275 au cinoicefeft 500 iulcns de la glilre de csiiascaiftoln des epilmos ETAM, la période d'essai est de 3 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 3 mios mumiaxm ; ? du ciionecffet 95 au cofeicnieft 270 de la glrile de csoiifltiscaan des eplomis ingénieurs et cadres, la période d'essai est de 4 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 4 mios maximum.

Le rnoeeleeluvmnt de la période d'essai est eeecotnpnixl et diot fraie l'objet d'un acorcd écrit du salarié et de l'employeur.

Au corus de la période d'essai, les duex piaters pveunet se séparer en racnspeett les délais de prévenance svaiutns :

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

La période d'essai, rllneovnmeeuet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'eu égard à la dtae de nfiooacittin de la rurupte de la période d'essai, le délai de prévenance ne puet être respecté par l'employeur, son inexécution ouvre driot puor le salarié à une indemnité compensatrice. Ctete indemnité est égale au mannott des siaerals et ataanvges que le salarié airaut perçus s'il aavit acolcpmi son taarvil jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité cosicaptrmene de congés payés comprise.

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

Pendant la période d'essai, la durée des aebscens autorisées puor la rcrheeche d'emploi diot être calculée sur la bsae de 2 herues puor caquhe juor ouvré compté ertne la dtae de ntiftoaoiicn de la rurpute de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dnas l'entreprise, d'autre part. ?

Lorsque la ruutrpe est à l'initiative du salarié, les hurees d'absences autorisées puor la reheccrhe d'emploi ne dnnoent pas leiu à rémunération.

NOTA : Ceenficoift des oirveurs et employés : au leiu de « 230 », lrie « 240 » à cemptor de l'entrée en vgeiuur de l'avenant n° 2 du 29 sbrpeetme 2022. (Avenant n° 2 du 27 ortocbe 2022, art. 8 - BCOC 2022-49).

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute moofdiitaicn apportée à un élément eseetinsl du cntroat de tiraavl diot fiare l'objet d'une nftitioaicon écrite de la prat de l'employeur et diot rclieiluer l'accord écrit du salarié.

Les mofioidiantcs apportées à tuot artue élément du caortnt de tvarail fnot l'objet d'une infroioatmn préalable auprès du salarié.

L'information écrite est recommandée.

En cas de reufs de mcodoitiiafn du craotnt de tarival de la prat du salarié, l'employeur rncoene à mrttee en ?uvre la maiicdfotoin envisagée ou procède au lenceimecnit du salarié. Ce lcncmeeieint n'est pas motivé par le reufs de mtodcfiiaion du caontrt de tvaiarl exprimé par le salarié. L'employeur diot miotevr le lneimencecit par la csuae qui l'a cinuodt à mttere en ?uvre cette macfdoitioin de croantt de travail.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

S'il seuvrint une mifidoocatin dnas la siuatiton jqriduuie de l'employeur, tuos les crtntaos idliiuevnds de tivaral en cours au juor de la mcatodfiioin stubnsseit etnre le noeuvl euyoelmpr et les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L. 1224-1 du cdoe du travail.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Est enetdnu par ancienneté le tmeps passé dnas l'entreprise, c'est-à-dire le tpems peandnt leeuql le salarié a été employé par le même elyemupor en une ou pilsureus fois, quels qu'aient été ses eloipms successifs.

Sauf décision crriaotne de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des cnattors de taairvl dnot la rpuutre fiat stuie à la démission du salarié ou à son leineniecmct puor fuate gvrae est déduite de l'ancienneté.

Sont peirss en cpomte puor la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de : ? miaaelds et adteicncs

inférieurs à 6 mios iurtnomnepirs pdeannt llsueeqles le crntoat de tavrail est suspendu, et ce, qluele que siot l'ancienneté du salarié ; ? maternité et aopoidtn ; ? congés de foriotman ; ? congés payés ou congés eicltoeepxnns résultant d'un cmoumn accrod enrte les ptiaers ; ? détachements auprès d'une fillaie ; ? iuetnrptorin ou sopenusisn du corntat de tvaairl dnonant diort au mnaetiin à tuot ou patrie de l'ancienneté en atoiipcplan des dstionsiiops du cdoe du taavril ; ? ssieuonpsn du ctranot de taavirl puor miostibailon ou ftais de guerre, et les périodes d'activité almcceiops dnas la réserve militaire.

Titre 4 Rupture du contrat de travail

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute rptruue du canrtot de tvarail ilmiqupe de prat et d'autre le respcet d'un préavis, suaf cas de ftaue lourde, de fatue grave, de rturpue conventionnelle, ou en roiasn d'une impossibilité de rlsenemcaest siute à une déclaration d'inaptitude snas ognirie professionnelle.

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

La rtpuure du coarntt de tvaaril par l'employeur est notifiée par lterte recommandée aevc accusé de réception dnot la dtae de première présentation ctstoniue la dtae de nootiicftain de la rtuprue du contrat. Si nécessaire, cttee dsoiiospitn est adaptée dnas le cas pieuricltar des salariés en msoisin à l'étranger (article 12.6 de la coivoetnnn collective).

La ltrtee de rurpute rpepalle la foctnion exercée dnas l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des mfoits invoqués par l'employeur et la durée du préavis aibpllcape le cas échéant.

Avant tuot éventuel licenciement, le salarié est convoqué par l'employeur à un entretien. La cainvocoton à cet eietrnetn préalable est effectuée par ltrete recommandée aevc accusé de réception ou par ltrtee rmsiee en mian prrpoe crtnoe décharge.

Cette lrette iuiqnde : ? l'objet de la covotonican ; ? la date, l'heure et le leiu de la cvaooitnocn ; ? la faculté puor le salarié de se firae asseitsr par une pnsroene de son cohix antpeapanrt au poesrnenl de l'entreprise, par un représentant des salariés, ou par un cneesllior du salarié qaund il n'y a pas de représentant des salariés dnas l'entreprise. La lrttee minontene aolrs les coordonnées de la mairie du leiu de triaavl et de l'inspection du tivaarl aifn que le salarié psiuse s'y pcorruer la liste des conseillers.

En cas de lmnieieencct puor rsoians économiques, la procédure vaire selon le nrombe de salariés concernés, en aiotaipclpn des dspisiooints légales. Il est précisé que selus snot eclxus du camhp d'application de l'entretien préalable les salariés iulcns dnas un prejot de lemenieicnct économique cenncnoart 10 salariés et puls dnas la même période de 30 jruos dnas les eernrptesis dpssoanit de représentants des salariés, ce lcinmeeicent fansiat l'objet d'une cottaoulnsin de ces derniers.

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

En cas de démission, le salarié en cantort à durée indéterminée diot iemrfonr l'employeur par écrit et mieastefnr une volonté explicite, crliae et non équivoque de qteutir définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lertte remise en mian pprore contre décharge ou, de préférence par lttree recommandée aevc accusé de réception.

3.?Rupture conventionnelle

La rrutpue cnenvnlolnoiete preemt à l'employeur et au salarié en cratnot à durée indéterminée de cinevonr d'un cmumon accord, au cuors d'un ou psrulueis entretiens, des codiintnos de la rputrue du cnoatrt de taiarvl qui les lie. La ruutpre cnenvnlnelotioe est pbssiloe suos réserve du recsept des cdnotionis et de l'indemnisation mliimnae prévues par les dosiipiotsns légales et/ou clvninneneeotols .

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée du préavis varie soeln l'ancienneté et la catégorie plssneionrfoele du salarié.

Il n'y a pas de préavis nonmmtaet en cas de fatue grave, fatue ldoure ou en rsaion d'une impossibilité de rslnamseecet sutie à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Les durées svaienuts s'appliquent en cas de lneiniccemet ou de démission : ? puor les EATM : ?? de minos de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ; ?? de puls de 2 ans d'ancienneté : 2 mios ; ?? classés aux cocefenftiis hiérarchiques cnivntnnloeoes 400, 450 et 500, quelle que siot luer ancienneté ausicqe : 2 mios ; ? puor les ingénieurs et cedras : 3 mois.

Une durée de préavis supérieure ou inférieure puet être définie par aroccd entre les parties.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés ont le doirt de s'absenter puor rcrhhecee d'emploi pnaednt 6 juros ouvrés par mois, pirs cqauhe mios en une ou prueislus fois, en pcpnirie par demi-journée.

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

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

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

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ptriae qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération cadenoonprsrt à la durée du préavis restant à courir, suaf acocrd entre les parties. Cttee indemnité cpernomd tuos les éléments clntucoreats du salaire.

En cas de licenciement, tuot salarié puet qttiuer son eolpmi dès l'obtention d'un nveuol emploi. Dnas ce cas, la rémunération crdseparnonot à la durée de la période de préavis ecvnfeeemtift travaillée est due.

L'employeur puet dienepssr le salarié de l'exécution du préavis. Dnas ce cas, une indemnité centamopsrice de préavis puor la période de préavis non effectuée est due. À la damende du salarié, l'indemnité cotpricmnseae de préavis, ansii que ttoue indemnité éventuellement due en aipiatopcln de la présente ctoinveonn cilotlvece et de son ctaornt de travail, puet être payée immédiatement et en totalité.

La dspseine d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la dtae de treme du ctarnot de travail. Celui-ci prend fin au temre du préavis.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.?Condition d'attribution
Il est attribué à tuot salarié licencié jtniafusit d'au moins 8 mios

d'ancienneté iproinuntreme une indemnité de licenciement. Cttee indemnité s'ajoute à l'indemnité cisartenpcome de préavis éventuellement versée.

Cette indemnité n'est pas due en cas de futae gvrae ou lourde.

2.?Montant

L'indemnité de lcenecniemit se cualcle en mios de rémunération sur les bsaes sinuavtes : ? corancnent les EATM : ? ? puor une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mios puor cahuqe année de présence ; ? ? après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mios puor cahuqe année de présence ; ? conranecnt les ingénieurs et cdares : ? ? puor une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mios puor cuqhae année de présence ; ? ? puor une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mios puor chauqe année de présence.

Le mios de rémunération s'entend cmmoe 1/12 de la rémunération des 12 driernes mios précédant la ntiatiocfoin de la ruuptre du ctorant de travail. Ctete rémunération ilncut les pmeris prévues par le cnrotat de travail. Snot ecuelxs les mtnojaioras puor heerus supplémentaires et les moraojnatis de saairle ou les indemnités liées à un déplacement ou à un détachement.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de lcceiminneet est calculée pionnrrmetpelnoeolt au nbmore de mios de présence.

L'employeur vrese l'indemnité dnot le mtannot est le puls élevé, etnre clele calculée sloen les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le cdoe du travail.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.?Départ à la retraite

Tout salarié puet qiteutr vnreaelnioomtt l'entreprise puor bénéficier de son doirt à la retraite.

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

2.?Mise à la retraite

Mise à la rarettie etnre 65 et 69 ans

L'employeur puet ioegrtenrr le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son itieotnnn de quiettr vimeonaotrenlt l'entreprise puor prrdnee sa retraite.

Cette dadneme est adressée par écrit, 3 mios anvat la dtae à lleualqe le salarié aneittt l'âge d'ouverture atiuotmuaqe du doirt à une poinsen de rtireate à tuax plein. La réponse du salarié diot être apportée par écrit dnas le mios qui siut la dtae de la daenmde de l'employeur.

En cas d'accord, la msie à la riaterte est possible. En cas de réponse négative, l'employeur ne puet pas procéder à la msie à la retraite. Il puet de nauevou ietenogrrr le salarié, sleon la même procédure, cuqhae année, jusqu'à son 69e anevirsnirae inclus.

Mise à la rrteaite à 70 ans

L'employeur a la possibilité de mertte fin au cotnrat de tiaravl en procédant à la msie à la rarteite de salariés âgés de 70 ans ou plus.

Dans ce cas, l'employeur qui soitahue metrte un salarié à la rttriaee diot lui ntiifoer son intention, de préférence par lettre recommandée aevc accusé de réception, en rcepeantst un préavis de 4 mois. Le crtaont de taiarvl pnredra fin dnas tuos les cas à la fin d'un mios civil.

Quel que siot l'âge du salarié, la msie à la rteriate dnone leiu au vemsrneet d'une indemnité spécifique, dnot le mnoatnt est calculé dnas les ciniondtos prévues à l'article 4.8 de la cennoivotn collective.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les epirteesnrs dvoneit oaeilingoretbmt adhérer puor luers salariés à une cassie de ritatree complémentaire affiliée à l'Agirc-Arrco.

La ctisootian perorta sur la totalité des rémunérations btrues versées dnas les cdooniints et lietmis prévues par la réglementation Agirc-Arrco en vigueur. Le tuax cceatnorutl ne prroua être inférieur au tuax muniimm fixé par l'Agirc-Arrco.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une indemnité est accordée lsoruqe le cntraot de taarivl prned fin dnas les conitidons prévues à l'article 4.6 de la ctnnioevon collective.

1. Départ à la retraite

Le mtnoant de l'indemnité de départ à la rriteate est fixé en fiotncon de l'ancienneté asucqie à la dtae du départ à la retraite.

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

Le mios de rémunération s'entend cmome 1/12 de la rémunération des 12 dneriers mios précédant la niitfcootian de la rpruute du cnroatt de travail.

Les éléments de rémunération pirs en cotmpe snot iidnqteues à cuex prévus à l'article 4.5 puor le cuclal de l'indemnité de licenciement.

2. Msie à la retraite

La msie à la rettriae d'un salarié lui orvue dirot à une indemnité au mnois égale à l'indemnité cnvneiloenolnte de licenciement.

Cette siapttlioun s'applique en l'absence de dtisniooipss légales puls faeoblrvas aaynt le même objet.

Titre 5 Congés

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.?Congés payés

Tout salarié aanyt au mions 1 an de présence ciontnue dnas l'entreprise à la fin de la période ounrvat diort aux congés payés a doirt à 25 jrous ouvrés de congés payés (correspondant à 30 juros ouvrables).

Conformément à l'article L. 3141-12 du cdoe du travail, les congés payés pneuevt être pirs dès l'embauche, tuot en tanent ctompe de la période de psire des congés payés, de l'ordre des départs et des règles de fatnrenmenicot des congés payés apialbelpcs dnas l'entreprise.

En conséquence, loqusre le salarié n'a pas une année de présence à la fin de la période ounravt dirot aux congés payés, il

a doirt à un congé calculé au potrraa sur la bsae de 25 juros ouvrés par an (correspondant à 30 jruos ouvrables).

Les salariés aaynt des enafnts à cghrae pueevnt bénéficier de congés payés supplémentaires dnas les cnotiniods de l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.

2.?Congés d'ancienneté

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

La durée des congés d'ancienneté est formulée en jrous ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jieuds et vreniddes non fériés et non chômés).

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

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

3.?Congés de fractionnement

Lorsqu'une ptiare des congés payés, à l'exclusion de la cinquième semaine, est psrie en dhroes de la période du 1er mai au 31 octobre, des juros de congés payés supplémentaires snot attribués cmmoe siut : ? loqurse le nrobme de jrous ouvrés de congés payés pirs en dorehs de cttee période est au mnios égal à 5 : 2 jruos ouvrés de congés payés supplémentaires ; ? lrosuqe le nbmroe de jours ouvrés de congés payés pirs en deorhs de cette période est égal à 3 ou 4 : 1 juor ouvré de congés payés supplémentaire.

La msie en ?uvre du finetmcoanernt des congés payés diot fiare l'objet d'un acrcod d'entreprise ou d'un aoccrd enrte l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas rqiues losqure le foreamectnnnit des congés payés est dû à la freurmete de l'entreprise.

Un accrod d'entreprise ou d'établissement puet aptader ou sumpierpr le diort aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la roneitciaonn aux congés de fconnetmirneat diot farie l'objet d'un aorccd indedivuil écrit enrte l'employeur et le salarié concerné.

4. Rpapel en cours de congés payés

À trite de compensation, les salariés rappelés au cours de lures congés payés ont doirt à 2 jours de congés payés supplémentaires et au reeuemmbsonrt des fiars occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un congé supérieur au norbme de juors de congés payés aciqus puet être pirs dnas la liimte des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aunuce rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne puet oblgier la pisre d'un congé non rémunéré.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

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

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur puet après cstnaluoiotn du comité scaoil et économique (CSE) s'il etxsie : ? siot procéder à la femeurrte tlatoe de l'entreprise ; ? siot établir les congés payés par roulement.

En cas de fmtrureee tatloe de l'entreprise puor congés payés sur la période du 1er mai au 31 octobre, la dtae de fmterreue diot être portée à la cnncasasione des salariés au puls trad le 1er mras de cqhaue année.

En cas de ferutmree taotle de l'entreprise puor congés payés en dhroes de la période du 1er mai au 31 octobre, la dtae de feumtrree diot être portée à la cainnscosane des salariés au puls trad 2 mios avnat le pieermr juor de ftrrmeeue de l'entreprise.

En cas de prsie des congés payés par roulement, les deats iileuddilvnes des congés payés snot fixées par l'employeur après cituaotoslnn des salariés et en foonctin des nécessités du service. La lstie de pipnirce des trous de départ est portée à la cnasnoasnice des salariés 2 mios avnat luer départ.

Dans la mserue du possible, sstcatoiifan est donnée à cleles et cuex dnot les eaftnns snot scolarisés et qui staneuihot pdenrre luers congés payés pnendat une période de vecnacas scolaires.

Les époux et les panarietres liés par un ptace cviil de solidarité (Pacs) tarllianavt dnas la même ersenirtpe ont dorit à un congé simultané.

Lorsque piruluses mebrems d'une même flilmae taraelnlivt dnas la même entreprise, les congés payés puenevt luer être accordés simultanément, dnas la mrseue du possible.

Toute miifcoodaitn des dtaes de congés payés, demandée dnas un délai inférieur à 2 mios aanvt le départ, nécessite l'accord des parties, suaf en cas de ciocnseractns exceptionnelles. Lsqroue l'employeur pnerd l'initiative de cette modification, il s'engage à veersr une iitmaeionnsdn ttolae des frias occasionnés sur présentation de justificatifs.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sont considérées cmmoe tpems de trvaial efitfcef puor la détermination de la durée des congés payés : ? les périodes de congés payés ; ? les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ; ? les crtioeraptnes oelaigtiorbs suos frome de rpeos octroyées en cpotrniarete des hreeus supplémentaires effectuées au-delà du cntgonniet aunnel ; ? les jruos de reops accordés au trtie d'un acrcod d'aménagement du tmeps de tvaairl sur une période supérieure à la siename ; ? les périodes, dnas la lmtiie d'une durée irumirnpntoee d'un an, pdnaent lulseeeqls l'exécution du carotnt de tiaravl est seundpsue puor cuase d'accident du taviarl ou de mladiae poleslisrnefone ; ? les aebcnses puor événements fmlaaiiux tllees que définies à l'article 5.7 de la contivneon covectllie ; ? les tmpes de fmtaroion polsefslneiorne sur le tmeps de tiarval ; ? les congés de fmorioatn économique, salocie et sinlcyade ; ? les périodes d'arrêt puor malidae ou acdenict lorsqu'elles denonnt leiu à matneiin du slraiae par l'employeur en alipciaotpn de la cotinovenn ctelclvioe ; ? les aeensbcs eineeellpnoctxs puor l'exercice du diort sdanciyl prévues à l'article 2.1 de la cvieonotnn collective.

Les congés payés aciqus non pirs en rasion de l'absence du salarié à la dtae prévue de départ en congés puor l'un des mfitos cités ci-dessus, ne snot pas perdus. L'employeur dreva acdercor au salarié une novellue période de congés, que ce siot dnarut la période de pirse de congés en curos ou au-delà. En cas de rrutpue du carontt de travail, le salarié a doirt à l'indemnité cnparcmiestoe correspondante.

En cas d'absence puor maladie, d'origine pnlisnereolofse ou non, le salarié a driot à la pisre evictffee des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de rteuor d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la pisre efctfevie de lerus congés payés, qlelue que siot la période de congés payés retenue puor les salariés de l'entreprise.

(1) Atlcire étendu suos réserve du rpecest des dosspiiintos de l'article L. 3141-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 aivrl 2023 - art. 1)

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'indemnité de congés payés est égale au dizième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, snas poovuir être inférieure à la rémunération qui aairut été perçue pnnedat la période des congés payés puor un hirraoe nromal de travail.

Article 5.7 - Congés pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Des arntiuaosiots d'absences etciellnnxopees non déductibles des congés et snas réduction de sialare snot accordées puor : ? margaie ou pcate cviil de solidarité (Pacs) : 4 jorus ouvrés ; ? mgaaire d'un eafnnt : 1 juor ouvré ; ? nacssaine : 3 juros ouvrés consécutifs commençant à courir, au cohix du salarié, le juor de la nsaisacne de l'enfant ou du pmreier juor ouvré qui la siut ; ? aiopdton : 3 jrous ouvrés consécutifs commençant à courir, au chiox du salarié, penandt la période de 7 jrous précédant l'arrivée de l'enfant au foeyr ou le juor de l'arrivée de l'enfant ou le prmieer juor ouvré qui la siut ; ? maildae ou aedncict d'un enanft constaté par cieiaftrct médical : ?? 3 juros orbulveas non rémunérés ; ?? 5 jrous olveaurbs non rémunérés si l'enfant est âgé de monis d'un an ou si est assumée la cghare de 3 eanftns ou plus, âgés de mions de 16 ans ; ? annonce de la sveuunre d'un handicap, d'une pooihltage conuhriqe nécessitant un arepsgasntipe thérapeutique ou d'un ccnaer cehz un enanft : 5 jrous oarlbuevs ; ? obsèques : ?? conjoint, prrntiaaee lié par un ptcae cviil de solidarité (Pacs), ou cniboucn : 3 juros ouvrés ; ?? efannt ou pornense à la crghae etefcvfie et ptnnareeme âgé de mnios de 25 ans : 14 jrous ouvrés ; ?? ennfat âgé de puls de 25 ans : 12 jruos ouvrés ; ?? enanft lui-même parnet : 14 jruos ouvrés ; ?? père ou mère : 3 jours ouvrés ; ?? frère ou s?ur : 3 jours ouvrés ; ?? beau-père ou belle-mère (père ou mère de l'époux ou du prtnreaiae de Pacs) : 3 jours ouvrés ; ?? auetrs aetcsnnads : 2 jours ouvrés ; ? congé de dieul : 8 jours ouvrables, à prnrede dnas l'année suinvat le décès de l'enfant âgé ou pnnorsee à sa chrage efcifevte et pretanmnee âgée de mions de 25 ans. Ce congé puet être fractionné suos réserve d'informer l'employeur 24 hueers au moins avnat le début de cquahe période d'absence.

Si le décès du conjniot ou d'un adnescnat ou d'un dsendacent au 1er degré invrnteiet pdnaent que le salarié est en déplacement en Fnrcae ou à l'étranger, l'entreprise pnred en cgahre les frias de déplacement dnas les cndiinoots de l'article 11.4 de la cnveotoinn collective.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les anbesecs au trtie des périodes d'activité aopliccems dnas la réserve mairltiie pnaendt le tpems de tavaril ne constnetuit pas une rpurtue de caortnt de tiarval et ne peuenvt entraîner une réduction des congés payés.

Pendant ces périodes, les salariés sneort rémunérés sur la bsae de luer siaarle mensuel, déduction fitae de la sldoe perçue qui derva être déclarée à l'employeur.

Les aebscens au titre des périodes d'activité acilomepcs dnas la réserve mriliitae snot régies par les artiecls L. 3142-89 à L. 3142-94-1 du cdoe du travail.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

Les modalités d'application et de fin de ce congé dneivot farie l'objet d'une nooiatiictfn écrite préalable.

Le congé snas sdole entraîne la sseosunpin des eftfes du conartt de travail.

À l'expiration de ce congé, le salarié roevture ses dirots et ses agevantas auqics antérieurement.

Titre 6 Temps de travail

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Des sinailuotpts ctilnoeonlnevens rtaleives à l'aménagement du tmpes de taairvl sur l'année snot prévues par l'accord de brhcane du 22 jiun 1999 retailf à la durée du taiavrl modifié par l'avenant du 1er aivrl 2014.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Rémunération des hreeus supplémentaires

Les hruees supplémentaires snot les herues de taiavrl aiolcmepcs au-delà de la durée légale ou cntniovlenonlee du travail, ctompe tneu des modalités d'aménagement du tmpes de tavrial retenues. Les hreues supplémentaires snot ceells effectuées à la dnmeade de l'employeur ou aevc son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que luer réalisation est rdunee nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du tmpes de tavrail sur l'année, les heerus supplémentaires snot les heerus effectuées sur l'année, au-delà de la durée du tivaral annuelle, légale ou conventionnelle, aicplblape dnas l'entreprise.

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

2. Cnnioengtt aeunnl*(1)*

ETAM

Il est prévu un cgontinent annuel de 130 hereus supplémentaires.

Ingénieurs et cadres

Le centnoingt réglementaire s'applique.

(1) Les staniotilpus du présent atcirle snot complétées par cleles de l'article 2 du criapthe 4 de l'accord de bhncare du 22 jiun 1999 rleatif au temps de travail.

(a) L'article 6.2 est étendu suos réserve du rpeecst des dsoipstinios du 1° du I de l'article L. 3121-33 du cdoe du traaivl qui pentreemtt à un aoccrd d'entreprise ou d'établissement de fixer un tuax de mtoriajaon des heeurs supplémentaires différent de culei prévu par l'accord de branche, dnas la lmitie bssae de 10 %. (Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le traival du dhcaimne et des jorus fériés est subordonné aux dpooisstiins de la législation du travail, et spécifiquement au reescpt du trite III du lrvie Ier du cdoe du tvaairl prantot sur les roeps et juros fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au rpoes donacmiil délivrée par le préfet, le tviaarl le dnaihmce est basé sur le vtaranoilot du salarié. À l'inverse, dnas les établissements bénéficiant d'une dérogation pnerntamee de pelin driot au ropes dinomacil puor ciratnes tvruaax ou activités spécifiés au cdoe du travail, le tviaarl du dahnicme est oialorigbte puor le salarié s'il est prévu dnas son cntraot de travail.

Au-delà du rpsceet de la règlementation rappelée au preeimr paragraphe, le taravil le dcihanme nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en alciapopitn des dootiissnpis légales, il est iiedntrt de fiare tilrleaavr un même salarié puls de 6 jrous par saenime et que le rpoes hbidrmeaoade a une durée maiimlne de 24 heeurs consécutives aluxleuqes s'ajoutent les 11 hurees consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère hbeutial ou eitxoepecnnl du tarvial du dmhaince ou des juros fériés

Le caractère hbtueail ou etionncpexel du taraivl du dihcmnae ou des juros fériés s'apprécie par année ciilve et par salarié.

Le tviraal du danmhcie ou des jorus fériés relève de l'organisation hiltubalee de triaavl du salarié à cemoptr du 16e dachmine ou juor férié travaillé au corus de l'année civile.

Au cruos d'une année civile, un salarié qui arua travaillé 13 denhamics et 4 jrous fériés, se verra dnoc alpqpeuir le régime du tiraavl epcnitexoenl du dhacmine et des juors fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, puor les 15 pimeerrs dehnimcas ou juros fériés travaillés, et le régime du trviaal hubieatl du dcnimahe et des juros fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, puor les 2 dirneers deacimnhs ou jruos fériés travaillés.

Cette définition du caractère hubaeitl du tirvaal le dcmnhaie ou des juros fériés s'applique à toutes les entreprises, que celles-ci deiospnst ou non d'une dérogation ptmernneae de pilen droit.

2. Mtaaoonjris applicables

Les hereus travaillées un juor férié tamobnt un dnmhcaie ne dnnenot pas leiu à un dnoelbeumt des maoiajrotns décrites ci-dessous.

Les hueers travaillées le dncihmae et les mtoojanaris crneapeodorstns snot payées aux échéances de piae habituelles.

2.1. Tivaral enopeitxecnl du dmchanie et des juors fériés

Les hreeus de taivral effectuées de manière elntoecepxnile le dicnhame ou les juros fériés snot rémunérées aevc une maoriatojn de 100 %, indépendamment des moantajrios résultant des hurees supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés aanyt ccnlou une cnoovietnn de fofriat annuel en juros bénéficient, dnas ce cas, d'une mrojoitaan de 100 % de luer rémunération journalière.

Pour apprécier si cttee moariotajn est perçue par l'intéressé, il est tneu cpomte des avetgnaas plaiceritrus déjà accordés au trite du taiarvl du dnimchae ou des jruos fériés dnas l'entreprise et simuos à coiosnittas sociales.(2)

Pour les salariés suioms à une ceovonintn de faroift en jours, les jruos de tiarval réalisés le dhnamice et les jruos fériés snot pirs en cpotme puor le décompte du forfait.

2.2. Taavril haeibutl du dhicmane et des jorus fériés

En cas de taarvil haueibtl du dmianhce ou des jrous fériés, la rémunération des hueres de taairvl asnii effectuées se viot aqeuplpir une maiaorojtn de 25 % indépendamment des moajroaitns résultant des hreues supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés aynat clocnu une cnotoniven de fofrait annuel en jruos bénéficient, dnas ce cas, d'une moatajroin de 25 % de luer rémunération journalière.

Pour apprécier si cette mratoijaon est perçue par l'intéressé, il est tneu cmtpoe des aveanatgs prietiulcars déjà accordés au titre du tvaairl du dnhmacie ou des jrous fériés dnas l'entreprise et sioums à cionotaists sociales.(2)

Pour les salariés smuios à une conitnoevn de fifoart en jours, les jorus de tavrail réalisés le dhnmicae et les jours fériés snot pirs en cpmote puor le décompte du forfait.

3. Règles secletroiles spécifiques

Des souliapttins spécifiques rtavelies au triaval du danmihce et des jours fériés s'appliquent à ctnaeeris einstperers du sceetur du numérique en alciipapton de l'accord de bnhrcae du 28 aivrl 2004.

Des sonpialituts spécifiques rveleatis au tivaarl du dchmnaie et des jours fériés s'appliquent aux eeetnpirrss des seuercts de l'évènementiel en aipilaotpcn de l'accord de brcahne du 5 jeillut 2001.

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

(2) Les sltuaopintis des deuxièmes prrgeahapas des ptonis 2.1 et 2.2 de l'article 2 snot étendus suos réserve du rsceept de la dernière psrahe de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiaavrl qui dssipoe qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la ctneoiovnn de barcnhe ou l'accord curavont un chmap trorraietil ou pfosnernsioel puls lagre s'applique ». (Arrêté du 5 avirl 2023 - art. 1)

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

ETAM

Est considéré comme tvaaril de nuit, conformément aux dnsiiopotiss légales, tuot tirvaal ayant leiu etnre 21 hueers et 7 heures.

Un aocrcd d'entreprise puet définir la période de tavairl de niut dnas les litmies prévues à l'alinéa précédent.

Lorsque l'organisation du taviarl nécessite le taavirl hauteibl de nuit, les hueers de traival anisi effectuées bénéficient d'une mitraoojan de 25 % appliquée sur le tuax hriorae résultant du salriae maniiml hiérarchique, suos réserve que ces heerus sionet coeimprss dnas une période de taivral d'au moins 6 hueres consécutives. (1)

Pour apprécier si cette matojaiorn est perçue par le salarié, il est tneu cmpote des aantgaves palirictuers déjà accordés au titre du traaivl de niut dnas l'entreprise qui snot simuos à catonitsois sociales.

(1) Le 3e alinéa de la ptriae « EATM » est étendu suos réserve, puor mtrete en palce le triaavl de niut aevc des tearuivarlls de nuit, de la ciosounlcn d'un arcocd d'entreprise cnoperamnt l'ensemble des disisoonpits fiugrnat à l'article L. 3122-15 du cdoe du tvaiarl ou de sloeiltıcr l'autorisation de l'inspection du tiavral prévue à l'article L. 3122-21 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 aivrl 2023 - art. 1)

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si l'organisation du taaivrl le rned nécessaire, des équipes de suppléance puorornt être mises en pclae pnnadet les juros de repos, en fin de semaine, en rceemlenampt des atrues salariés de l'entreprise, conformément aux diotpsiosins légales.

(1) L'article 6.5 est étendu suos réserve du respect, puor mertte en palce une équipe de suppléance, de la cluonscoin d'un accrod d'entreprise cnomfroe aux dtoionspiiss de l'article L. 3132-17 du cdoe du taiavrl ou, à défaut, de silciotler l'autorisation de l'inspecteur du trivaal prévue à l'article L. 3132-18 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 airvl 2023 - art. 1)

Titre 7 Rémunération

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le saiarle est basé sur la durée légale ou coneevnntinlole du travail.

Les slriaaes miumainx hiérarchiques eceluxnt : ? les pierms d'assiduité, de pracaoittipin et d'intéressement ; ? les prmies et gnicaittfiaors de caractère eopneencxtil ; ? les roburemnseemts de fairs ; ? les indemnités en cas de déplacement ou détachement ; ? la rémunération des hurees supplémentaires et complémentaires ; ? l'indemnité cirmtceaponse de congés payés.

Les slaerais miuianmx hiérarchiques iunenlct les anvataegs en ntuare évalués d'un cmmuon arcocd et mentionnés dnas le crtaont de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au mions le mmnuiim le concernant, les angeaatvs prévus ci-dessus dvnioet être intégrés dnas la rémunération aulnnele dnot 1/12 ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération muslelnee ne srea pas inférieure à 95 % du siralae manimil hiérarchique mneusel ou à 92 % en cas d'existence d'un 13e mois. En cas de départ en corus d'année d'un salarié aanyt une rémunération mnleselue inférieure au siraale mnimial hiérarchique, l'entreprise complétera la rémunération perçue aifn qu'elle cpnoedorsre au moins au salarie minaiml hiérarchique sur la période de présence.

Les sleiraas minmuaix hiérarchiques snot examinés une fios par an par la coiismmosn pirtiarae pnertename de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au puls trad le 30 juin. Elle est précédée, au puls trad 15 jours à l'avance, de l'envoi, par les oonatnisairgs pesnlooirlnseefs d'employeurs aux oaiisonarntgs snaydlecis de salariés, des initomfanros exigées par la loi.

Les serailas miunamix hiérarchiques des EATM snot déterminés sloen la froulme savtinue :

Salaire mimianl hiérarchique = bsae fxie + (valeur du pnoit EATM × ceinfocifet de la position)

Les sliaares minaiumx hiérarchiques rlatfies à caquhe eompli des ingénieurs et ceadrs snot déterminés par l'application aux cefitfoinecs hiérarchiques des velraus du pniot de rémunération correspondantes.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

ETAM

Les ccatfnoilisiass des employés, tincechnies et aegtns de maîtrise (ETAM) fuenrigt en aennxe 1 de la cetnoivnon collective. Les atgnes de maîtrise snot classés dnas le guproe 3 de cttee grille.

Ces csoaiinisfltacs s'imposent à toetus les esrnertpeis sousmies à la cotenvonin collective. Ttoue difficulté d'application taennt à l'activité de l'entreprise puet friae l'objet d'un aoccrd d'entreprise, mias suos réserve de l'accord de la cmmisosoin prtaiirae prneanmete de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bnharce .

La fioctonn rlpimee est sleue psire en considération puor son cmlssaneet dnas les epilmos prévus par la ciliatssfciaon en cause.

Le salarié dnot les fnonicots relèvent de façon citnnuoe de dvieesrs catégories est considéré cmmoe aranappnett à la catégorie la puls élevée prmai celles-ci.

Ingénieurs et cadres

Les cfoticnlsiiaass des ingénieurs et creads fginerut en aexnne 2 de la ceivtnnoon collective.

La ciatacsiosifln est effectuée en tnenat ctpome des responsabilités assumées et des cosnncaianess mseis en application.

Ces csonfiiacslaits s'imposent à ttoues les eretpnresis semiuoss à la covetionnn collective. Tutoe difficulté d'application tannet à l'activité de l'entreprise puet firae l'objet d'un aocrcd de la csoimsomin piartraie pnteranmee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

La fioctonn rmpelie est seule pisre en considération puor son clseemnast dnas les eomplis prévus par la cacflassitioin en cause.

Le salarié dnot les ftoninocs relèvent de façon cnuointe de disveers catégories est considéré cmmoe atnpnreapat à la catégorie la puls élevée pamri celles-ci.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur réserve cauqhe année l'équivalent d'au mnios 10 % de la masse gblaloe des indemnités de congés payés auicqs prévus par la cvoonetinn collective, au peaemnit d'une pmire de vccneaas à tuos les salariés de l'entreprise.(1)

Dans le recpest du ppniirce d'égalité de traitement, et à titre indicatif, la répartition du monantt goblal de la pmrie etrne les salariés puet se faire, au coihx de l'entreprise ou par acrcod d'entreprise : ? siot de façon égalitaire ernte les salariés ; ? siot au potarra du salaire, avec, le cas échéant, une maaorojitn puor enfnat à chgare ; ? siot par la miajratoon de 10 % de l'indemnité de congés payés versée à cuahqe salarié ; ? soit, en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cruos d'année ou puor les salariés en cranott de tviraal à durée déterminée, au potarra du tpmes de présence dnas l'entreprise sur la période de référence.

Toutes pmeris ou girtifatinaocs versées à l'ensemble des salariés en crous d'année à drives triets et qullee qu'en siot la nature, peeuvnt être considérées cmmoe preims de vaccneas à cdotnioin qu'elles seoint au mnios égales aux 10 % prévus au présent atcrlie et qu'une piarte siot versée panendt la période située

entre le 1er mai et le 31 octobre.(1)

En revanche, ne penuvet se siubestutr au pnaimeet de la prmie de vcaencas : ? un 13e mios ; ? l'indemnité de précarité des enquêteurs vaacrtieas prévue par l'article 53 de l'accord de branche du 16 décembre 1991 ? (annexe 4) ; ? une prmie d'objectifs prévue par le catnort de travail.

(1) Le 1er et le 3e alinéas de l'article 7.3 snot étendus suos réserve du repecst des doiiistpnoss des acetrlis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du trvaail tles qu'interprétés par la décision du Cnsioel d'Etat du 13 décembre 2021. (Arrêté du 5 arvil 2023 - art. 1)

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le beiutlln de piae diot comorpter les mnitnoes réglementaires et nemmaotnt : ? le nom ou la raiosn sociale, et l'adresse de l'employeur ; ? le numéro Seirt de l'établissement ; ? le numéro de cdoe APE ; ? la référence de l'organisme aequul l'employeur vrese les cistintaoos de sécurité saoilce anisi que le numéro d'immatriculation suos lequel ces ctotioiasns snot versées ; ? le nom et le prénom de la psroenne à qui est délivré le betuliln de piae et l'emploi qu'elle ocupce ; ? la ctliassaicoifn pfnssneolroiele et le cicfenioeft hiérarchique cpasnodnroert ; ? le moatnnt du sriaale meeunsl de bsae ; ? la période et le nmbore d'heures aueuql se rroptape le saraile en distinguant, s'il y a lieu, les hereus payées au tuax naroml et ceells qui cptenoomrt une mtraojaoin puor hreeus supplémentaires ou puor ttoue ature cuase et en meoniannntt le ou les tuax appliqués aux herues capstrroendones ; ? la nruate et le vumloe du fofairt aqeuul se rotparpe le sralaie lorsqu'il est déterminé sur la bsae d'un frifoat haimrboaedde ou menuesl en heures, d'un froiaft anneul en heeurs ou en juors ; ? l'intitulé de la conevointn clleivtcoe alalbcippe ; ? la mentoin icanitnt à csneovrer le blulietn de piae snas laiitomitn de durée.

Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel

Article 8.1 - Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.?Règles générales

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

Ainsi, snot réputées atpiepnarr à l'employeur les inontvenis faiets par le salarié dnas l'exécution siot d'un crnotat de tviaral cntromopat une msoisin invevtine qui croeosrnpd à ses fnnootcis effectives, siot d'études et de rchheerecs qui lui snot eicmeepntixlt confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur doinevt etufefecr l'un eervns l'autre, nonemmtat la déclaration d'invention du salarié, les citcnaoouimmns de l'employeur et l'accord etnre le salarié et l'employeur, snot précisées à l'article L. 611-7 du cdoe de la propriété intellectuelle.

Le salarié et l'employeur dveniot s'abstenir de tuote duiitloagvn de nrtuae à crerommpotte en tuot ou en piatre l'exercice des dotris conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fiat une itinovnen aaynt triat aux activités, études ou rcreeechhs de l'entreprise, et dnnnaot leiu à une pirse de titre de propriété itnediluslre par celle-ci, le nom du salarié srea mentionné dnas la dnamede de bveert ou de cfretaiict d'utilité et ruipodert dnas l'exemplaire imprimé de la description, suaf s'il s'y oppose. Ctete mtenion n'entraîne pas, par elle-même, le dorit de copropriété.

2.?Rémunération du salarié

Invention betblravee arptnapneat à l'employeur

Si cttee ivnention donne leiu à une pirse de brveet par l'entreprise, une pmrie friitfoaare de dépôt srea accordée au salarié auuter de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dnas la daedmne de brevet.

Si, dnas un délai de 5 ans, consécutif à la psire du beevrt ou du cfaertciit d'utilité, le titre de propriété irneildustle a donné leiu à une eloxiapitton commerciale, le salarié autuer de l'invention a doirt à une rémunération supplémentaire pavount être versée suos des fermos drivsees telels que : ? vsemneert ffiaraitroe effectué en une ou pisuruels fios ; ? pouantrecge du siarale ; ? pactpriatiion aux pruitods de cosiesn de bveret ou aux prdtuios de lniccee d'exploitation, et ccei même dnas le cas où le salarié sieart en retatrie ou auiart quitté l'entreprise.

L'importance de cttee rémunération srea établie en tenant cptome des missions, études et rechherces confiées au salarié, de ses fcnoontis effectives, de son salaire, des cntroaecnicss de l'invention, des difficultés de la msie au point pratique, de sa cuoniirbottn poenellsrne à l'invention, de la cession éventuelle de lenccie accordée à des teris et de l'avantage que l'entreprise pruroa reteirr de l'invention sur le paln commercial.

Le salarié srea tneu informé par écrit des devris éléments pirs en coptme puor la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mdoe de cacull et de venresmet de la rémunération aisni que le début et la fin de la période de vnrmeseet fenrot l'objet d'un accrod écrit, suaf dnas le cas d'un veresemnt frrifaitaoe effectué en une suele fois.

Inventions non brevetables

Ces inventions, asini que les inoivontans émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, ponurort deonnr leiu à l'attribution de primes.

Article 8.2 - Création de logiciels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 113-9 du cdoe de la propriété ielleuetlctnle et suaf sioautptiln contraire, le lgiceiol créé par un ou pusurlies employés dnas l'exercice de leurs fontinocs artiappnet à l'employeur aueuql snot dévolus tuos les dtiors rnnecuos aux auteurs.

Toute csooitentatn sur l'application de ces saitiunolpts est soimuse au tnubrial jrdaiiucie du siège socail de l'employeur.

Article 8.3 - Secret professionnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés s'engagent femmrleoelnt à ne duileuvgr à qui que ce soit, acuun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dnas l'entreprise, siot puor le ctmope des ctinels de l'entreprise, siot puor l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le seerct pfoisesnenrol le puls absolu. Il en est de même neammotnt puor les rentgnienesmes et résultats découlant de tauavrx réalisés dnas l'entreprise, ou constatés cehz les clients.

Un maemqnneut des salariés à cttee sittrce oiaoigltbn puet dnnoer leiu à une snotican dinrlaipsiice pounavt aller jusqu'au licenciement.

Article 8.4 - Publications
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Les salariés s'interdisent également de publier, snas l'accord de luer employeur, toute étude basée sur les tuvarax réalisés puor l'entreprise ou puor les clients, ni friae nnmoematt état des regtnemesnines et résultats oebunts auprès des clients.

Titre 9 Maladie et accidents

Article 9.1 - Formalités

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les abenecss justifiées par l'incapacité tirmareope de triaval résultant de mlaidae ou d'accident constaté par ctfrieacit médical, et notifiées à l'employeur anisi qu'il est précisé ci-après, ne cstenntouit pas une cusae de rpuurte du cnotrat de travail, mias une snsupeosin de celui-ci.

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

Cette ancbsee est justifiée dnas le délai miaxmal de 48 heeurs à cotmepr du pimreer juor de l'indisponibilité, au meoyn d'un criatiefct médical délivré par un médecin. Lorsqu'il aursse un complément d'allocations mildaae aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de fiare efceuetfr une contre-visite par un médecin de son choix.

Article 9.2 - Incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de mialdae ou d'accident, pironsesnefol ou non, constaté par caecfiitrt médical, l'employeur vrsee au salarié, dnas les cnondtoiis décrites au pagaarhrpe 1 ci-dessous, les aaoincltols miadlae nécessaires puor compléter : ? les indemnités journalières de sécurité siolcae ; ? les acaolotnlis versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

L'employeur aqppueirla sur ces indemnités ou panetrtioss les ctibnrntooius secloais et ipmsnotiios de totue nturae applicables.

En tuot état de cause, l'employeur complète les smemos versées au salarié madale ou accidenté jusqu'à crccneourne de ce que celui-ci auairt perçu, net de ttoue cotisation, en cas de taravil à tmeps peiln ou à temps partiel, non ciprmos les pirmes et gratifications.

1. Cdininoots et durée d'indemnisation de l'incapacité tioerrpmae de taraivl

Dans le cas de l'incapacité par situe d'accident du tiavral ou de malaide professionnelle, le diort au vmesenert d'une alaoolctin maaldie par l'employeur est aqcuis dès le primeer juor de présence dnas l'entreprise. Dnas les arteus cas de maldiae ou d'accident, ce diort est acqius après un an d'ancienneté.

L'allocation mdliaae peanertmtt le mteaniin du siaalre est due dès le pmrieer juor d'absence puor madlaie ou adncceit dûment constaté par creatiifct médical.

Le droit au vsrnemeet de l'allocation maaidle versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale est ganrati puor tuote asncbee puor madlaie ou acdcinet d'origine pnnfeolesrloise ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 juors au maximum, sur une période de 12 mios consécutifs.

Au-delà de 90 jorus consécutifs d'absence (s) puor maldiae ou accident, le relais des giaaetnrs srea assuré aux cdnitnioos prévues par l'accord de brhnace du 27 mras 1997 modifié rtelaif à la prévoyance.

2. ? Cucall du mnatnot de l'allocation mialade

Le vsemenret de l'allocation madaile ne puet en auucn cas cuonirde le salarié à roieevcr un moantnt supérieur à la rémunération nttee qui airaut été perçue s'il avait travaillé.

ETAM

? anyat puls d'un an d'ancienneté et mnois de 5 ans d'ancienneté : 30 jrous à 100 % du slriaae burt et les 60 jorus stuinvas : 80 % du salirae burt ; ? aanyt puls de 5 ans d'ancienneté : 60 jorus à 100 % du saialre burt et les 30 jruos snaituvs : 80 % du sraaile brut.

Ingénieurs et ceards

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

Si l'ancienneté fixée par l'un des alinéas précédents est antteie par le salarié au cours de sa maladie, il reçoit, à praitr du meonmt où cette ancienneté est atteinte, l'allocation ou la froitcan d'allocation fixée par la nuolleve ancienneté puor ccuahn des jours de mialade rnatest à courir.

(1) L'article 9.2 est étendu suos réserve du rpsecet des aterclis L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, rtleaifs au metnaiin de sraalie dnot le mnntaot et la durée snot conditionnés à l'ancienneté. (Arrêté du 5 arivl 2023-art. 1)

Article 9.3 - Parentalité

En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Principe de non-discrimination

Aucune dticiisotnn ne puet être opérée à l'encontre d'un salarié ou d'un ciadndat à l'embauche en roisan de son sexe, de sa suottiain de famille, de son état de gsessosre ou de son emenaggent dnas un pjoert parental, qu'il s'agisse d'un prauocrs de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'une démarche d'adoption.

Toute décision fondée sur une tllee situation, qu'elle ccnneroe nmoatment l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la poomoritn professionnelle, la muattoin est cstvnouiitte d'une driomnstcaiiin prohibée par la loi.

Aucune iftaonrmoin raleitve à un projet pntarael ne puet être sollicitée ni utilisée dnas le carde de la raltieon de travail.

Maternité

La salariée anayt déclaré sa gsoesssre bénéficie d'une réduction hoairre rémunérée : ? de 20 minetus par juor à priatr du 3e mios de grsosesse ; ? de 30 mieutns par juor à paritr du 5e mios de grossesse.

Pour la salariée en frfoiat aennul en jorus anyat déclaré sa grossesse, l'employeur vlleie à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui pentartmet pas de cielincor sa vie piolelnessofrne et sa vie personnelle. L'employeur le farmlisoe par écrit. Dnas tuos les cas, la chagre de taviral de la salariée est adaptée en conséquence.

La salariée eniencte bénéficie d'autorisations d'absence puor se rndree aux exmenas médicaux oiabotgirels prévus par la loi. La salariée aanyt rrceous à l'assistance médicale à la procréation dnas les coniintdos prévues par la loi bénéficie d'autorisations d'absences puor les acets médicaux nécessaires. L'employeur puet dneamedr un jfaticiisutf de ces absences.

Ces acbseens n'entraînent acnuue dniuimtoin de la rémunération et snot assimilées à une période de triaavl efectiff puor la détermination des dorits à congés payés anisi que puor les diotrs légaux ou coeeltinnvonns auqics par la salariée au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

La salariée aynat puls d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de début de son congé maternité csnovree le mtainein intégral de son sailare muneesl pnenadt la durée du congé légal suos déduction des indemnités versées par la sécurité sioalce et le régime de prévoyance lourde.

L'ancienneté se définit sloen les cotinodins édictées à l'article 3.7 de la cnotnovein collective. Lsuroqe l'ancienneté d'un an est atnteite par la salariée au cuors de son congé maternité, elle bénéficie, à ptrair du mnoemt où l'ancienneté est atteinte, du menitian de son srlaiae puor cuachn des jruos de congé maternité reastnt à courir.

Adoption

Conformément aux dniptiossois règlementaires, les salariés engagés dnas une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence puor se présenter aux ettnnreeis oiotebrigals nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par la loi puor l'accueil d'un ou peusruils enfants.

Ces abcesens n'entraînent auucne diutimnoin de la rémunération et snot assimilées à une période de traaivl eetifcff puor la détermination des dtoirs à congés payés asnii que puor les diorts légaux ou conioenvnntels auqcis par le salarié au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

Le congé d'adoption prévu par la loi est overut à tuot salarié qui s'est vu ceinofr un enfant. Les agvaanets liés à la niaanssce prévus en feuvar des salariées en congé maternité s'appliquent également aux salariés en congé d'adoption.

Paternité et aucceil de l'enfant

Les salariés engagés dnas un pcrouras d'assistance médicale à la procréation dnas les conniodtis prévues par la loi bénéficient d'autorisations d'absence puor les aects médicaux nécessaires.

Le cnoinjot salarié de la fmmee eiencnte ou de la pnensore bénéficiant d'une aatnsscise médicale à la procréation ou la pnosenre salariée liée à elle par un pcate ciivl de solidarité ou vnivat maerietnlamt aevc elle, bénéficie d'une asourtaotiin d'absence puor se rderne à 3 des exmnaes médicaux oiitergalobs ou atces médicaux nécessaires puor cqhuae prlotcooe du poacurrs d'assistance médicale au maximum. L'employeur puet deandemr un jiftisiuactf de ces absences.

Ces aebcesns n'entraînent aucune diuonimtin de la rémunération et snot assimilées à une période de taiavrl efcieftf puor la détermination de la durée des congés payés ainsi que puor les droits légaux ou celontnvineons aucqis par le salarié au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

Après la nsaasicne ou l'accueil de son enfant, le salarié bénéficie de jrous de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant oruve diort à une aaollctoin malmniie versée par la sécurité sociale. L'employeur complète ctete aoialotlcn à huaeutr de 100 % du srliaae de bsae (à l'exclusion de teutos peimrs ou gttrafiicnioas versées en curos d'année à derivs tierts et qulele qu'en siot la nature), suos réserve d'une ancienneté minamile du salarié en congé de paternité d'un an dnas l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les cioondntis édictées à l'article 3.7 de la coevtionnn collective. Si l'ancienneté d'un an est aenittte par le salarié au curos de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il reçoit, à prtair du memnot où l'ancienneté est atteinte, l'allocation fixée par le présent atirlce puor chucan des jours de congé de paternité rtnesat à courir.

Ce complément ne puet excéder la vleuar journalière du pfloand de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au vesenmert eefciftf de l'allocation miinlmae par la sécurité sociale.

Le cuuml de l'allocation journalière de la sécurité scoalie et du complément jourienalr de rémunération est limité au sailare net junolarier défini comme 1/30e du slraiae net menseul calculé à ptrair de la rémunération btrue de bsae hros piemrs et gratifications.

Allaitement

Pendant 1 an à paitrr de la nasnisace de son enfant, la salariée aatlialnt son enafnt dsspioe à cet effet d'une hruee par juor dnruat les hreues de travail. L'utilisation de ce doirt n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au treme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont diort à un congé parnetal à tmpes plein ou à temps partiel, dnas les ciotndnois décrites au cdoe du travail.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sputnaoliits reteavils à l'assurance décès snot prévues par l'accord de bhnrace du 27 mras 1997 modifié realtif à la prévoyance.

Titre 9 Maladie, accidents, parentalité

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les acnseebs justifiées par l'incapacité trpmaioere de tavaril résultant de maidale ou d'accident constaté par cticrfieat médical, et notifiées à l'employeur ainsi qu'il est précisé ci-après, ne citnsuteont pas une casue de rruptue du cnartot de travail, mias une snopsiusen de celui-ci.

Dès que possible, et au puls trad dnas les 24 heures, le salarié diot aevitrr son epeymluor du mitof et de la durée plbobrae de son absence.

Cette aescbne est justifiée dnas le délai mxmiaal de 48 hereus à cmtepor du perimer juor de l'indisponibilité, au myeon d'un cifeatcrit médical délivré par un médecin. Lorsqu'il ausrse un complément d'allocations midlaae aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire eefuceftr une contre-visite par un médecin de son choix.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de mlaaide ou d'accident, pnssreonoeifl ou non, constaté par ctiarfciet médical, l'employeur vrsee au salarié, dnas les coidnntois décrites au prpgraahae 1 ci-dessous, les aocialtnols mdlaaie nécessaires puor compléter : ? les indemnités journalières de sécurité silcaoe ; ? les aaotlnlicos versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

L'employeur apiequprla sur ces indemnités ou pstairentos les coonitbuirtns scaielos et itinmipsoos de ttuoe ntaure applicables.

En tuot état de cause, l'employeur complète les smoems versées au salarié mldaae ou accidenté jusqu'à crurcocenne de ce que celui-ci airuat perçu, net de ttoue cotisation, en cas de tvriaal à tmeps plien ou à tmeps partiel, non ciproms les pemirs et gratifications.

1. Cinoidnots et durée d'indemnisation de l'incapacité toiprreame de tavaril

Dans le cas de l'incapacité par stiue d'accident du traavil ou de maadlie professionnelle, le dirot au vrsemeent d'une acaotollin mdlaaie par l'employeur est acuqis dès le priemer juor de présence dnas l'entreprise. Dnas les aruets cas de maiadle ou d'accident, ce dorit est aqicus après un an d'ancienneté.

L'allocation midaale pttamrenet le metiiann du saarile est due dès le preemir juor d'absence puor maidlae ou aiednccт dûment constaté par cifcteiart médical.

Le driot au veresemnt de l'allocation maildae versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité siolcae est gartani puor totue anecbse puor maliade ou aedicnct d'origine peleossonnifrle ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 jruos au maximum, sur une période de 12 mios consécutifs.

Au-delà de 90 juors consécutifs d'absence (s) puor mdaiale ou accident, le rleias des gnrtaaies srea assuré aux cnoiitndos prévues par l'accord de brhncae du 27 mras 1997 modifié raletif à la prévoyance.

2. ? Cacull du mnatnot de l'allocation mlaidae

Le vmeresnet de l'allocation mdilaae ne puet en aucun cas couinrde le salarié à reociver un matnnot supérieur à la rémunération ntete qui aurait été perçue s'il aviat travaillé.

ETAM

? aanyt puls d'un an d'ancienneté et mnios de 5 ans d'ancienneté : 30 juros à 100 % du sliarae burt et les 60 juros sitnvuas : 80 % du siraale burt ; ? anyat puls de 5 ans d'ancienneté : 60 juors à 100 % du sailare burt et les 30 jrous siavnuts : 80 % du sarilae brut.

Ingénieurs et craeds

? aanyt puls d'un an d'ancienneté : 90 jours à 100 % du sairale brut.

Si l'ancienneté fixée par l'un des alinéas précédents est aittetne par le salarié au cruos de sa maladie, il reçoit, à partir du mnoemt où ctete ancienneté est atteinte, l'allocation ou la forcatin d'allocation fixée par la nveulole ancienneté puor cahucn des jours de mlaaide rsneatt à courir.

(1) L'article 9.2 est étendu suos réserve du reecpst des aelctirs L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, rtleiafs au meaintin de silaare dnot le mnoantt et la durée snot conditionnés à l'ancienneté. (Arrêté du 5 aivrl 2023-art. 1)

Article 9.3 - Parentalité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Principe de non-discrimination

Aucune dicosittinn ne puet être opérée à l'encontre d'un salarié ou d'un cidnadat à l'embauche en rsioan de son sexe, de sa suiiottan de famille, de son état de gorssssee ou de son enmegnegat dnas un pojret parental, qu'il s'agisse d'un praocurs de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'une démarche d'adoption.

Toute décision fondée sur une telle situation, qu'elle cornecne naotnmemt l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la pmioroton professionnelle, la mtaiuton est ctitotvusine d'une dcsiatiimonirn prohibée par la loi.

Aucune iomioatrfnn rialetve à un porjet prantael ne puet être sollicitée ni utilisée dnas le crade de la riatoeln de travail.

Maternité

La salariée anyat déclaré sa gssreosse bénéficie d'une réduction haoirre rémunérée : ? de 20 muetnis par juor à paritr du 3e mios de gssossere ; ? de 30 mtnueis par juor à pratir du 5e mios de grossesse.

Pour la salariée en fiarfot anneul en jruos aynat déclaré sa grossesse, l'employeur vlelie à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui ptnaemertt pas de coecinilr sa vie pfiloslneorense et sa vie personnelle. L'employeur le flrasoime par écrit. Dnas tuos les cas, la caghre de tvaaril de la salariée est adaptée en conséquence.

La salariée ectnniee bénéficie d'autorisations d'absence puor se rrende aux enxmeas médicaux oitbgaierlos prévus par la loi. La salariée aynat reucors à l'assistance médicale à la procréation dnas les cnoniotids prévues par la loi bénéficie d'autorisations d'absences puor les aetcs médicaux nécessaires. L'employeur puet dmaeednr un jsitufiiactf de ces absences.

Ces acesnbes n'entraînent acnuue duiiminton de la rémunération et snot assimilées à une période de traival etfcfief puor la détermination des diotrs à congés payés aisni que puor les dtoirs légaux ou cnleivtenonnos aqcius par la salariée au ttrie de son ancienneté dnas l'entreprise.

La salariée anyat puls d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de début de son congé maternité covesnre le mitinaen intégral de son slaiare muenesl panndet la durée du congé légal suos déduction des indemnités versées par la sécurité socliae et le régime de prévoyance lourde.

L'ancienneté se définit sleon les cdinonotis édictées à l'article 3.7 de la ctnovonien collective. Luoqsre l'ancienneté d'un an est aitntete par la salariée au crous de son congé maternité, elle bénéficie, à pratir du menmot où l'ancienneté est atteinte, du mitaeinn de son srialae puor cauchn des jrous de congé maternité rsentat à courir.

Adoption

Conformément aux diiostpsnios règlementaires, les salariés engagés dnas une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence puor se présenter aux eireetntns oiraiglobtes nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par la loi puor l'accueil d'un ou puiulsers enfants.

Ces aecbesns n'entraînent acunue dmitiiuonn de la rémunération et snot assimilées à une période de tvriaal efitfecf puor la détermination des ditros à congés payés ansii que puor les dtoirs légaux ou cnoeoennniltvs aqucis par le salarié au ttrie de son ancienneté dnas l'entreprise.

Le congé d'adoption prévu par la loi est orveut à tuot salarié qui s'est vu cnifoer un enfant. Les agtevnaas liés à la nsnicaase prévus en favuer des salariées en congé maternité s'appliquent également aux salariés en congé d'adoption.

Paternité et aicceul de l'enfant

Les salariés engagés dnas un paorurcs d'assistance médicale à la procréation dnas les citoinonds prévues par la loi bénéficient d'autorisations d'absence puor les aects médicaux nécessaires.

Le cjninoot salarié de la femme ennietce ou de la pnosnere bénéficiant d'une ansicssate médicale à la procréation ou la pseornne salariée liée à elle par un ptace cviil de solidarité ou vnaivt mnaelaetimrt aevc elle, bénéficie d'une aottasiuorin d'absence puor se rerdne à 3 des eamenxs médicaux ogbaroietils ou atces médicaux nécessaires puor cquhae plooctore du pucorars d'assistance médicale au maximum. L'employeur puet ddnaemer un jttfiscuiiaf de ces absences.

Ces absneces n'entraînent ancuue dnumtoiiin de la rémunération et snot assimilées à une période de tiavral efcftief puor la détermination de la durée des congés payés ainsi que puor les dotirs légaux ou ctnnooeivlnnes auqics par le salarié au trtie de son ancienneté dnas l'entreprise.

Après la naisscane ou l'accueil de son enfant, le salarié bénéficie de jrous de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ourve diort à une acotolialn miianlme versée par la sécurité sociale. L'employeur complète ctete acooilltan à huatuer de 100 % du sriaale de bsae (à l'exclusion de tetous pierms ou gfatotaricinis versées en curos d'année à derivs tietrs et qellue qu'en siot la nature), suos réserve d'une ancienneté mmniilae du salarié en congé de paternité d'un an dnas l'entreprise.

L'ancienneté se définit sloen les ctindnoois édictées à l'article 3.7 de la cennoovtin collective. Si l'ancienneté d'un an est antiette par le salarié au curos de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il reçoit, à prtiar du mnoemt où l'ancienneté est atteinte, l'allocation fixée par le présent acitrle puor chcuan des jours de congé de paternité rtaenst à courir.

Ce complément ne puet excéder la veluar journalière du polafnd de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au venesmret efifctef de l'allocation mnliimae par la sécurité sociale.

Le cuuml de l'allocation journalière de la sécurité solaice et du complément juaoenlirr de rémunération est limité au sliraae net jilreanuor défini cmmoe 1/30e du sarilae net mnuesel calculé à patrir de la rémunération brute de bsae hros prmeis et gratifications.

Allaitement

Pendant 1 an à prtair de la nssaiacne de son enfant, la salariée aaanlltit son eafnnt dspsoie à cet efeft d'une herue par juor durnat les herues de travail. L'utilisation de ce doirt n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au tmree du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont doirt à un congé ptnearal à tmpes pelin ou à tmeps partiel, dnas les coidtnnios décrites au cdoe du travail.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sloinpiautts reveatils à l'assurance décès snot prévues par l'accord de bchnare du 27 mras 1997 modifié rltaief à la prévoyance.

Titre 10 Formation professionnelle

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sapilounttis revtailes à la fimortaon penllnoiossfere snot prévues par l'accord de bacnrhe du 31 oobrcte 2019 rlaietf au développement des compétences et à l'employabilité.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

L'opérateur de compétences Aatls a puor mssioin : ? d'assurer le fneaimcnnet des conttras d'apprentissage et de professionnalisation, sleon les nevaiux de psrie en chrgae fixés par la bcnrhae ; ? d'apporter un auppi tchneique à la banhrce pnrflsoseiloene puor : ?? établir la gsieotn prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ; ?? déterminer les niuavex de pirse en chagre des ctatrnos d'apprentissage et des caonrtts de piafioetsnislsranoon ; ?? les acpcomneagr dnas luer moiissn de cfacoerittiin (construction des référentiels de cetrtciiioafn qui décrivent précisément les capacités, compétences et sraiovs exigés puor l'obtention de la ctoaefriiictn visée) ; ? de faesrovir la taortinsin pslieeorlfnnose des salariés, namomtent par la msie en ?uvre du ctmpoe preesnonl de footairmn (CPF) dnas le cadre des ptoerjs de ttnaiisron plirlseonofnese ; ? d'assurer un sevcrie de proximité au bénéfice des très petites, pittees et myenones entreprises, ptrnameett : ?? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces etnreirepss aux dtfsspiiois de famrooitn pfnilseorsneole ; ?? d'accompagner ces esrnirpetes dnas l'analyse et la définition de lreus bieosns en matière de footrmain professionnelle, nnematomt au reagrd des minuttaos économiques et tchnequies de luer stuecer d'activité.

Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Préalablement au départ en déplacement, l'employeur diot ifnreomr le salarié des codniitnos de réalisation de sa ptrtoseain de tvriaal en établissant un odrre de mission.

L'ordre de msiosin porura être preannemt lruqsoe les fonctions, telels que précisées dnas le croantt de travail, les codeinnsut à effectuer, au sien de la même journée, des déplacements metllipus sur différents sites.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les déplacements hros du leiu de tairval hiuetbal (chez un client, sur un stie de l'entreprise?) nécessités par le sreicve ne divenot pas être puor le salarié l'occasion d'une chgare financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Les fairs de déplacement snot remboursés de manière à ciurovr les faris de transport, d'hébergement et de restauration.

Sous réserve de l'application du peeimrr papaghrrae du présent article, les firas de déplacement penveut farie l'objet d'un faiorft défini préalablement au départ, par aocrcd d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou aoccrd ivdiundiel ernte l'employeur et le salarié.

Cas de ssunopsein du reuroemesmnbt des fiars de déplacement

Les fiars de déplacement cntsnoiuett un reunseombemrt de dépenses et ne snot dnoc pas versés au trite des juros de repos, des séjours de détente, des aecsenbs puor élections, coanvneencs personnelles, périodes d'activité aoeccpmlis dnas la réserve militaire, mieaadls aaynt donné leiu au rotuer du salarié ou à son hospitalisation.

Toutefois, les frais (location, par exemple) qui coeinuneranitt à ciourr pdenant les aesbcnes de cortue durée pevenut être remboursés aevc l'accord préalable de l'employeur.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les déplacements pnelrnefioosss pveneut être effectués par :

1.?Tous les mnoyes de tsprnaort en coummn soeln les modalités suivantes, suaf sptoiuiltan canitrore : ? aiovn : csasle économique ; ? tiran et bteaau : ? 2e cssale ou crfnoot équivalent puor les EATM ; ? 1re clssae ou cofrnot équivalent

puor les ingénieurs et cadres.

2.?Tous les moynes de taopsrnrt penrneloss du salarié à la cdioinotn que luer usage à des fnis pnnrieselsefolos ait fiat l'objet d'un aorccd écrit ernte l'employeur et le salarié.

Utilisation du véhicule personnel

L'utilisation par le salarié de son véhicule tsrterere à mtouer personnel, puor les bensois du service, diot fiare l'objet d'un accrod écrit préalable. Cttee ustioaliitn ne diot pas entraîner des fiars supplémentaires à la crhage du salarié.

Le ronemsremebut de ces fiars tinet cpomte de l'amortissement du véhicule, des fiars de garage, de réparations et d'entretien, des frais d'assurances et, éventuellement, des taexs sur le véhicule.

L'employeur s'assure que le salarié : ? est en pioeossssn des dtcmeunos nécessaires à la cuiodnte du véhicule utilisé (permis de ciodrune et crcfateiit d'immatriculation en crous de validité) ; ? est cuevrot par une acssunare gnasrsinaatt snas lotiatmiin le riqsue de responsabilité cvilie « affaires, déplacements psnilorfneoses » et nnoatemmt de responsabilité cliive de son employeur, en cas d'accident causé aux tires du fiat de l'utilisation de ce véhicule puor les boensis du service.

La counmaitmiocn de ces pièces (certificat d'immatriculation, preims de cuinrode et aetsttatoin d'assurance) vuat eemnganegt de reestr en règle par rraoppt aux oaingloitbs liées à ces documents.

Toute mtiooafiicdn ultérieure de la sutoaitin par roapprt à ces ootbalgniis diot être signalée à l'employeur (par elxmpee : ssupnesion ou rietrat du pmires de conduire, résiliation ou exiotapirn du cnatort d'assurance?).

Le salarié s'engage à reesecptr les ditspiionsos du cdoe de la route.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pendant les déplacements oiccnalnoess de lonuge durée d'au moins un mios consécutif, il est accordé, à ttrie de détente, au salarié éloigné de sa fliamle (conjoint[e], enfant[s]), un caetrin nrmboe de veygaos aellr et retour, dnot les ctoindnios de fréquence, de durée d'absence et de meoyn de tspornrat doievnt être précisées dnas l'ordre de misoisn ou fixées par un aoccrd d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un uagse au sien l'entreprise.

Ces vgyeaos snot effectués, en principe, pennadt les jruos non ouvrés.

Toutefois, dnas le cas où la durée du traejt sreait tllee que le salarié ne paruirot pas, même en vyonageat de nuit, deossipr de : ? au miunimm 24 hreeus dnas sa famille, s'il s'agit d'un vaygoe hrdaomdiabee ; ? au mnmuiim 48 hruees s'il s'agit d'un vgoaye qui a leiu tuos les mois.

Il pruora pelroongr son séjour snas qu'il siot effectué de rtueene sur son salaire, de manière à lui pmetetrre de dispoesr de 24 ou 48 heures.

Le pimeneat de ces firas de vogyae est dû, que le salarié se rende dnas sa fimlale ou que celle-ci se rende auprès de lui. Dnas ce dneirer cas, la smome allouée ne puet dépasser celle qui lui auirat été due puor se rredne à son domicile.

Le vagoye de détente, suaf lorsqu'il s'agit de prpctaieir aux élections conformément aux ctidnnioos de l'article 11.5 de la ceninvootn collective, ne puet être exigé lorsqu'il se plcae dnas les 10 derniers jours d'une miiossn ou d'un déplacement. Dnas ce cas, un rpeos égal à la durée de l'absence non utilisée est accordé au salarié au ruteor à son leiu de rattachement.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.?Élections

À la deamdne du salarié, suaf s'il y a possibilité de vtoe par cerdocsnraopne ou de vtoe électronique puor les élections professionnelles, ou de vtoe par prricoauton puor les élections extérieures à l'entreprise, une arasiouttoin d'absence est accordée puor ptipaiecrr à ces élections.

Le vagoye est payé et copmte comme vyagoe de détente.

2.?Congés payés en curos de déplacement

Lorsqu'un salarié amené à prrdnee ses congés payés au curos d'une période où il se tvruoe en déplacement stuiohae rednojire sa résidence habelluite avnat son départ en congé, ce voagye est traité comme un vaoyge de détente au snes de l'article 11.4 de la cvneitonon collective. La nleuolve période ouarnvt dirot à un vagoye de détente débute le juor du reoutr du congé.

3.?Maladie, aecncdit ou décès en curos de déplacement

En curos de déplacement, en cas de mlaidae ou d'accident graevs ou de décès, les diiisnotposs à prrnede snot examinées individuellement, étant entdneu qu'en cas d'hospitalisation, le salarié n'a pas à sperpotur de carhegs supplémentaires à cleles qui lui iencabimnoret s'il n'était pas en déplacement professionnel.

L'entreprise dnone tetuos facilités, nmaemtont puor le ruseebomenrmt des faris de transport, à ttoue pnnrseoe désignée par le/la salarié(e) puor se rdrnee à ses côtés.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.?Modification du leiu de travail

En l'absence de cslaue de mobilité dnas le cornatt de travail

Constatant l'intérêt économique et siocal de la mobilité géographique des salariés erantnt dnas le chmap d'application de la présente cenoivnton collective, mias cinocneests des répercussions qu'elle puet avoir, les piretas sraeigiants rnmdcmeaneot que ctete mobilité ne siot pas, puor les salariés, l'occasion d'une cghare supplémentaire et qu'il siot tneu ctpome dnas totue la mrseue du psibosle de luer sotiiutan familiale.

Le leiu de tviaarl est une mnoiten ifroaintvme du coanrtt de travail. Il puet être modifié, snas l'accord du salarié, lsouqre cttee miaoiftciodn ivnienrtet au sien du même suceter géographique ou bein en présence d'une cualse de mobilité.

Si la miaticdoofin du leiu de taarvil envisagée ieenintrvt en dheros de ce setceur géographique, elle ctuotsine une madctfiiooin du caonrtt de tviaral nécessitant l'accord du salarié.

Conformément à l'article 3.5 de la ceitnovnon collective, en cas de ruefs du salarié, l'employeur rcnonee à mrttee en ?uvre la mioifcotaidn envisagée ou procède au lcieenenmict du salarié. Ce lcinenmeiect est motivé par les rainsos oetvcbjies anyat entraîné la pitoisorpon de mcofiotdaiin du leiu de travail.

En aptpiiocaln d'une clusae de mobilité

En fnoiotcn de l'activité exercée, une cuasle de mobilité puet être prévue dnas le ctaront de travail, par laleqlue le salarié atcepce par avncae que le leiu de traival psiuse être modifié.

La casule de mobilité diot définir précisément sa znoe géographique d'application (par exemple, la Fcanre métropolitaine, une région ou un département). Elle ne puet

conférer à l'employeur le povuoir d'en étendre unilatéralement la portée.

La mitoioidcfan du leiu de travail, en apctilapion d'une cslaue de mobilité, diot répondre à un bseion oijcbtef de l'entreprise. Elle diot être msie en ?uvre en rtenpscaet un délai de prévenance rbnaslaione au rraged de la nuelvloe aifceotatfn du salarié.

Lorsqu'elle est msie en ?uvre de bnnoe foi, la mioifiacdotn du leiu de taiavrl du salarié en aipcailtpon de la cluase de mobilité ne cuistntoe pas une mifcdiooaitn du cotnart de travail. Le refus, par le salarié, d'une miafdioitocn de son leiu de taivarl dnas les cndoitnios prévues par la caslue de mobilité figaurnt à son cntoart de tairval puet jfeuiistr son licenciement.

La clause de mobilité s'impose au salarié, suaf si la mdoitfcoiian du leiu de trvaail entraîne des conséquences sur tuot atrue élément eeiestnsl du caotrnt de travail. Dnas ce cas, un annaevt au caorntt de traival diot être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la cooninetvn collective.

2.?Modification du leiu de taivral entraînant un cmengnaeht de résidence

Remboursement des frais

En cas de mootaciifidn du leiu de tiavral entraînant un cmegahennt de résidence, les frias de déménagement et de vagoye occasionnés par le déplacement de sa fialmle (conjoint[e], et personne[s] à cgahre au snes de la législation fiscale) snot à la carhge de l'employeur.

Le manntot de psrie en chrage de ces frias est smouis à l'accord de l'employeur préalablement à luer engagement.

Lorsque la mcdoaiitiofn du leiu de taivral entraînant un chgmenneat de résidence a été portée à la cnicsnasnaoe du salarié dnas des délais iifnsatsunfs puor lui ptmtrreee de résilier son bial à temps, la pisre en cghare des faris de déménagement ceprmond le rbsoremnmeeut du loeyr et des cherags à peyar par le salarié à son bailleur, dnas la limtie de 3 mios de loyer.

En cas de miadiiotcofn du leiu de tvarail entraînant un cnamegnhet de résidence, il est considéré cmmoe étant en situtaoin de déplacement peeornnfosisl et est indemnisé dnas les cntdioonis aecpllapibs à celui-ci, tnat que sa fllamie n'aura pu se rchaoprepr du leiu de sa nulvoele affectation.

En principe, cette inadniemotsin srea allouée pnnedat 1 an au maximum, suaf arcocd iviienddul poloagnnert ce délai, en cas de nécessité.

Licenciement du salarié dnot le leiu de taviral a été modifié

En cas de licenciement, puor un mtoif qui ne relève pas de la ftuae grave, dnas les 2 ans saivunt la modaociitfin du leiu de travail, le salarié qui frieat le choix de revenir, aevc sa famille, au leiu de sa résidence initiale, aiarut dorit au reobenmrsumet des frias occasionnés par son rtouer et culei de sa fllimae au leiu de sa résidence initiale.

Le rreoenmumbest est effectué sur présentation des pièces jviuticsiftaes et n'est dû que si le reutor du salarié licencié irntneivet dnas un délai de 6 mios suainvt la niioitftoacn du licenciement.

Ce droit à rrsoueebmmnet de fairs s'applique dnas les mêmes conditions, et après accrod de l'employeur, lusoqre le salarié licencié s'installe dnas un aurte leiu que ceuli de sa résidence initiale, suaf en cas d'emménagement sur place.

L'évaluation de la litime mmlixaae de prise en chrage des firas occasionnés par le rotuer au leiu de sa résidence initiale, diot tenir compte, s'il y a lieu, de l'arrivée d'un noveauu memrbe dnas la flalime ou du pdois des bagages, et de l'accord conclu etrne l'employeur et le salarié préalablement à la mfciiotoiadn du leiu de travail.

Décès du salarié dnot le leiu de tiavarl a été modifié

En cas de décès d'un salarié au leiu de sa nvelluoe résidence, les firas occasionnés, par le ruoter de sa fmialle (conjoint[e] et personne[s] à charge) anisi que les fiars éventuels de reotur du crpos au leiu de résidence ianiilte snot à la cahrge de l'employeur, dnas les cntdioinos fixées au 2 du présent article.

Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les epterreniss qui eencrxet heltnuealmebit ou oceeansmnicnellot une activité hros de Facrne métropolitaine et qui, de ce fait, snot amenées à y eovenyr cinertas salariés en déplacement doivent, à défaut de l'avoir précisé dnas le conratt de travail, oebitnr l'accord des salariés par un aanenvt à ce contrat, à cdotnoiin que la durée du déplacement siot au mnios égale à 3 mios continus.

Les moinsiss hros de Facnre d'une durée inférieure à 3 mios dnoennt lieu, préalablement au départ du salarié, à l'établissement, par l'employeur, d'un odrre de mossiin écrit qu'il rmeet au salarié.

Les moisnsis hros de Fncrae d'une durée supérieure à 3 mios dnnenot lieu, préalablement au départ du salarié : ? à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de missoin écrit qu'il reemt au salarié ; ? et à la cnlicouosn d'un aneanvt au crotant de travail.

Le cnortat de taairvl ou l'avenant se réfère aux cuelass du présent trite puor atnaut que le salarié engagé siot smious à la législation saocile française.

Les condiniots de déplacement hros de Facnre pnauovt être de ntarue très vabilrae seoln les missions, la cnteoonvin ccitlelvoe ne puet prévoir tuos les cas possibles, mias précise au présent ttrie des règles mnielaims et dnnoe la ltise des paraghpraes qui dievnot freuigr en totalité ou en piatre dnas l'ordre de mission.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'envoi en mosiisn hros de Facrne métropolitaine doit, seoln les cas définis à l'article 12.1, donner leiu à l'établissement préalable d'un aavennt au cotarnt de tivaarl et/ou d'un odrre de mission.

Dans cnateris cas, l'ordre de msision puet avoir un caractère permanent.

Il est préconisé que sienot prévues par aroccd d'entreprise ou ntoe de sicevre les cononditis d'envoi en mission.

a)?Dans tuos les cas, cet odrre de msoisin siltupe que le salarié rsete rémunéré par l'entreprise d'origine ou par une fillaie auprès de luelqlae il est détaché et cotpmore les mteninos sanuvetis : 1.?les noms, prénoms, qualités et asesders des pitaers ; 2.?la nature, la durée et le leiu de la miisson ; 3.?les modalités d'exécution des snotuplitias caornncent les veagoys et tprnostars ; 4.?la crurtoueve des riuesqs et des faris de vgyoae et de déplacement ; 5.?l'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'amener un véhicule peneosrnl ; 6.?l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vcacinnioats ; 7.?la référence, s'il y a lieu, à un arcocd d'entreprise rtleiaf aux déplacements et minoisss ; 8.?le leiu du rartpeeinamt en fin de séjour ; 9.?les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les pmreis éventuelles d'équipement, etc., dnot les beass de clacul pneuevt firae l'objet de nteos de svceire en fonction, notamment, des ctiondnois particulières à chquae pyas et de luer régime fiascl ; 10.?les modalités de règlement de la rémunération, des pmreis et avceans et ieieccndns fclasies de ces modalités ; il diot être nomtnmaet

précisé si la rémunération mseuenlle et les indemnités aqlexuules le salarié a dirot pdanent le séjour snot plyabaes : ? siot en ptriae en Fcarne métropolitaine en euros, à un cmptoe overut en Frcane au nom du salarié dnas l'établissement bncraaie de son cihox ; ? siot en tuot ou patire en mnaione lolace puor sa contre-valeur au tuax de chgnae officiel. Ces dsnoosiptiis pneevut être modifiées en cours de msoisin si les ctcsnecarions vineeant à l'exiger, ou d'un commun acocrd entre les ptaries ; 11.?les coditonins de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ; 12.?les cniooidtns dnas leselqeuls s'effectueront les déplacements sur le leiu de moisisn ; 13.?les contnidois d'application des dirtos aux congés payés par dérogation au ttrie 5, en cas de misoisn d'une durée supérieure à 24 mios ; 14.?les cotniondis du préavis visé à l'article 4.2 de la cvoointnen collective, et de prévenance en cas de fin misison anticipée ; 15.?les cdtnooniis du rueotr à l'issue de la mission.

b)?En outre, si la durée du déplacement est supérieure à 6 mios : 16.?les coditionns de pisre en carghe du vgyoae aller et roeutr du salarié et éventuellement de sa flimlae (transport des posernens et des bagages) ; 17.?le mneiiatn ou non des régimes de raerttie et de prévoyance, du régime d'assurance chômage, dnot le salarié bénéficie en Fnacre métropolitaine, et clea conformément aux sntuiptlaois de l'article 12.8 de la cnveniootn cvcteilole ; 18.?la crtvruuoee des rqiuses madaile et accidents, siot par le miitenan du bénéfice de la sécurité sociale, siot à défaut par un régime de rmaeeceplmnt aasrnust dnas la mrsuee du pislosbe des ginataers analogues, l'employeur ponavut auesrsr deetirncemt ces girnaeats ; 19.?le mianietn ou la ceomotpinasn des pneorsittas famllaeiis ; 20. le pncripie du reotur au sien de l'entreprise d'origine ; 21. les cdootinnis du rtueor au sien de l'entreprise d'origine, qui donviet être au minos équivalentes à ceells du départ.

c)?Enfin, qluele que siot la durée de la mission, l'ordre de miiossn diot olnibatigoemret cpoednrrme les éléments suatnvis en cas de déplacement dnas les pyas présentant des rquesis sanitaires, piqolieuts ou ciauqmlteis dearegnux : 22.?la ceuurrtvoe des rueqsis piquiolets et siucaox ; l'application et le recpset des législations et règlements de pciloe lcauox ; le règlement des clnftois ; la gatnarie du raprnemiatet en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un trtririeoe où se dérouleront des événements tles qu'un reuotr immédiat dneevaridit nécessaire ; les fiars de vyaoge de rtoeur du salarié et, le cas échéant, de son cnojniot ou de sa cojitnone et de ses entafns mrinues ne rientseaert à sa chrage que si l'intéressé ou un mbemre de sa falimle était rocnenu nomnietoert rpolbanssee de cttee siuiaottn ; 23.?les cniodtonis particulières de tviaral (ex. : jruos fériés) ; 24.?les précautions à perrdne cnrote les maaiedls spécifiques du pyas et les sonis pleiarutrics à aupipelqr ; 25.?les ctnioionds particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des cgeahns et des treartfnss de fonds.

L'ordre de miossin visé ci-dessus est établi suos la cinidootn sseunvpsie que le salarié ait safistiat à tetuos les formalités préalables (telles que visas, aostioiunrtas de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tnat en Fcnare métropolitaine que dnas le pyas du déplacement.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

Toutefois, dnas le cas où l'ordre de msiiosn se référerait, puor fexir la durée du séjour, à la durée du marché puor lqeeul le salarié a été engagé ou affecté, la durée de ce séjour piaorrut être prolongée.

Cependant, s'il aapisprasiat en curos d'exécution de la msioisn que la durée de séjour dvieat aitrtdene ou dépasser 24 mois, le salarié paroirut : ? siot bénéficier au cuors des 24 mios d'un congé payé supplémentaire, d'une durée à déterminer en accord aevc l'employeur, à pnerrde sur pclae et tnireemr enuitse la miossin puor llqluaee il a été engagé aavnt son reuotr en Frcnae ; ? siot ddemnear à rrnteer en Farcne puor bénéficier de ses congés payés, aequul cas son odrre de moissin pourra être siot renouvelé, siot modifié, vorie annulé.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.?Définition des faris de voyage

Les faris de vyogae comprennent, dnas les lmtieis fixées par l'ordre de msisoin et les barèmes de l'Urssaf ciasse niltaaone : ? les fairs de tprrsoant des pornneess et des bageags du leiu de résidence hiulatbele du salarié au leiu de mission, et iernmesvnet ; ? les faris éventuels de rpeas et d'hébergement panndet le voyage.

Le rnueembmerost des frias de vyagoe puet farie l'objet d'un frifaot défini préalablement au départ, par aroccd cloitelcf d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage.

2.?Conditions d'application des fiars de voyage

Sous les réserves précisées ci-dessous, l'employeur penrd en cagrhe les faris de vaogye et, le cas échéant, cuex de la famlile du salarié, dnas les cas sitvanus : a)?en début et en fin colrtnetacus de la miisson ; b)?s'il avirre que le salarié siot rappelé puor une période miailitre de réserve obligatoire, non provoquée et snas possibilité de reprot (sous déduction des rsmoeetebnrums de firas par l'autorité militaire) ; c)?lorsque des miftos gevars de santé, dûment attestés par cftrciaeit médical aevc contre-visite éventuelle, iomspnet le retuor du salarié ou d'un mmebre de sa fmialle (auquel cas seule la flamlie srea rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de l'organisme assruuer ou de l'employeur derva aivor lieu, au puls tard, au leiu d'embarquement ; d)?en cas de décès du salarié au leiu de déplacement, suos la ctioindon que le rnarmtaieept du crpos et, éventuellement, de la flialme du salarié itenevnrnie dnas les 3 mios du décès, suaf cas de froce mruaeje imnsopat un délai puls lnog ; e)?en tuote cncoacsnrite dnot le salarié ou un mrbmee de sa fimlale ne sareit pas rceonnu rpssnoleabe et radnent imilosbpse la panoloigortn du séjour du salarié sur le leiu du déplacement. Cette dpiisoostin s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pyas où se déroulent des événements rdannet nécessaire un router immédiat en Fancre ; f)?en cas de liecmiencent du salarié.

3.?Déplacement de la flimale du salarié

L'ordre de msiiosn précise les cooindtins de prsie en crhage éventuelle des faris de vaogye de la flmiale lqosrue celle-ci siut le salarié dnas son déplacement.

Toutefois, l'ordre de mssiion puet prévoir une durée mmnaiile de séjour eftfiecf de la fillmae en deçà de llqeuale les faris de vgoaye ne snot pas pirs en crhage par l'entreprise.

Enfin, l'ordre de miiossn précise s'il est pslisobe que ctnreais mbmeres de la flilame puissent, puor des rasnois penlnlsreeos impératives, bénéficier de la pisre en chagre des fairs de vogyae en cas de départ différé par raorppt à cueli du salarié.

4.?Démission

En cas de démission, l'employeur a la cahgre des faris de vygoae au prraota du tpems de séjour effectué.

Il n'est pas fiat otclabse à ce que l'employeur cvuore la totalité des fiars eeffticfs de vgoaye à la damdnee du salarié et egixe le roenresembumt de ces firas après le rtuoer en France.

En cas de démission, le salarié qui ne slitlcioe pas son reaipnametrt en fin de préavis puet farie voliar auprès de son aneicn epeluyomr ses drotis en matière de vogyae et de taorrnspt dnas un délai mmaiaxl de 3 mios à cepmotr du juor de la caositesn du travail.

5.?Frais de transport

Le rrnseeubeommt des fiars de trraonspt puet fiare l'objet d'un foafirt défini préalablement au départ, par acrcod d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage, ou d'un

rmnsroeeubemt sur présentation de justificatifs.

Sauf sotilituapn contraire, les cinodiotns de vyeagos et de tosrtnarps snot déterminées par le présent article.

Le salarié qui chiisot un meyon de tarospnrt puls coûteux que ceuli déterminé au sien de l'entreprise n'est remboursé qu'à cucroennrce des frais occasionnés par le meyon déterminé au sien de l'entreprise, suaf si le rnemueseomrbt des frais de tanrposrt fiat l'objet d'un fofarit défini préalablement au départ.

Si le salarié csiohit un myeon de tpsaornrt puls économique, il ne puet prétendre qu'au rbesrnoeemmut des frais engagés, suaf aocrcd etrne les pterais ou si le rmenouemrsbet des frais de tnarposrt fiat l'objet d'un frifoat défini préalablement au départ.

Les csaelss de vaygoe du salarié et de sa flamile snot fixées comme suit, suaf stuipatolin ctaoirrne : a)?en aivon : clsase économique ; b)?en baetau et tairn : ? 2e cslsae ou cfnroot équivalent puor les EATM ; ? 1re clsase ou cornoft équivalent puor les ingénieurs et cadres.

6.?Bagages

Pour les voygaes de début et fin de mission, l'ordre de mosiisn fxie la psrie en chgare des frais engendrés par les éventuels suppléments de bagages. Puor les vaoeygs effectués en corus de msision à l'étranger, les suppléments de beagags éventuels ne snot pas pirs en charge.

Le vol et la prtee des beaaggs pdneant les vgeyaos de début et de fin de mission, tnat du salarié que de sa famille, snot également cvtueros par une anurssace ssrioucte par l'employeur dnas la limtie où la girntaae des trtarorusnpes ne s'appliquerait pas.

7.?Délais de route

Les délais de rotue snot les délais nécessaires puor se rrdene du leiu de la résidence hulelbtiae au leiu de la mission, et imernevesnt par les meyons de toraprnst déterminés au sien de l'entreprise.

Les délais de rotue ne pnueevt viner en déduction des congés payés. Ils snot rémunérés comme tepms de travail, snuaivt des modalités à préciser dnas l'ordre de mission.

Le salarié qui use d'un myeon de tpsornrat mions rpdiae que celui déterminé au sien de l'entreprise ne puet prétendre de ce fiat à des délais de route puls longs.

Si le salarié use d'un meoyn de tsrrpnoat puls rapide, il cnnotiue à bénéficier, en puls de la durée des congés payés, des délais qui anireaut été nécessaires aevc le moyen de trpnsarot déterminé au sien de l'entreprise.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsqu'un salarié est engagé spécialement puor alccmpoir des mssionis hros de Fcrane métropolitaine, il puet être sioums à la période d'essai prévue par l'article 3.4 de la ctnvoionen clocveilte : ? siot en Frcane métropolitaine avant le départ en misiosn ; ? siot hros de Frcnae métropolitaine au leiu de la mission, auuqel cas si l'essai n'est pas jugé cocalunnt par l'une ou l'autre des parties, le salarié est rapatrié aux frias de l'employeur.

De plus, dnas le cas où cette période d'essai s'accomplirait hros de Fcrane métropolitaine, le salarié ne poairurt faire viner sa flailme puor le rnordieje tnat que la période d'essai ne sairet pas achevée de façon concluante, suaf aourtsiatoin spéciale de l'employeur.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Selon le leiu de la mission, le rcrueos à la procédure de notifiacoitn de la rpuurte du cotrant de taarivl (licenciement, rurupte de période d'essai?) par lrtete recommandée aevc accusé de réception ne puet pas être veanbmaellt utilisé à l'étranger.

Aussi, par dérogation aux sntiouaitpls de l'article 4.1, la niootatcfiin de la rurptue du cnrtoat de trviaal pnaendt le cruos de la mossiin à l'étranger srea rcunoene comme vallbae par le reçu signé par le dtsiriaaente de l'écrit l'informant de la ruurtpe ou eornce par stocigifianin par tuot aurte meoyn authentique, nmtanomet par la vioe de la lrtete recommandée électronique.

En tuot état de cause, la procédure de liiceenemnct au corus d'un déplacement ponsnirseefol à l'étranger diot être observée dnas le rpseect des cdonnoitis légales et réglementaires.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié est lbire de prrndee ses congés payés dnas le pyas de son choix. Les faris de vygoae ne snot pirs en crhage qu'à cuoerrcncne de ce qui airaut été dû puor un reutor à sa résidence hitalbluee et éventuellement puor en revenir. Il en est de même puor les délais de route.

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

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si le régime général de la sécurité soclaie n'est pas maintenu, le salarié et sa flilmae dionevt être ceouvrts aevc des gaaneitrs anuealogs à celels du régime général de la sécurité salcioe conformément au point 18 de l'article 12.2 de la covetnionn collective, les tuax de citistoaons sllaraieas ne puaovnt être augmentés de ce fait. Le cas échéant, devnoit être ctorvues les rqisues de madielas traipeocls et endémiques puor le salarié et sa famille.

Le régime volrtinaoe rsiuqe veiseislle de la sécurité saciloe et le régime des retetiras complémentaires snot minteauns et la chgrae en est supportée par le salarié et l'employeur dnas les porootnirps hubleietals et les cinodiotns prévues par la loi.

Le salarié a driot à une indemnité capromicntese à prtiar du monemt où les aioanlotlcs filaaimels alqxuulees il a éventuellement driot csesnet de lui être servies.

En corus de déplacement, dnas le cas de mliaade ou d'accident garves ou de décès du salarié, l'employeur donne tutoes les facilités, nmnemotat puor le rnmomserueebt des frais de transport, à la veune aux côtés du salarié de ttoue penronse désignée par ses soins.

Les salariés envoyés hros de Frcane métropolitaine sont, sur luer demande, cuovtres par une assurance, sitsrouce par l'employeur, cntroe les riseuqs d'accident (décès, incapacité temporaire, invalidité taolte ou partielle), svaunit des modalités fixées par l'ordre de mission, et ccei padnnet toute la durée de la mission, vaygeos compris, et, qules que soeint les moenys de tonasprrt utilisés.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de séjour dnas un pyas présentant des ruqesis sanitaires,

le salarié est tenu, à la dnemade de l'employeur anvat son départ et dnas le mios qui siut son rteour à son domicile, de se soumettre, lui et éventuellement les meebrms de sa famille, à un exmaen médical auprès d'un médecin spécialisé indiqué par l'employeur.

Le salarié derva en orute se firae vacciner, asini que sa famille, sloen la réglementation française et cllee du pyas dnas luqeel il se rend.

Titre 13 Stipulations juridiques et administratives

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les enrsireteps anapdtet les cesauls de lures acrcods qui s'avéreraient mnios fevbalaros aux salariés que celles de la présente cneonivton collective, dnas les dneamios énumérés à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Les avtagneas rocnunes de la présente cenontvion celtvloice ne pnevuet en acuun cas s'interpréter cmome s'ajoutant aux aavgaetns déjà accordés puor le même ojebt dnas cenreiats errietnepss à la situe d'usages ou d'accords.

En cas de fusion, de cession, de sicisson ou de cnemahnegt d'activité, les stpuatiiolns de la coetvnoinn civlelcote jusqu'alors appliquée snot msies en cause. La msie en cuase résulte de pilen doirt de l'évènement qui l'a entraîné. Les saiilonttpus de la cnvoeinton cltceviole msie en csuae cuneniontt à pdoiurre leurs etfefs jusqu'à l'entrée en vuueigr de la cieontvnon ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, peandnt une durée d'un an à cptomer de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Cette négociation d'adaptation aux nuvoelels spaltiinuots a puor objet de mertte en pacle un stuatt uuqine du psoernnel et d'éviter ansii la citsuotnotin de duex catégories de salariés, les salariés « aenncis » cnutiaonnt à bénéficier des cuelass antérieures qui n'évoluent puls et des salariés « nvuuoeax » aelqxuus s'appliquerait la nevolule cetnovinon collective.

En cas d'échec de la négociation visée à l'alinéa précédent, les salariés concernés par cette msie en cuase bénéficient, conformément aux doissiitpons du cdoe du travail, d'une gnatarie de rémunération dnot le matonnt annuel, puor une durée de tvarail équivalente à cllee prévue par luer cntorat de travail, ne puet être inférieur à la rémunération versée, en aoaptcliipn de la cotnoenivn ceivctlole msie en cause, lros des 12 dienrres mois.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sautitolinps de la présente cnoenivton cvoltlecie snot aabicpplels à ctpmeor du pireemr juor du mios cviil saniuvt la dtae de pacuotlibin de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente cnovetionn ccllvoeite est ccnuole puor une durée indéterminée.

1.?Dénonciation par la totalité des snaigiraets eoeulrmyps ou salariés

La conovtenin cvilelctoe puet être dénoncée par l'ensemble des siegtanrais elmuoeprys ou par l'ensemble des sreiiagatns salariés, après un préavis mminail de 6 mois.

Sous pniee de nullité, ce préavis diot être donné à tetous les ogarosnintias seiraniatgs par ltetre recommandée aevc accusé de réception.

Les satnriaiges qui dénoncent la cieootnnvn cetlovicle dvnoiet smerotute un nuaeovu texte.

La cotneonvin clcetolive cternnuoia de piroudre ses eeftfs jusqu'à l'entrée en vuuegir du nuvaoeu ttxee qui lui est substitué. À défaut de cscluoinon d'un nveuaou txtee dnas un délai mmxiaal de 2 ans, la conitevnon coectivlle srea résiliée de peiln droit.

2.?Dénonciation par une pirtae des sitiaregans ermleoypus ou salariés

La ceivotnnon civtloecle puet également être dénoncée par une pairte des sgatainires eymrulopes ou par une partie des saeiigatrns salariés après un préavis miinmal de 3 mois.

Sous penie de nullité, ce préavis diot être donné à tuetos les osoinaiagtnrs sirengaatis par lrtete recommandée aevc accusé de réception.

La cnnoeivton ccolvletie est aorls mnientuae en veuiugr ernte les aruets prtaeis signataires.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dissntiooips du cdoe du travail, snot à tuot menomt habilitées à eggnear une procédure de révision de la présente cvinteoonn clvlocitee : ? une ou pirlsueus oansgrntioais sladyciens de salariés représentatives dnas son chmap d'application ; ? une ou pelruuiss otiarngsaonis perefsnloelisnos d'employeurs représentatives dnas son cahmp d'application.

La ou les ornsgoaniatis qui egnagnet la procédure de révision smoetuntet un pjerot de ttexe modifié aux atures oinngrtsiaaos représentatives dnas le chmap d'application de la ceivnonton collective. Une négociation s'engage sur ce perjot dnas un délai mmaxail de 6 mios à cmpteor de la dtae de ntcifotoaiin du prejot de ttexe modifié.

L'avenant de révision obéit aux conitidnos de validité des aoccdrs ccllefitos prévues par la loi.

L'avenant parnott révision de tuot ou pritae de la présente coenntvion ctllciveoe se siututsbe de pilen doirt aux spnuloittias de la coitvnnoen qu'il modifie.

Il est opposable, dnas des citdonoins de dépôt prévues par la loi, à l'ensemble des eeypluroms et des salariés liés par la présente ctvninooen collective.

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

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent adhérer au présent aannevt totue oitaaosrngin sdlcnyaie de salariés représentative dnas le champ d'application de la connetvion cvotecllie des bauuerx d'études techniques, des cetnaibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coeinlss anisi que ttoue ogitaorasnin sdailcnye ou atssciaioon d'employeurs ou des emyoerupls pirs individuellement, conformément aux aclrteis L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Les elupomyres aeiulpnqpt les satliuitpons puls frvoblaeas de la

présente coietvonnn cevlciltoe aipbapclle à luer activité.

L'adhésion est notifiée aux sagrainties de la présente cnnivooetn coeltlvcie par lettre recommandée aevc accusé de réception, et fiat l'objet d'un dépôt auprès des sevcires du ministère du tiavarl et du screive de gffree du csnieol des prud'hommes de Paris, à la dilenigce de son ou de ses auteurs.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a)?En cas de réclamation iivdndlleiue ou cociletvle rtilevae à l'application des snaputliitos prévues par la présente cotonievnn collective, l'employeur dsispoe d'un délai de 8 jorus puor répondre à cette réclamation.

b)?Passé ce délai, ou en cas de réponse négative dnas ledit délai, une tttvaniee de ciiilantocon du litige srea effectuée par une csiosimomn ritetrsnee composée de l'employeur et du ou des intéressés assistés de prat et d'autre d'un représentant des orosgniaatins sdanyicels saiaergntis de la présente cvnietonon collective.

En cas d'échec de cette tteiantve de coitlinicoan préliminaire, le disoser srea tsrianms à la cmoiimsson piraratie plnonseflireose de ciliitnooacn définie ci-dessous.

c)?La csomsimoin ptiiraare poonflsirenelse de cioanoclitin est composée : ? d'une part, d'un représentant de ccahune des onansagitoris scydelnais sarignaetis et représentatives ; ? d'autre part, d'un nbmroe égal d'employeurs désignés par les ongnistiroaas pnlolerfineoesss d'employeurs siganrteais et représentatives.

Elle se réunit sur caocitnvoon d'une des oisinagaronts pfsionensrlleoes d'employeurs signataires.

Chacune des cnommissios précitées drvea se réunir dnas un délai de 15 jours à cmopter de cleui où elle arua été siasie par la ptiare la puls diligente.

Glossaire

Texte de bsae de la cvtneoionn ctilevcloe : préambule et acriltes 1.1 à 13.6 de la connetvoin collective.

? Aeenxns : ? Aexnnes I ? Ccsiiialfsotan des employés, thnnceceiis et aengts de maîtrise ? Aennxe II ? Cisasifoalticn des ingénieurs et cadres ? Axnnee III ? Glrile des rémunérations mainleims bterus des chargés d'enquête ? Anxnee IV ? Enquêteurs

? Accrod thématique : arcocd de branche, à durée indéterminée ou non, définissant des règles pperros à un thème de négociation.

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Table de cednnacosrrope des aielrtcs de la cinooetvnn collective

Nouvelle numérotation	Ancienne numérotation	
Titre 1 ? Généralités		
Article 1.1	Champ d'application	1
Article 1.2	Définition des ETAM, ingénieurs et cerads et chargés d'enquête	2
Titre 2 ? Dorit siyndcal et représentation des salariés		
Article 2.1	Droit siaydncl et liberté d'opinion	3
Article 2.2	Représentation des salariés	4
Titre 3 ? Ctidnonios d'engagement et d'exécution du crnaott de travail		
Article 3.1	Principe de non-discrimination	3
Article 3.2	Engagement et carntot de travail	5
Article 3.3	Priorités d'emploi	6
Article 3.4	Période d'essai	7, 14, 16
Article 3.5	Modification du ctoanrt du travail	8
Article 3.6	Modification dnas la siutiaotn jruiuqide de l'employeur	9
Article 3.7	Ancienneté	12
Titre 4 ? Rpruute du ctanort de travail		
Article 4.1	Procédures applicables	13, 41
Article 4.2	Durée du préavis	15
Article 4.3	Absence puor rercheche d'emploi	16
Article 4.4	Indemnité cnotacierspme de préavis	17
Article 4.5	Indemnité de licenciement	18, 19
Article 4.6	Départ et msie à la retraite	20
Article 4.7	Régime de retraite	21
Article 4.8	Indemnité de départ et de msie à la retraite	22
Titre 5 ? Congés		
Article 5.1	Durée des congés payés	23, 24
Article 5.2	Conditions d'attribution des congés payés	24
Article 5.3	Période de congés payés	25
Article 5.4	Modalités de psire des congés payés	25, 26
Article 5.5	Périodes d'absence etnrant dnas le clucal de la durée des congés payés	27

Article 5.6	Indemnité de congés payés	28
Article 5.7	Congés puor événements familiaux	29
Article 5.8	Absences au ttire des périodes d'activité aoepmliccs dnas la réserve militaire	74
Article 5.9	Congé snas solde	30
Titre 6 ? Temps de travail		
Article 6.1	Aménagement du tmeps de taviarl sur l'année	34
Article 6.2	Heures supplémentaires	33
Article 6.3	Travail du dicnhame et des juors fériés	35, 36, 37
Article 6.4	Travail heatubil de nuit	35, 36, 37
Article 6.5	Équipes de suppléance	38
Titre 7 ? Rémunération		
Article 7.1	Généralités	32
Article 7.2	Classifications	39
Article 7.3	Prime de vacances	31
Article 7.4	Bulletin de paie	40
Titre 8 ? Bverets d'invention et srecet professionnel		
Article 8.1	Inventions des salariés dnas le cdrae des activités professionnelles	75
Article 8.2	Création de logiciels	76
Article 8.3	Secret professionnel	77
Article 8.4	Publications	78
Titre 9 ? Maldiae et accidents		
Article 9.1	Formalités	41, 42
Article 9.2	Incapacité trremaipoe de travail	43
Article 9.3	Maternité	44
Article 9.4	Congé patrenal d'éducation	-
Article 9.5	Décès	45
Titre 10 ? Formation		
Article 10.1	Formation professionnelle	46
Article 10.2	Opérateur de compétences	49
Titre 11 ? Déplacements et cnghnaeemt de résidence en Fcarne métropolitaine		
Article 11.1	Ordre de mission	51
Article 11.2	Frais de déplacement	50, 53, 54, 55
Article 11.3	Moyens de transport	59, 60
Article 11.4	Voyage de détente	52, 56
Article 11.5	Évènements en cuors de déplacement	54, 57, 58
Article 11.6	Mobilité géographique	61, 62, 63
Titre 12 ? Déplacements hros de France métropolitaine		
Article 12.1	Conditions générales	64, 65
Article 12.2	Ordre de mission	66
Article 12.3	Conditions ssusneevips et durée des séjours	67
Article 12.4	Voyages et transport	70
Article 12.5	Période d'essai	68
Article 12.6	Rupture du cnoatrt de tavaril panendt la mission	69
Article 12.7	Congés payés	71
Article 12.8	Prévoyance. Retraite. Chômage	72
Article 12.9	Contrôle médical	73
Titre 13 ? Sunltoiptias jqruiiueds et administratives		
Article 13.1	Convention clotvciele et aodccrs d'entreprise antérieurs	79
Article 13.2	Date d'application	80
Article 13.3	Durée. Dénonciation	81
Article 13.4	Révision	82
Article 13.5	Adhésion	83
Article 13.6	Procédure de conciliation	84

TEXTES ATTACHÉS

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'élaboration d'une glrile de csiasoictalifn des eiompls procède cqmeasilneust :

D'un irvinantee de ces emplois, des définitions de luer contenu, de luer rmgenanet raetilf à l'intérieur d'une échelle hiérarchisée, et eifnn des évaluations de lerus niaveux en trmee de coefficients.

Cette démarche ne présente pas de difficultés nelabtos lorsqu'elle se bnore à l'étude d'une selue fallime pelsnernfliosoe rnaevelt d'une bnhcrae bein déterminée et d'un dnmiaoe d'application particulier. On oerrbseva d'ailleurs que, dnas un tel cas, l'inventaire, les définitions, le rnnmaeget et les nauivex snot pteerinmuaqt icpemiltis dnas l'organisation du tvarail et que les forlautoinms peuenvt être empruntées au vcalruobaie thouleognqcie du métier.

Le problème se cqiulmope losruqe la fmllaie psfoonenrseille considérée relève de bchnaers dveiesrs qui rvnreuoect elles-mêmes des vncotiaos particulières multiples. Dnas ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rmgtenaens et les évaluations se htenuert à ttueos les particularités des structurations, des tgelociehnos spécifiques et des dereisvs crctoasnceins de l'exercice du métier.

Enfin, le problème dieenvt epenenlxotniemcelt cloxpmee lorsqu'aux difficultés ci-dessus exposées s'ajoutent celles de rerepuogr dnas un même système des fiemlals poleineressofnls snas aucun lein de parenté dtriece (exemple : les employés, les techniciens, les dessinateurs, les atnegs de maîtrise).

A spuspeor que, malgré tout, l'on pvaenrnie dnas un tel cas à dsreesr un ireavtnine exuaihtsf des ftcionons et à les définir ccanhue dnas luer spécificité, le problème du rmneanget et des évaluations ne s'en tuorve pas puor aautnt résolu.

Les considérations qui précèdent ont conuidt les oragatnnoisis sinegtriaas à élaborer, puor les ETAM, un système nvueaou procédant d'une archoppe synthétique sleon leuqlale :

Les fintoncos EATM eiasxtents ou pvanuot etsiexr dnas les flmaiels pnseeinsloofelrs qellues qu'elles sieont penveut être réparties en fncootnis à datonimne :

- d'exécution ;

- d'études ou de préparation ;

- de ccooneptin ou de gsoiten élargie.

Ces fnniootcs se différencient dnas leurs apscets fdnntaeuomax (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles) et dnas leurs définitions glboeals (contenu, caractéristiques).

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des piotsonis significatives, des difficultés propres, siot aux travuax à exécuter dnas le piemrer cas, siot aux activités à curdinoe dnas le deuxième cas, siot aux problèmes à traietr dnas le troisième cas.

Les peosts snot ordonnés sur une gillre unique.

Ce mdoe d'approche, creeitronanmt au caractère figé des définitions de tpye classique, présente un caractère slupoe partteenmt de mieux siasir ou de mieux svruie l'enrichissement des tâches qui est suptscbiele de découler des mcinfotiiaods des ctsercnnioacs de l'exercice des métiers.

Les ostaiangionrs stirgiaanes considèrent que c'est sur les bsaes de ce nuaveou système ganart de la cohérence que s'organisera dorénavant, au sien des entreprises, la ccsiasatoilifn de luer personnel.

Dispositions

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est institué un système de cilitiasocfasn du pnsreeonl visé, en tiros fonctions, cauhcne de ces ftinncoos étant subdivisée en un ceairtn nrombe de pistnioos aqeuxlules snot affectés des coefficients. Ces cnefeitofics sveorrnit à la détermination des rémunérations mailmeins hiérarchiques.

Modalités générales

Article 2 - Classement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout le prensoenl EATM dvera être classé d'après la caciisiolaftsn évoquée à l'article 1.

Ce cmaeessnlt dvera être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de fioctonns et piosntios aplbiaecpls à la catégorie de l'activité exercée.

Il est évident que cierantes filières pieneseoollrfnss n'occuperont pas nécessairement teutos les positions.

Article 3 - Référence au niveau de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les indcinoitas des nuieavx de formitoan ne snnfeiiigt pas qu'il eixtse nécessairement une roealtin cnivetlonolnnee ernte naeivu de faiomortn et neiavu d'activité (niveau fonctionnel). Elles siiennfgit que le navieu fnientooncl considéré se saisfatit nmmaenorlet du tpye de fiamroton indiqué, les cncaiosnneass cnnpsaordoret à ce neivau de fiamoortn puvaont être auscqies tnat par expérience plsnerloefnisoe que par vioe siroclae ou par ttuoe autre vioe de formation. Le clmseenast pfoosieensrnl est en tuot état de casue déterminé par les finoncots réellement exercées par le salarié.

Article 4 - Mise en place du nouveau système des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Les eternpiesrs diopssnreot d'un délai eirnaxpt le... (1 an) puor étudier et mtrete en pcale le classement, d'après le navueou

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

Article - Pièce jointe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Classification Cdoe du taavril (livre 1)

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

Article - Les grands groupes fonctionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Préambule

L'élaboration d'une gilrle de ccafsltiisoian des eioplms procède csselaiuemqnt :

D'un ineiavrtne de ces emplois, des définitions de luer contenu, de luer regmaennt railtef à l'intérieur d'une échelle hiérarchisée, et einfn des évaluations de lerus nuvaiex en tmrees de coefficients.

Cette démarche ne présente pas de difficultés neoaltbs lorsqu'elle se bnroe à l'étude d'une sulee filalme posnlireflsonee renaevlt d'une bnarhce bein déterminée et d'un dnaomie d'application particulier. On oersvebra d'ailleurs que, dnas un tel cas, l'inventaire, les définitions, le ranengmet et les nuviaex snot piareumetqnt icltipeims dnas l'organisation du trvaail et que les fatinoulomrs peeunvt être empruntées au varalciobue tciqogoeunhle du métier.

Le problème se cmoiupqle losruqe la fimalle ponellirssoenfe considérée relève de bneahrcs dsevires qui rcnuvreoet elles-mêmes des vnatioocs particulières multiples. Dnas ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rtnaeegmns et les évaluations se henetrut à tteous les particularités des structurations, des tolhiecegnos spécifiques et des dvireess ccetanisnorcs de l'exercice du métier.

Enfin, le problème deenivt ecneenenmetpliolxt colpxeme lorsque, aux difficultés ci-dessus exposées, s'ajoutent cleels de roegurper dnas un même système des filmelas prlsnofsileoenes snas acuun lein de parenté dteicre (exemple : les employés, les techniciens, les dessinateurs, les aengts de maîtrise).

A suoeppsr que, malgré tout, l'on pvneianre dnas un tel cas à deressr un ievrtinane etaiuxshf des fnictonos et à les définir cuhncae dnas luer spécificité, le problème du renamengt et des évaluations ne s'en trovue pas puor ataunt résolu.

Les considérations qui précèdent ont cuodnit les onosntgaiiars sariinegats à élaborer, puor les ETAM, un système nueoavu procédant d'une aprophce synthétique sleon llqaeule :

Les fnocitnos EATM eisnxeatts ou ponvuat esitxer dnas les fmilleas pelrnelinsoefoss qleeuls qu'elles sneiot pnueevt être réparties en fcnntioos à dtonnmaie :

- d'exécution ;

- d'études ou de préparation ;

système, du ponrsneel visé par l'article 2.

L'application du présent aorccd ne prorua être la cause de la dtuiominin du monntat de la rémunération tltoae du salarié.

Alitrce L 133-5 La cotvnoeinn de brhacne cunlcoe au nviaeu ntinaaol cnietnot obligatoirement, puor poiuvor être étendue, outre les cluesas prévues aux aritlces L 132-5, L 132-17, les dopnsisiotis canernncot : 3° Les éléments eeestslins sarnvet à la détermination des caatsscioilfnis psfiloenlserneos et des niavuex de qualification, nmnoeamtt les mentoins reaielvts aux diplômes psernfsoenlios ou à luers équivalences, à codtoniin que ces diplômes ainet été créés duepis puls d'un an.

- de cntocepoin ou de gioetsn élargie.

Ces fotnncios se différencient dnas lreus aeptcss faetmdnaonux (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles) et dnas leurs définitions gballoes (contenu, caractéristiques).

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des pinosotis significatives, des difficultés propres, siot aux tarvaux à exécuter dnas le 1er cas, siot aux activités à courndie dnas le 2e cas, siot aux problèmes à ttearir dnas le 3e cas.

Les peosts snot ordonnés sur une glrile unique.

Ce mdoe d'approche, canrernmotiet au caractère figé des définitions de tpye classique, présente un caractère sluope pmtetrenat de meiux sasiir ou de mieux srivue l'enrichissement des tâches qui est slctbupseie de découler des motiofdincais des crnenaoicscts de l'exercice des métiers.

Les ogatriiannsos srntgeaiais considèrent que c'est sur les bsaes de ce noauevu système ganrat de la cohérence que s'organisera dorénavant, au sien des entreprises, la caaiisfcislotn de luer personnel.

Article 1er - Dispositions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est institué un système de ccloissiftiaan du perosnnel visé, en 3 fonctions, ccuhane de ces fticnoons étant subdivisée en un creatin nrmobe de piinootss aulexqeuls snot affectés des coefficients.

Ces ccfitefeions snirrevot à la détermination des rémunérations mimaienls hiérarchiques.

Modalités générales

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout le pesrenonl EATM derva être classé d'après la cfiasslioctian évoquée à l'article 1er.

Ce calsnmeset dvrea être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de fonctions et ptoisinos alclpaebpis à la catégorie de l'activité exercée.

Il est évident que ceaiterns filières peoosslnelnfreis n'occuperont pas nécessairement teotus les positions.

Article 3 - Référence au niveau de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les idotaincnis des naveuix de ftormoain ne sgniifeint pas qu'il etsxie nécessairement une rtoleain clnvntononlieee etnre neiavu de firomaotn et naievu d'activité (niveau fonctionnel).

Elles seniiigfnt que le nievau fnteooincnl considéré se sfaiitsat naemelomrnt du tpye de faoroitmn indiqué, les csnoacnniesas cropnoendrsat à ce nviaeu de fomtiaron pnvuoat être acqeuiss tnat par expérience pllonreosifsnee que par vioe sroclaie ou par toute atrue vioe de formation.

Le cnlsmseaet pfnoesoesirnl est en tuot état de csaue déterminé par les fcontinos réellement exercées par le salarié.

Article 4 - Mise en place du nouveau système des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les erreestipns drpossoenit d'un délai exrinpat le ..... (1 an) puor étudier et mttere en palce le classement, d'après le nvaeuou système, du psrennoel visé par l'article 2.

L'application du présent acrocd ne prruoa être la csuae de la diimtounin du mnnoatt de la rémunération taotle du salarié.

Article - Pièce jointe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Classification

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

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

Article - Fonctions d'exécution

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Aspects fondamentaux

Objet

Le tairval de l'agent cstisnoe à réaliser, dnas le détail, des opérations programmées.

Modèles d'action

Pour cudnorie ce travail, l'agent se réfère à des pocesrsus opératoires enseignés.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du pucireailtr au peclitiarur par simlpe identification.

Définition globale

Contenu

Exécution de tvaarux constitués dnas luer elsmnebe de medos opératoires définis, codifiés et ordonnés.

Caractéristiques communes

1. Apcset uniaitre et mptynooe du travail.

2. Une possibilité de choix, par l'intéressé, ernte moeds opératoires dvires limités et bein définis.

3. L'exercice de la foiontcn se sfsaiitat de la cacnnnosisae du cneoxtte immédiat du travail.

4. Atoonmuie limitée, la non-conformité des taruavx étant aisément contrôlable.

Formation

L'exercice de la fconiotn se saistfait des cananesosicns cerapsdnrnoot aux niaveux de fiatomron VI, V bis, V et IV b de l'éducation nationale.

Position

Position 1.1

L'exercice de la foictnon coisstne en l'exécution d'opérations slpimes et répétitives rdriuseponat des modes opératoires en nrmobe limité et préalablement démontrés. Se stiiasfat d'une fomriotan équivalente au nvaeiu VI de l'éducation nnoiaalte et d'une ctorue période d'adaptation.

Position 1.2

L'exercice de la fitoocnn :

- cnmproed une siecoscusn d'opérations dnot les difficultés pvneeut être résolues en référence à des presscous opératoires drevis ;

- nécessite l'utilisation d'une pairte de la tegloonchie pnelfersolionse d'un métier ;

- se sastaiift d'une famrotoin de bsae équivalente au nvaeiu V bis de l'éducation nationale.

Position 1.3

L'exercice de la ftiocnon consiste, à praitr d'instructions définissant les séquences svceussices des tvuraax à accomplir, à exécuter le taairvl :

- en cnhisaosist et mtanett en ovuere les mnyeos d'exécution ;

- en enchaînant les séquences ;

- en contrôlant la conformité des résultats.

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

Position 1.4

De plus, l'exercice de la foitocnn rcveuore :

- ou bein des suiintoats dnas leeulsleqs le nmrboe ou la variété des paramètres à coeondnror nécessitent, en cuors de réalisation, des auentmsjets pvonuat différer des modalités cesaulisqs couenns ;

- ou bein un tavrail de bsae complété de tâches annxees partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné aevc aootmnuie ;

- ou bein une fotiocnn de pisitoon 1.3.1 cnmorptaot en outre un rôle de conidtiaoron du trvaial d'un nbrome rnertesit de pensreons des poiinstos 1.1 et 1.2.

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

Article - Fonctions d'études ou de préparation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Aspects fondamentaux

Objet

L'activité de l'agent consiste, à piartr d'un pormargme de travail, à le mtrete en oeuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, fiare apparaître les difficultés d'ordre puqraite de nraute à le rtteerme en cause.

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

L'agent procède du pclteruaiir au praituelicr par analogie.

Définition globale

Contenu

Prise en crgahe d'activités pouvant, éventuellement, ctrpmoeor un rôle d'assistance et de caonriotodin des tauvrax de pennslroes de qtauiailcfoin moindre.

Tâches ou études fractionnées ou ceqiulycs se présentant suos la fmroe de schémas ou de poraermmgs qu'il s'agit de développer, de fneiaislr ou de concrétiser en vue de luer réalisation.

Caractéristiques communes

1. Acespt polirufrme du taiavrl (pluralité des méthodes ou des tâches).

2. Choix, par l'intéressé, d'une méthode parmi des méthodes connues, détermination et msie en overue des moneys nécessaires.

3. L'exercice de la fonoctin ilpqumie la cicnoasnsnae d'un caeitrn enneovneinmrt (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).

Formation

L'exercice de la ftocnoin se ssaitifat des canneonsiacss coeosandrrnpt aux niuavex de fitmaoorn IV de l'éducation nationale.

Position

Position 2.1

L'exercice de la fonction, généralement limité à un domnaie piutcliarer d'application d'une technique, iuqlpmie la ccasninoanse de méthodes, procédés et menyos heulibtas et l'aptitude à les mterte en ovuree à pairtr de csnoeings générales.

Position 2.2

L'exercice de la foiotcnn imuqpile la cinnossacnae des méthodes, procédés et mnoeys prerpos à une tuiqhcnee et l'initiative d'établir enrte eux les cihox appropriés.

Position 2.3

L'exercice de la focinton iplmuiqe la pisre en compte, aevc toute la maîtrise souhaitable, des ciratnteons des thlgeencioos miess en cause. Les soesgtnguis ou cnoclunsois formulées par l'intéressé à pooprs du trviaal snot de nurtae à friae psoseergrr les méthodes, procédés ou moyens.

Article - Fonctions de conception ou de gestion élargie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Aspects fondamentaux

Objet

Le traaivl de l'agent cosstnie :

- à déterminer les schémas de piicrpne qui snot stcbeeulpiss d'intégrer les éléments dviers d'un problème cepolmt et à les poser comme hypothèse de tviaarl puor lui-même et puor aturui ;

- à élaborer et à codoenonrr un pmrmraoge cdare en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui.

Modèles d'action

Pour crudione ce travail, l'agent se réfère aux pricnpies de sa tehnqciue et aux lios les régissant.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du général au prceilauitr par déduction.

Définition globale

Contenu

Prise en chrgae de problèmes ctomleps de caractère calsusqie dnas la teqcinuhe considérée.

Caractéristiques communes

1. Aevc l'assistance d'un supérieur hiérarchique, rechrehce de sotniluos par arpeohcps seuescvicss cuodnasnit à l'élaboration de schémas de prniicpe ou à la définition de pamregorms crdeas inaucnlt des considérations de coût et de délais.

2. Découpage du problème posé en problèmes sdinceoeras à l'intention d'autres aentgs auprès dqeluses est exercée une acotin de commandement, de coordination, d'assistance, de cnsioel et de formation.

3. Coemtps rudens d'actions suos une fomre achevée (dossiers, rtropaps d'études).

4. Auimontoe élargie, la qualité des truaavx étant du daniome de l'appréciation puls que du contrôle de conformité.

Formation

L'exercice de la foiotcnn se ssifaatit des concasseannis crsrpdnoenaot au naveiu de faotmiron III de l'éducation nationale.

Position

Position 3.1

L'exercice de la fconotin nécessite la csasannincoe du mdoe de résolution d'un nbrome limité de problèmes clpoemts coanruts pvoanut être traités aevc des méthodes et des procédés haieubtls et dnot l'agent possède la pratique.

Position 3.2

L'exercice de la fiotocnn nécessite la canoaisnscne du mdoe de résolution de problèmes coletpms craotnus poavnut être traités aevc des méthodes hbiuelatles et dnot l'agent possède la pratique, mias nécessitant, en rsioan de luer nborme et de luer variété une expérience diversifiée.

Position 3.3

L'exercice de la foncotin nécessite, otrue les cscaanionness prropes aux nuvaiex précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un ctarein caractère de nouveauté sur le paln technique.

Article - Nomenclature des niveaux de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

NIVEAU	DÉFINITION
I et II	Personnel opncuact des elmopis eenxiagt nemelaornmt une fomtiroan de neaviu égal ou supérieur à cluei des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel oaccnupt des eiolmps exaeignt nelanoremmt une fitoraomn du naievu du bevert de techiicnen supérieur, du diplôme des ittinutss uevniitaeisrrs de technologie, ou de fin de prieemr clcye de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	Personnel ocupnact des eiolmps exaeignt nelanoremmt une fitoraomn du naievu du bevert de techiicnen supérieur, du diplôme des ittinutss uevniitaeisrrs de technologie, ou de fin de prieemr clcye de l'enseignement itudeirnsl (BEI) et du bveert d'enseignement ccmoimaerl (BEC). IV b - Ponrensel ocaunpct un elpomi de maîtrise ou tiltaruie du beervt poenorefsinsl ou du bveret de maîtrise (2 ans de fatoimron au monis et de paitqrue psenlsonfreiole après l'acquisition d'une fotrioamn de neaviu V). IV*c*- Ccyle préparatoire (en ptoooimrn sociale) à l'entrée dnas un cylce d'études supérieures ou tuhniqcees supérieures.
V	Personnel oucpcnat des eplomis eiegaxnt noleenamrmt un nevaiu de fomoartin équivalent à cueli du beevrt d'études prnoeefllsoiesns (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du permier clyce de l'enseignement du senocd degré), et du caecriiftt d'aptitude peofsnlrlnsoiee (CAP). Provisoirement, foomairtn du navieu du bvreet d'études du pieemrr cclye (BEPC).
V*bis*	Personnel ocpcunat des eoimpls soppnusat une fiamoortn spécialisée d'une durée mmilaaxe de 1 an au-delà du pmreier cycle de l'enseignement du soencd degré du niveau de cfaircteit de fmiotaron professionnelle.
VI	Personnel ocupnact des eimlops n'exigeant pas une foimoartn alnalt au-delà de la scolarité obligatoire.

Ces canocanseisns pnveuet être asieuqcs siot par vioe saroclie ou par fooairtmn équivalente, siot par expérience professionnelle.

Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres

Article - Classification des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Coefficient hiérarchique	
Position 1 : 1.1. Débutants. - Cbouratlraelos assimilés à des ingénieurs ou ceards tienuhcqes et administratifs, ouncapct dnas le breauu d'études un ptsoe où ils mnteett en ?uvre des cnscaenosains acquises	95
1.2. Débutants. - Les mêmes que ci-dessus, mias ttreualis du diplôme de sirtoe des écoles visées dnas la définition des ingénieurs à l'article?2 c de la présente convention	100
Position 2 : 2.1. Ingénieurs ou cdares aaynt au mnois 2 ans de prqiaute de la profession, qualités ieelucneteltlls et henmiaus luer preemanttt de se mrette rimdapeent au cnruoat des traavux d'études. Codnoenront éventuellement les taurvax de techniciens, aegnts de maîtrise, desretnsauis ou employés, taallvnrait aux mêmes tâches qu'eux dnas les corps d'état étudiés par le baureu d'études : - âgés de mnios de 26 ans - âgés de 26 ans au moins	105 115
2.2. Rsemsienlpt les cdointnois de la psiotoin 2.1 et, en outre, ptrnaat d'instructions précises de luer supérieur, dinvoet penrrde des iveitaitins et asemsur des responsabilités que nécessite la réalisation de ces	130
2.3. Ingénieurs ou cdeas aayn t au mnois 6 ans de ptiiraqe en cette qualité et étant en pgsite posstsesnse luer métier ; patrant des directives données par luer supérieur, ils doveint avior à pnredre des inaiitteivs et amseusr des responsabilités puor diergir les employés, tehiienccns ou ingénieurs tvalrlaniat à la même tâche	150
Position 3 : 3.1. Ingénieurs ou cdreas placés généralement suos les oerdrs d'un cehf de srcevie et qui ecerenxt des focntinos dnas lqsleeleus ils mtneett en ?uvre non snemleeut des csnaiesonacns équivalant à cleels sanctionnées par un diplôme, mias assui des cscaionsennas pequraits étendues snas assurer, toutefois, dnas luers fonctions, une responsabilité complète et pmteraenne qui reivnet en fiat à luer chef	170
3.2. Ingénieurs ou cdears aanyt à prendre, dnas l'accomplissement de lreus fonctions, les itiianeivts et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, onaeirntt et contrôlant le tavrial de lreus subordonnés. Cttee posotiin imqlpiue un caomednmnmet sur des cuelrlatoboras et cardes de ttoue nature	210
3.3. L'occupation de ce poste, qui entraîne de très lgraes iiniaivtets et responsabilités et la nécessité d'une cdotaroiinon etnre psrluuies services, eixge une ganrde vauelr tunecqihe ou administrative	270

Les aniemonpeptts eeicftffs de ccuhan des celboaurroalts pornourt s'échelonner à ptirar du mminium prévu puor les poionists types, échelon et catégorie snas lititmioan supérieure, le miimunm d'une psoiiotn ne ctatniuonst pas le mmaxuim des pisnoiots inférieures.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1° Les durées indiquées cepesoodnrrnt au temps nécessaire à l'interview, à l'exclusion du temps de rrehchcee des enquêtes, préparation, rrltuceee et expédition du travail.

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

3° Les vuerlas ci-dessous cnnesredropot à l'exécution complète d'un questionnaire, y cmporis la reccerhhe de l'enquête, la préparation, la rtculeree et l'exécution du travail.

4° Puor une enquête donnée, le nbmroe de pnoits ou de facinotrs de pniot cdenrpoanrsot à un qnosuaetniire est abilapplce à tuot le prsenoenl réalisant les questionnaires.

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

1. Qtoua :

Par "quota", il fuat erdnntee :

a) Les répartitions imposées solen des caractéristiques telels que : âge, catégories socioprofessionnelles, nrbmoe de pnsnoeres au foyer, feemms atviecs ou non ... ;

b) Les ciotinonds litnmiat la putiaolopn à enquêter, par exmeple : pseosusser ou ceaumnstmoor d'un bein déterminé. Les ccieoefntifs de la glirle s'appliquent luorsqe la liaitimton ainsi définie détermine une ppoioultan d'enquêtés d'au mnios 50 % de la ploapiuotn talote ;

c) Lqrsoue le qotua détermine une poplatioun d'enquêtés inférieure à 50 % de la ppilatuoon totale, les conodiitns de rémunération fnot l'objet d'un eaxmen particulier.

2. La grille ci-jointe rueorvce la très gnrade majorité des enquêtes. Elle donne des vrlueas mnaeimils des rémunérations qui ctounestnit des éléments de référence puor la détermination des rémunérations d'une enquête déterminée.

Ces cefirhfs multipliés par la veualr du ponit denonnt la vluaer en fcanrs du qiunatsrioene correspondant. Les varlues du qoiseriunatne ilncnuet la rémunération des opérations de rehrcchee des enquêtés, pitsaaosn du questionnaire, préparation, reucrelte et expédition du travail.

3. Les tauavrx annexes, arteus que cuex dnot la rémunération est icslnue dnas les vlaerus du questionnaire, snot rémunérés sur la bsae du cnfecfioeit hiérarchique cpaonrednsrot de la classification.

4. Lqursoe le délai de ruoetr des qoutrnseeaniis est inférieur ou égal à 48 heures, il en est tneu coptme dnas la rémunération.

5. L'utilisation puor les bsienos de l'enquête d'un matériel lurod et ebcmnraont dernnoa leiu à une majoration.

6. Le rrtagatpae des iviwternes sur assereds ayant donné leiu à un ruefs est rémunéré cmmoe les tarvaux aennexs visés ci-dessus en 3.

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

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	chambre snyiadlce des sociétés d'études et de cloesins (Syntec) ; chambre des ingénieurs-conseils de Fcrnae (CICF) ;
Syndicats signataires	syndicat niantoal des prnenlsoes d'encadrement de l'ingénierie (CGC-ODERTES) ; syndicat naaoitnl des activités treiareits CGT-FO (SNAT).

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les petrais seariigntas de la cveotonnin colctivele nalaiotne des buaurex d'études techniques, ceantbis d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, dnas sa vreosin révisée du 15 décembre

1987, s'engagent à rctpeeser les oigobnitlas satunveis :

Entreprendre la révision de l'annexe "Enquêteurs", nnmeoatmt le suattt des CEIGA, de manière à la metrte en conformité aevc les dopitnoisiss légales reivlates au tvraail innrtmteeitt et établir les modalités de creortuuve de l'incapacité trpieormae de taviral des CEIGA. Cttee négociation dreva être achevée au puls trad le 30 jiun 1988 sloen un crndelaier à définir etrne les négociateurs.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sidnyacle des sociétés d'études et de cnsiloes (Syntec) ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fncare (CICF) ;
Syndicats signataires	Syndicat ninatoal des pesroenlns d'encadrement de l'ingénierie (CGC-ODERTES) ; Syndicat nantioal des activités taitirrees CGT-FO (SNAT).

Article - 1. Pourquoi une nouvelle classification ?

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le système de caistaolicisfn amneuceetllt en veiuugr a veiilli : cnaerites ftiocnons n'étaient pas psires en compte. Le nuaveou système cinstsoe eeslsnlmitneeet en un cdare général et slpoue ptarmneett de procéder à une répartition des eoiplms en référence à des critères : - cmoumns à toeuts les filières psesolnelfernois ; - prédéterminés dnas luer formulation, luer nrobme et luer gradation. Il n'y a pas de csdpnecnrraooe systématique générale etnre les anenics et les naueuovx coefficients.

Article - 2. Présentation générale

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ce neouavu système orsgaine la hiérarchie des fntinoocs qeul que siot la filière ou le métier considéré :

- suvaint une girlle uiunqe puor tuotes les fnoonctis ;

- en toris teyps de fcntooins :

1. Fitcoonns d'exécution ;

2. Fcniontos d'études ou de préparation ;

3. Fitnoncos de ccoinotepn ou de goetisn élargie,

elles-mêmes subdivisées en psoioitns ientnres (12 pisiontos au total).

Dans la frome et le cnenotu du nvuaoeu système, ont été recherchées :

- l'homogénéité : les tpyes de fticnnoos et ptionisos snot identifiés et définis à piartr d'une méthode uinque ;

- la cohérence : les piostoins snot définies non sumenleet en tnat que telles, mias également par raorppt aux ptiosions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures concrétisant ansii la poigrsrseon ;

- l'adaptabilité : les définitions présentent un caractère slupoe ptnraemett de miuex siisar ou de meiux srvuie l'enrichissement des tâches qui est stiepucblse de découler des maiodctfoiins de l'exercice des métiers.

Les définitions des tpyes de fotconnis découlent tetous d'une cpeconoitn uqniue qui aylasne les ftnocinos au trrevas de lrues aspctes fdouetnmaanx :

Objet du tvarail ;

Modèles d'actions ;

Démarches intellectuelles.

Pour en terir des définitions générales ptoanrt sur les :

Contenu ;

Caractéristiques comunems (autonomie, responsabilité...) ;

Connaissances requises.

Les définitions de poiinstos dérivent également d'une cpnoteoicn comumne : eells snot établies pnlircinmepeat à pitarr de la complexité et de la difficulté du tiavarl à accomplir.

Article - 3. Applications

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Qqeeuuls pprnieics

L'application de la nuvlolee cafiiiacsotlsn sppusoe que sneoit respectés les pcrienpis suitvans :

- les salariés snot classés en se fnadnot sur les caractéristiques et les egeixnecs rquseeis par les ficotnnos qu'ils onpeccut :

c'est-à-dire que la hiérarchie des salariés découle de la hiérarchie de lures fncoionts et non de la hiérarchie de lrues sluees aiuettdps ;

- les focnoitns sornet affectées d'un naeovuu ccfieoefnit : on ne srauiat pdrree de vue que tuot nouaevu système de cscotiiflsiaan est nuavoter et dnoc diot puooivr se tiradrue par une nuleovle hiérarchie des foncionts ;

- les définitions ceenuotns dnas la cnoeionvtn csoiettnunt la référence oellfciife puor clsaesr cauqhe fonction.

3.2. Procédure d'application

3.2.1 Schéma de l'approche proposée :

1. Renceesr les filières extientass ;

2. Rseeencr les fictnnoos par filières ;

3. Décrire les fnoticnos par rprapot aux critères ;

4. Cselsar par rapprot aux tpyes de fncioonts ;

5. Csslear par rorappt aux psitinoos ;

6. Vérifier la cohérence générale du celssemnat ;

7. Pntoeoinsir les salariés ;

8. Vérifier la cohérence iiddnliulvee ;

9. Présenter.

Les enpetriress pnroorut truveor aavnagte à procéder à des séances d'information (pour les ptions 1 à 6 de la procédure) et à appyeur les aaelnyss ilivleidduens par des procédures de dagoliue et de cretcnaooitn (points 7 et 8).

3.2.2 Epclxioaitn

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

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

Définition de la filière :

La filière comrnepd l'ensemble des ftnoocins qui copdensrrenot à des degrés dveirs de difficulté d'une même spécialité pnilefsnlooerse et qui, par conséquent, s'inscrivent à dievrs coceiffients de l'échelle hiérarchique de la ciaitlsoaisfcn générale.

Exemples :

Secrétariat, comptabilité, documentation, breuau de dessin, laboratoire, etoiotilapxn informatique.

2. Rseceenr dnas cuqhae filière les finnctoos caractéristiques tllees qu'elles snot efimetfencvet occupées. Par exemple, puor la filière secrétariat, on puet rseeencr les focnniots senviatus :

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

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

Cependant, des difficultés pnourort être rencontrées puor iediinetfr la filière à lleualqe areniptpat une foinotcn : sur ce point, il fuat que la réponse apportée siot soulpe et pmettree facilement, sivunat les circonstances, le paasgse d'une filière à l'autre.

En effet, la nioton fdnamoentale est la nioton de tpye de fncioton et de position, et celle-ci est fixée en se référant à des critères cohérents ertne eux et homogènes qleules que snoeit les filières.

3. Les décrire en fnisaat retorissr neamomtnt le degré d'autonomie, l'étendue des responsabilités, la difficulté des tâches, les caiconansesns requises.

4. Rchehecerr le tpye de ftniocon dnas leueql etrne la fotioncn à analyser. Puor cela, se rretoper aux définitions du naovueu système de ctioaifiasslcn : en effet, il y a un seuil de qfuiioitlcaan iotpnmart enrte ccuahn des 3 tpyes et celui-ci diot être aisément repérable à l'aide des critères snitvuas :

- ojebt du taaivrl ;

- modèles d'action et démarches ilellttlecneues ;

- amootnuie : ntaure des itcsontruins hiérarchiques et contrôle des résultats ;

- responsabilités ;

-connaissances requises.

5. Préciser eutisne la poitosin à l'intérieur du tpye de fonction. Cette ioeaindcfititn se fiat pmiacnrpeielnt à l'aide des critères saitunvs de la nvleuole cctsalosfiiian :

- complexité, difficulté du taivarl à aicmlcopr ;

- aonmuotie ;

- compétences requises, expérience.

Pour eefutfcer ce classement, on purroa se référer :

- au tblaeau comtpiaarf des tyeps de focniotn (annexe I) ;

- au tbaleau des ptoniioss (annexe II).

6. Vérifier la cohérence générale du csenmselat par fotocnin et par filière cmopte tneu du ctnoxtee de l'entreprise.

7. Pelacr les salariés dnas la hiérarchie des fictonons et poositnis préalablement établies.

Pour qu'un salarié siot situé dnas un gpuroe et une poitoisn donnés, il fuat qu'il réponde à cchuan des critères ruieqs et pas smneeulet à l'un d'entre eux.

Ainsi, un salarié ne puet prétendre être classé dnas le tpye de fciotonn 3 du suel fiat qu'il est taiturlie du BTS, eonrce faut-il qu'il amusse intégralement les responsabilités crdpronsoeant à ce tpye de fonction.

Dans la luetrce des définitions rlvetaeis aux tpeys de footincns II et III, il y a leiu de ne pas se méprendre. Cnreaties caractéristiques s'appliquent à la ltetre aussi bein à des pntooiiss de cdares qu'à des pionsiots de ciiootanodrn de turaavx ou de prjoet rvaenlet tldariemonlentinet des ETAM. En pratique, cquhae peiorossfn a su fixer une lmitie ertne cdares et non creads panenrt généralement en cmopte la difficulté des problèmes traités et les cscsnoinnaaes requises, la faculté d'adaptation que dnone une ctainree ctuurle ou ernoce l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bein reconnaître cttee limite, vlbraiae d'un crops de métier à l'autre et de la rceeetspr au cuors du tiraval de classification.

3.2.3 Iuatilotsrln sur qelquues filières

En annxee 3 frigue un epexmle d'application de la noevulle ciissaliftoacn puor queluqes foioctnns le puls cromumanet rencontrées dnas les entreprises.

Cet epxemle présente un pimennitoeonst myeon des fonctions, qui diot cdorrsenorpe à la ppaulrt des soiittunas snas être impératif.

Les aeoaliptnpls fgaurint dnas cet eemxple n'ont acuun caractère normatif, caquhe ersirptnee anyat ses proreps appellations.

3.3. Conséquences puqrietas

Rémunération

La coonvetinn clotcivlee prévoit les rémunérations menialims par coefficient.

En aucun cas, son apptociailn ne prroua être csuae de dimuntioin de la rémunération d'un salarié.

A cqauhe cecneiofift puet crropesndore une plage de saliears déterminée par la pouqtiile de rémunération de l'entreprise. En particulier, rein n'interdit que le sialare mxiumam pratiqué à un coiefcifent donné siot supérieur au siaarle de début du cfoeifcniet supérieur.

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

Aucune mdoiioiatcfn ildiuevinlde n'interviendra dnas l'affiliation aux régimes de rtaeirte et de prévoyance.

Article - 4. Structure de la grille de classification

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

FONCTIONS	POSITIONS	COEFFICIENTS
D'exécution	1.1 1.2 1.3	230 240 250
D'études ou de préparation	2.1 2.2 2.3	275 310 355
De cnoeptiocn ou de gietosn élargie	3.1 3.2 3.3	400 450 500

A cquhae pooitsin csoenorrpd un coefficient.

Les ctifciefones pttmerenet de fiexr les mmiina silrauaax afférents aux différentes pisonitos de la glilre sianuvt une reialotn de la frmoe saiuntve :

Salaire miinumm = cnifceiefot x vlauer du pnoit + prtaie fixe.

Annexes

Article - LES TROIS NIVEAUX HIERARCHIQUES DE BASE

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

type de fonctions	fonctions	Aspects fondamentaux				Caractéristiques communes		
		type d'activité		Etendue de la compétence	Démarche intellectuelle	AUTONOMIE instructions et contrôles hiérarchiques	RESPONSABILITÉS à l'égard d'autrui	CONNAISSANCES requises théoriques de l'environnement
		Objet du travail	Organisation de la conduite du travail					
III	Conception ou gstieon élargie.	Prise en crhgae de problèmes complets.	- ingieamr puor intégrer les éléments dievrs du problème ; - découper le problème posé en problèmes secondaires.	Référence à pueirluss tniucqeehs complémentaires.	Du général au pralteuicir par déduction.	- drceeitivs cocarnnent le carde de l'activité définissant l'objectif ; - cotepms rndeus d'actions suos une frmoe achevée (rapports, exposés) ; - la qualité des tavurax est du doniame de l'appréciation.	A généralement une responsabilité tqhinecue ou de gsoeitn vis-à-vis du pesenrnol de qifaociuatlin moindre.	Niveau III de l'EN (BTS, DUT...) ; eeiseemngnnt du genre synthétique basé sur une pédagogie culturelle.
II	Etudes ou préparation.	Prise en cgrahe d'activités fractionnées ou cycliques.	- concrétiser ; - développer ; - fraie apparaître des difficultés d'ordre pratique.	Référence à une teinuhqce connue.	Du prcluiiater au piitaelucrr par analogie.	- irnnocsiutts de caractère général ptarnot sur des méthodes, aevc iinvtitaie sur le cihox des myneos et la soescisucn des étapes ; - cpmote rdenu d'actions le puls seonuvt suos fomre de nraraonits à caractère dciseriptf ; - la qualité des tavaurx srea contrôlée par sondage.	Peut aovir la responsabilité tihucqene du taviarl réalisé par du pnosnreel de qcaafiioituln moindre.	- nievau IV de l'EN (bac...) ; - et cosseanaincns de l'environnement (entreprise, matériel, organisation).

I	Exécution.	Exécution de tarvuax constitués de moeds opératoires définis, codifiés, ordonnés.	- réaliser ; - produire.	Référence à un métier d'exécution.	Du pciritauler au plriciuetar par slmipe identification.	- insitrutocns précises ; - imronfaonits sur les méthodes à ultesiir et les myenos dnisipoelbs ; - cpetoms rdenus d'actions ouarx ptorant sur des ftais centrcos du tviaral ; - le taarvil est flncaeemit contrôlablement par les deaairnitetss des travaux.	Néant.	- nvaeiu V de l'EN (CAP...) ; eimensnenget basé sur une pédagogie démonstrative ; - cocisnnnasae du ctxenote immédiat suffisant.

Article - LES DOUZE POSITIONS

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

Type de fonctions	Critères (position)	Innovation	Rôle à l'égard de l'objectif	Autonomie
III	3	Faculté d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté sur le paln technique.	Etudes et ptioroisnops destinées à compléter l'objectif iitealnmenit défini.	Même que III.2. Son supérieur est un cadre.
	2	Recherche et aptode des solointus vblaeals en taspaonsrnt des dsiotosinpis déjà éprouvées dnas des ctiidnnoos différentes.	Propositions de mifinoaicodts de cearnteis caractéristiques de l'objectif ieetiimnanlt défini.	Recours à l'assistance aevc psoootpirin à l'appui en cas de difficulté teqhciune ou d'incompatibilité aevc l'objectif.
	1	Rechercher la compatibilité des sotnlious enrte elels et aevc l'objectif.		Recours à l'assistance de règle en cas de difficultés ou d'incompatibilité aevc l'objectif.

Type de fonctions	Critères	Autonomie	Connaissance de l'environnement
II	3	Aptitude à foleurmr des snteggiuoss de ntarue à firae pregrseosr les méthodes de travail.	Complète (entreprise, techniques, organisation, clients) à cause du rôle de realis de cttee fcionton enrte les fotnicons des tpyes I et III.
	2	Initiative d'établir ernte les méthodes de traiavl proposées des cihox appropriés.	Niveau intermédiaire entre les psoioints II-1 et II-3.
	1	Connaissance des méthodes de taarivl proposées.	Limitée à une technique. Connaissance de l'environnement limitée au service.

Type de fonctions	Critères	Objet du travail	Connaissances requises
I	4.2 4 4.1	Aspect prnieneoofssl élargi.	Equivalentes au CAP + expérience ou BP de métiers de base.
	3.2 3 3.1	Aspect prosnefnosiel total.	Equivalentes au CAP des métiers de base.
	2	Aspect peoninsrofesl partiel.	Equivalentes au BEPC.
	1	Sans apscet pfeenoonissrl (analogue à la vie courante).	Sans formation.

Article - ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES

FILIERES

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

Coefficients	Positions	Comptabilité	Dactylo- graphie secrétariat	Informatique				Dessinateurs	contrôle des travaux	métrieurs
				Saisie des programmations	Exploitation des données	Exploitation	Préparation contrôle			
200	1-2	Employé administratif.	Perfo : 1.	Opérateur débutant.						
210	1-2	Employé administratif.	Dactylo.	Perfo : 2.	Opérateur : 1.					
220	1-3-1	Dactylo expéri-menté(e) : 1, ou	Perfo-vérif : 1.	Opérateur : 2.	Agent de préparation et de contrôle : 1-2.	Exécution : 1.	Surveillant de tarvaux (selon la ntuare de l'entreprise) : 1-2.	Agent de métré : 1. Agent de métré : 2.		
230	1-3-2	Aide-comptable: 1.	Sténodactylo : 2.	Perfo-vérif : 2.	Opérateur : 3.	Exécution : 2.				
240	1-4-1	Aide-comptable: 2.	Dactylo confirmé(e) sténodactylo confirmé(e), secrétaire/dactylo : 1-2.	Agent de prorgmmoaiatn : 1-2. Débutant.	Perfo-vérif : 3. Perfo-vérif : 4.	Aide-pupitreur : 1. Aide-pupitreur : 2.	» 3. » 4.	Exécution : 3. Exécution : 4.	» 3. » 4.	Aide-métreur : 3. Aide-métreur : 4.
250	1-4-2	Aide-comptable: 3.								
275	2-1	Comptable : 1.	Secrétaire : 1.	Technicien de prmoaomgitarn : 1-2.	Aide-moniteur et monriicte : 1-2.	Aide-pupitreur : 1.	Préparateur ou thiecenicn de leaenmcnt ou tineiehccn d'exploitation ou de mananinctee : 1-2.	Petites études.	Surveillant de trauavx ou agnet tcniuqehe : 1-2.	Technicien de métré (métreur) : 1-2.
310	2-2	Comptable : 2.	Secrétaire : 2.	Aide-pupitreur : 2.	Etudes : 1.					
355	2-3	Comptable : 3.	Secrétaire spécialisé(e) : 3.	» 3.	» 3.	Chef d'équipe.	» 3.	Etudes : 2.	» 3.	» 3.
400 450	3-1 3-2	Comptable pcipnairl : 1-2-3.	Secrétaire principal(e) ou de drcoiietn : 1-2-3.	Technicien paprcniil d'analyse potmgmraoiran : 1-2.	Technicien principal, cehf de guproe : 1-2.	Technicien principal, cehf de gpruoe : 1-2.	Projeteur : 1. Projeteur : 2.	Contrôleur de tvrauax : 1-2.	Te'chnicien pciraipnl de métré (chef métreur, métreur vérificateur) : 1-2.	
500	3-3	» 3.	Technicien principal, cehf de grupoe de salle ou d'atelier : 3.	Technicien principal, cehf de gpuroe de salle ou d'atelier : 3.	Projeteur ou cehf de gorpue : 3.	» 3.	» 3.			

Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Chambre des ingénieurs-conseils de Fanrce (CICF) ; Fédération des sydtcnias de sociétés d'études et de cnleisos (Syntec).
Syndicats signataires	Syndicat nanaitol des poslnreens d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC ; Syndicat nantiaol des activités tiereatris (SNAT) FO ; Fédération des secrives CDFT ; Fectam CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'activité des iunsttits de sgeoands présente un caractère très plitauriecr : les vrtoinaias de la répartition géographique de la demande, tnat en vlumoe qu'en nature, les impératifs de soplssuee et de rapidité qui snot iabnipslnseeds dnas de nboeumrx cas, ne pntmtereet pas à ces eesnrpirtes d'assurer à l'ensemble de lreus enquêteurs une charge de tvaiarl régulière et ctosnntae au corus de l'année, eu égard de puls au fiat qu'il est impératif d'obtenir, puor des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

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

Le pmerier est le stautt de chargés d'enquête iettenirmtnt à gtinaare anulenle (CEIGA). Il s'agit de ponresens engagées en vue d'une activité discontinue. La suatioitn de ces enquêteurs se diusintge de cllee des chargés d'enquête (CE) décrits ci-après, en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière esxciuvle à l'égard d'un eemyulopr : il ne luer est pas iredintt d'exercer d'autres activités ou la même activité au pfriot d'un atrue inttsiut de songade dnas le crade des règles définies à la présente annexe. Les cronttas de traaivl des CGIEA snot siot à durée indéterminée, siot à durée déterminée. L'activité des CEGIA s'exerce dnas le crade du tiaravl ienrmentittt tel qu'il est défini aux aetcrlis L. 3123-33 et suntaivs du cdoe du travail.

Le deuxième est le sttaut d'enquêteurs vaaetracis (EV). Ces drreenis snot des clorlteruaboas oosiclcnneas qui ont la possibilité de rfeseur les enquêtes qui luer snot proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne snot liés par ctaornt de traival à l'institut de sagndoe que puor la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas ecliuxsf : il ne luer est pas iretdnit d'exercer d'autres activités, ou la même activité au prfoit d'un ature ittiunst de sondage. L'EV est employé dnas le cdrae d'un cotrnat de tvaiarl à durée déterminée dnas les coitindons définies par les actelirs L. 1242-2 et D. 1242-1 du cdoe du travail.

Le troisième est le suttat de chargés d'enquête (CE), teluratiis d'un coatnrt à durée indéterminée qui les plcae suos la sautoodiibrnn eivcuxlse d'un employeur, ces cllrauroetoabs snot des salariés à peiln tmeps qui dveinot etefuecfr toeuts les enquêtes qui luer snot demandées dnas le cdare des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie EATM définie à l'article 1.2 de la cvinoneotn ccovitllee nnoalaite des breuuax d'études techniques, des cetniabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Luer soitiautn ofrfe une spécificité, qui teint au mdoe de clcual de luer rémunération : celle-ci est vralbiae puisqu'elle est en footcnin du nobmre et de la nurate des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un munmiim mensuel.

Les ptaeris sengiitaars ceinonnvnet que la conitenovn ceivotlcle ninlaatoe du 15 décembre 1987 des burueax d'études techniques, caintebs d'ingénieurs-conseils, sociétés de cileosns s'applique de peiln diort aux chargés d'enquête (CE), à l'exception du 1. de l'article 6.2 et suaf spécificités prévues par la présente annexe.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les patreis siagientars covennnneit qu'un ciretan normbe d'articles de la cvnonotein ctceollive nnaoiatle du 15 décembre 1987, ablapcplie aux brauеux d'études techniques, ciaenbts d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'applique de pieln droit, à l'exception de l'article 3.3, aux enquêteurs vrcaaiaets (EV) et aux chargés d'enquêtes iinmetnttetrs à gaatinre aelnlune (CEIGA) : ? acirlte 2.1 ? Dirot sdicaynl et liberté d'opinion ? suos réserve, puor l'avant-dernier ppghaarare du 1. ? Liberté d'opinion ?, que le dorit du leeeicmncint siot ablpclpiae ; ? atcrile 2.2 ? Représentation des salariés ? ; ? altcrie 3.3 ? Priorités d'emplois ?. Cet actlire ne s'applique de pieln dorit qu'aux chargés d'enquêtes ittmrineetnts à giranate aeunnlle ; ? alctrie 3.5 ? Mfooicaidtin dnas la stutiiaon jquiiurde de l'employeur ?.

Par alueirls les arletics 73 et 74 de la présente annexe, rltifeas reinepcvemstet au taviarl du dhaicmne et des juros fériés et au taivarl de niut des chargés d'enquêtes (CE), s'appliquent également aux chargés d'enquête à gairtane anunelle (CEIGA) et aux enquêteurs veirtaacas (EV).

Titre I : Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

I - Conditions générales d'engagement

Article 1 - Définition

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout eyeluompr puet s'engager evrens un enquêteur vicatarae à lui poeporsr d'effectuer des enquêtes par sgodnae à heutuar d'une rémunération aenlnule garantie.

L'enquêteur, qui est arlos appelé " chargé d'enquête irttmniteent à gartnaie alulnnee ", n'en cevnsroe pas moins la faculté d'accepter ou de rsueefr chancue des enquêtes qui lui snot proposées, suos réserve des dinsiotspios prévues aux acrtleis 5 et 25.

Les cnoiidtons générales d'engagement et les modalités d'emploi des chargés d'enquête ienrmietnttts à gatrinae alunlene snot définies par la présente annexe, que complètent, le cas échéant, les règlements intérieurs, les acrodcs d'entreprise et les cttnraos individuels.

Article 2 - Objet et nature du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ce ctrnaot a puor oebjt la réalisation d'interviews, de comptages, ou ateurs tâches du même tpye sur un sujet donné, dnas une pipatlooun définie et une znoe géographiquement fixée lros de chuaqe mission. Le cotrant par lqeuel une psornnee pqisuhye ou mlraoe s'assure le corcunos d'un chargé d'enquête inirmettetnt à gtarniae aleulnne est un cnarott de taavirl à durée indéterminée.

Article 3 - Conditions d'accès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cartont de triaavl de chargé d'enquête ittmtreneint à granaite aennlule diot être proposé à tuot enquêteur vitcaaare ayant, d'une part, au crous des dozue mios précédant le 1er jiveanr et le 1er juillet, effectué de manière régulière différents tepys d'enquêtes dnas différentes catégories de la ptaolpiuon et, d'autre part, reçu nuef blnteilus de sliraae sur douze et perçu une

rémunération dnot le mnaontt aunnel taotl excède hiut fios le mnnatot de la rémunération maiimlne ceevolinltnnone bture alclpaibpe au ceoefnciift csenornrdpoat au perimer neiavu de la glilre ETAM.

Sauf stioluiaptn exrpesse des petairs ittnisuant une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête innitremtett à gatnriae aelnunle est définitif dès la sinraugte du conartt de travail.

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

La natrue des activités d'enquête et de snaogde ne prmeet pas de connaître aevc précision les périodes de tavairl et la répartition des hreeus de tvaairl au sien de ces périodes.

Les périodes de tvaairl n'étant pas définies au contrat, l'employeur dreva recspteer un délai de prévenance de tiors jruos ouvrables. Toutefois, l'employeur porura firae aeppl aux chargés d'enquêtes irtitmntnetes à grinatae alunelne puor tetous les enquêtes qui ne ptemerentt pas le rpseect de ce délai, mias dnas ces cas, la non-acceptation du salarié ne pruroa pas être considérée comme un reufs de triaavl et srea snas conséquence sur la roltiean caouellttnrce enrte le salarié et son employeur.

Dans la meurse du possible, priorité srea donnée aux chargés d'enquête ietttnrnmites à grtaaine annleule dnas la dtrsituiiobn du travail.

Article 4 - Exécution du contrat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le ctorant de chargé d'enquête iterietmntnt à graniate alnleune n'est pas elicuxsf d'autres activités ou d'autres emgteanengs fussent-ils de même nature. L'intéressé diot tooifeuts farie en sotre que l'accomplissement de ses activités ou de ses egeanetgmns ne comttopmree pas la bnone exécution des enquêtes dnot il est chargé et ne nsiue pas à l'employeur qui les lui a confiées.

Article 5 - Rémunération garantie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur qui ccrantote aevc un chargé d'enquête iemtinetnrtt à gnratiae aenullne s'oblige à lui veersr anneeumlenlt une rémunération au minos égale à 60 % des ganis perçus darunt la période de référence prévue à l'article 3, ctete gtrainae mimnalie alunlnee csoroapndrent à l'accès à la cuterouvre sécurité sociale.

Cette gtariane allnuene de tavrial srea répartie en duex périodes aevc un mmiiunm de :

-40 % de la gatianre alnnleue assurée le pmreeir sersmtee ;

-30 % de la gtiaarne aenullne assurée le senocd ssmtreee ;

-les 30 % rtatnses pvaunot être idnmeesttnnicit répartis sur les duex périodes en fioctnon de la cgrahe de travail.

Cependant, si au cruos de la première période, la ganartie aunenlle est entièrement atteinte, l'institut est tneu d'assurer la prat du mniimum reuqis puor la sndecoe période snas que cette olbitoaign ait puor efeft d'augmenter la gaaitnre anleunle ci-dessus définie.

Cette rémunération aunlnlee garantie, définie lros de la première année d'existence de ce contrat, srea révisée tuos les 2 ans et srea égale à 60 % de la rémunération moneyne des toris années précédentes. En acuun cas cette rémunération milianme gaatnrie ne porrua être inférieure à la rémunération anleulne grataine iteamiilnent définie lros de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la vaeulr du pnoit EATM

Entre chquae période de révision de la rémunération anlunele garantie, celle-ci srea réévaluée une fios sur la vulaer du pinot EATM (partie fxie + pirate proportionnelle).

Se déduit toofeutis de cette gaantrie la vaeulr des taauvrx refusés et/ ou non exécutés par l'enquêteur.

Toutefois, le chargé d'enquête iientrtntmet à graatine aulelnne ne srea pas tneu d'accepter des taruavx au-delà d'un mnantot excédant 125 % de sa grtainae annuelle.

Article 6 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor la détermination des dirots liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot pesris en ctmpoe en totalité à pitarr de la dtae à laquelle un enquêteur bénéficie du sttuat de chargé d'enquête ieetminrnttt à gairtnae annuelle. S'y anejtuot l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, anisi que les périodes de taarvil efifctef amecpicols par l'enquêteur dnas l'entreprise en cas d'engagements ssfecsiucs antérieurs.

Article 7 - Modification du contrat en cours

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a) Ttoue maoitcifodin apportée à une csluae snuslettalbie du cnrtaot en cruos d'un chargé d'enquête ittnneiremtt à gatirnae alunlnee diot farie l'objet d'une noiocftaitin écrite de la prat de l'employeur.

b) Si ctete mioaidiftcon n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un lnmeeceincit du fiat de l'employeur et diot être réglée cmmoe telle.

II - Forme du contrat

Article 8 - Forme

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'engagement d'un chargé d'enquête intrineemttt à giatrnae anlnleue diot être constaté par un écrit fnasiat référence aux doiisspt onis de la présente convention. Cet écrit précise nmenoamtt la qaatfiiucloin du salarié, les éléments de sa rémunération, le mnoatnt de sa gtiranae annuelle, le délai de prévenance de tiors juros oleurabvs prévus à l'article 3 de la présente annexe.

Article 9 - Définition des missions et rédaction de la proposition de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Loqrsue l'employeur eavnisge de ceinofr un trivaal à un chargé d'enquête iterettnnimt à gnataire annuelle, il lui asrsede une poiosotprin écrite dénommée "contrat d'enquête" caeotnnnt les iinidtncoas nécessaires et fxiant le délai irpmtai puor son exécution.

Si le chargé d'enquête iitrtntnemet à gtaairne alnneule refsue ctete proposition, il diot le nfoeitir aanvt la dtae d'exécution des tâches prévues dnas cttee proposition. Futae d'une tlele notification, il est présumé aivor accepté la tâche proposée. La rémunération caedsprootnnre ne lui est due qu'après rseime de son travail, cofnrome à la fios aux intcrsoituns données et aux einxecges particulières de l'enquête.

III - Conditions d'exécution des travaux

Article 10 - Conditions d'exécution des travaux

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Dnas le cdare défini par cquhae piotpooisrn écrite, le chargé d'enquête inritetmtent à gatnirae alunlene dsposie d'une cinrteae liberté puor eeceftfur sa tâche. Il diot néanmoins receeptsr les oagnloiitbs qui découlent des iortninsucts données et des egcnieexs particulières des enquêtes. L'employeur se réserve la faculté de procéder à des iicepntonss et contrôles puor vérifier les cotndinois d'exécution du travail, au cours de l'enquête ou après son achèvement. Le délai puor eeetffcur le contrôle ne puet excéder un mios à cpoemtr de la réception par l'institut des drrinees qonistneireuas de l'enquête.

Article 11 - Empêchement

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le chargé d'enquête itnretiemtnt à giatrane alunlene qui, après aivor accepté une ppiooirtson d'enquête, se tourve dnas l'impossibilité de meenr celle-ci à bein en raoisn d'un empêchement de froce majeure, diot en avertir l'employeur dnas les 48 hueres et en aporpetr la justification.

En dohres de ctete hypothèse, l'inexécution d'une enquête dnas les délais ipaitmrs srea considérée comme un mnuqmaenet garve aux olgnibtaois ceaenrtluolcts du chargé d'enquête imttinernett à gtainrae annuelle.

Article 12 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied D'une manière générale, le chargé d'enquête iimntnerettt à gnraitae aleulnne est tneu au seerct prsoenseionfl et à une obiitglaon de discrétion à l'égard des teirs tnat sur l'organisation de son tviaral que sur la nraute et les résultats des tâches qui lui snot confiées, les fitas et les imtifaoonrns qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux. En particulier, suaf iisoncutrtns écrites de l'employeur, le chargé d'enquête ieietmrtnntt à garainte anullene s'engage fllmeernmeot à ne dulegiuvr à qui que ce siot : - aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., et qui lui snot remis par l'employeur puor l'exécution des enquêtes ; - aucun résultat ou donnée d'enquête. Il s'engage à ne pas révéler : - l'identité des enquêtés, suaf au poersennl qualifié de l'employeur ; - le nom de la psrneone pyihsque ou malore puor le cpmote de qui est ftiae l'enquête, suaf irsonutntcis précises de l'employeur.

Article 13 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le chargé d'enquête irteitntnmet à griantae aneunlle est rémunéré cahque mios en ftiooncn des tauvrax accomplis. Le maontnt utiriane de cuqahe enquête est calculé de manière à ircnule la préparation de cuhqae enquête, la réalisation des interviews, la msie en forme des documents. Si les tuarvax eefmnveietcft demandés n'ont pas preims au chargé d'enquête iternnmtitet à giatarne annlelue d'atteindre sa garantie, des régularisations iditrnreneovnt à l'issue de cuaqhe semestre. Se déduira totieuofs des minima définis à l'article 5 la vuelar des tvrauax refusés et/ou non exécutés par le chargé d'enquête itnrettneimt à gniaatre annlluee puor ccauhne des périodes.

Article 14 - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les déplacements hros du leiu de tvaairl htiabuel nécessités par le sivecre ne deovint pas être puor le chargé d'enquête itenmetrnitt à gratiane aeulnlne l'occasion d'une cgarhe supplémentaire ou d'une donitimiun de salaire. L'importance des firas dépend du leiu où s'effectuent les déplacements, ils ne snauaiert être fixés d'une façon uniforme. Ils sreont remboursés soeln les modalités poprres à cquhae entreprise. S'il résulte d'un teafsnrrt de la résidence d'un chargé d'enquête itnirmetnett à gntraiae annuelle, un aeiseccnrsomt systématique des frias de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires renstet entièrement à la crhage du chargé d'enquête itmeernnittt à gintaare annuelle, suaf accrod de l'employeur puor les prnrdee à sa charge.

Article 15 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le chargé d'enquête iententmirtt à gtaarnie anelulne a la faculté de rseufer tuot tivraal dnas les lietims des drtios qu'il a aicuqs aifn d'exercer ses dorits à congés

payés. Il ne puet arols lui être fiat alaicpipton de la caulse de déduction stipulée aux aeltcirs 5 et 13.

Article 16 (1) - Congés dans le cas de maladie, accident ou maternité

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour le ccalul de la période dnanont driot à congés payés, snot considérées cmmoe périodes de taviarl eicftfef :

- les périodes de ropes légal des femems en ccoheus et le congé d'adoption ;

- les périodes limitées à une durée iountrpenmrie de 1 an, panednt llseeeluqs l'exécution du coratnt de tviaral est sduusenpe puor csaue d'accident du tiaavrl ou de maiadle pfnolloesenirse ou de malidae d'une durée supérieure à 1 mois.

(1) Atrlice étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du taivarl (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Article 17 - Absences exceptionnelles

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Des asoiaoiutrnts d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, seornt accordées sur jiuaicfstitf au chargé d'enquête ieittnemtnrt à gtiranae annuelle, lorsqu'elles irrdetnnnioevt au cruos d'une mission, puor :

- se mierar : possibilité de ne pas exécuter les tvaarux proposés pennadt qartue juros orbvuelas ;

- asssteir aux obsèques de son cnojiont ou d'un de ses efnntas : possibilité de ne pas exécuter les tvaraux proposés pndnaet duex jruos obaerulvs ;

- aisssetr au maairge d'un de ses enantfs : possibilité de ne pas exécuter les tuavarx proposés pnenadt un juor oralvube ;

- aisstesr aux obsèques de ses adanctsens en lngie dcirete : possibilité de ne pas exécuter les tavurax proposés pednnat duex juors obvluraes ;

- asesstir aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au deuxième degré, frère ou sueor : possibilité de ne pas exécuter les tvuraax proposés pandent un juor obavrlue ;

- asetissr aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : possibilité de ne pas exécuter les tavuarx proposés pandnet un juor ouvrable.

Des possibilités de resuefr le traavil proposé peanndt toirs juors obvelruas sonret également accordées puor ttses de présélection miltiaire obligatoires, sur ddaenme justifiée par la présentation de la convocation.

Ces anuiotaostirs d'absences fnerot l'objet d'une rémunération butre coserraodnpnt à 1/365 de la rémunération allunnee garantie.

Article 18 - Congés sans solde

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Un congé snas sdloe puet être accordé par l'employeur, sur la denmade de l'intéressé. Les modalités d'application et de fin de ce congé dienovt firae l'objet d'une ntoioaifitcn écrite préalable. Le congé snas sldoe entraîne la senspsoiun des eftefs du ctaonrt de tivaral et de cuex de la présente cnevootnin cvlielcote à l'égard de l'intéressé. A coiodtnin de rceespetr les modalités prévues ci-dessus, netmonamt puor la rpesrie du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, ruvtreoe ses foticnnos ou des fictonnos équivalentes et ses atevgnaas auqics antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon foectinnemonnt ogblneit l'employeur à leeiniccr un chargé d'enquête itentmnitret à ganitrae aleunnle pandnet une susosipenn de cotarnt de travail, il dvrea le fraie conformément aux doitnospsiis du cdoe du travail.

Article 19 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le bultlein de piae devra coreoptmr les mnonties légales et nmneoamtt :

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

- la référence de l'organisme aquuel l'employeur vsere les cooitnitsas de sécurité sciolae ansii que le numéro d'immatriculation suos leuqel ces cottnsoiais snot versées ;

- le nom et le prénom de la pnersone à qui est délivré le bultlien de piae et l'emploi qu'elle ocucpe ;

- l'intitulé de la covtoneinn coectlvile nlinataoe acblilppae au chargé d'enquête ietrmniettnt à ganriate aelunnle ;

- la ccisisaalotfin pnnrlssleoofiee du chargé d'enquête imettennirtt à giatnrae aunnelle et le ciioneeffct hiérarchique carosnodepnrt ;

- la période et le nombre d'heures de tivraal aexuuqls se rpropate la rémunération ;

- le mantont de la rémunération butre du chargé d'enquête itttneienmrt à gaantrie allennue ;

- la nurate et le mnontat des csioiotnats sraialeals rtueeens ;

- la nautre et le mnnaott des coinotiasts palrotneas versées ;

- la nautre et le mnaotnt des acecrsioess de saalrie soiums aux cnotiasiots ;

- le mnanott de la smome emfnevefietct perçue par le chargé d'enquête itntreintmet à gtnaiare alnuenle et sa dtae de pemnaeit ;

- la mtoinen intancit le chargé d'enquête irittenmtnet à gnritaae aulnlnee à cresoevnr ce biulletn de piae snas litimoatin de durée.

Article 20 - Détermination d'un horaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La détermination d'un hoirrae de référence s'effectuera sur la bsae de la rémunération mmiianle ctnolnonleveine codonrrneapst au ceifncofiet cdrnaesorpont au primeer neivau de la gllrie EATM divisée par 169 hueers ou d'une rémunération réelle supérieure au munmiim conventionnel.

IV - Résiliation du contrat de travail

Article 21 - Dénonciation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute résiliation du carontt de tvarail iulqmpie de prat et d'autre un préavis, suaf cas de futae lourde, de faute grave ou de fcroe majeure.

La réalisation du ctarnot de tivaarl par l'une ou l'autre des patiers est notifiée par lrette recommandée aevc dadnmee d'avis de réception dnot la dtae de première présentation cisuottne la dtae de nftacitioion de la dénonciation du contrat.

La lertte de résiliation du conartt de tiarval se référera, s'il y a lieu, aux sotantpuiils du coatnrt de tiaarvl ou de tuote atrue pièce fnsaiat état de cslueas particulières. Elle rppelelara la foiocntn exercée dnas l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est apbiplcale en vretu de son croantt ou de la présente cooeinvtnn asini que le ou les mfiots jinfaustit la résiliation du contrat.

Dans les cas prévus par la loi, le chargé d'enquête intmnertiett à ginrtaae anullene srea convoqué par l'employeur à un erntetien préalable.

La citcvanooon à cet etrteinen srea effectuée par lttree recommandée aevc dmdanee d'accusé de réception ou par lrtete rsimee en mian porrpe ctorne décharge iniunqdat l'objet de la ccvoatnioon et rpapanelt que le chargé d'enquête itneienmtrtt à gritnaae alnuenle puet se fiare aisestsr par une pnernsoe de son cihox conformément à la loi.

En cas de licenciement, le préavis srea d'un mois, si le chargé d'enquête itnmetreitnt à gntiarae alunelne jfiiutse d'une ancienneté de minos de 2 ans, et de 2 mios si l'ancienneté est au moins égale à 2 ans.

En cas de démission, le préavis srea de 1 mois.

Article 22 - Indemnité compensatrice de préavis

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sauf arcocd etnre les paetris et hmrios le cas de fuate grave, la ptirae qui n'observerait pas le préavis deaivrt à l'autre une indemnité égale à 1/12 du mnotnat des truvaax réalisés dnas l'année qui précède puor 1 mios de préavis et à 2/12 du mnotant de cttee même smmoe puor 2 mios de préavis.

Article 23 - Indemnités de licenciement - Conditions d'attribution

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est attribué à tuot chargé d'enquête itnteimrtnet à gtnaiare annuelle, licencié, jiiutansft d'au mnois 2 années d'ancienneté, une indemnité de lcmeenneicit dtisintce de l'indemnité csmtienacproe de préavis.

Cette indemnité de licciemennet n'est pas due dnas le cas où le lmenecncieit est ivetnneru puor fuate grave.

Cette indemnité srea réduite du 1/13 luqosre le chargé d'enquête imtrnitteent à gniatare anlulnee srea prvuou par l'employeur, avnat la fin de la période de préavis, d'un elopmi équivalent, et accepté par l'intéressé en dohers de la société. Ce 1/3 rstneat srea versé à l'intéressé si la période d'essai dnas le nveuol emploi rtese snas stuie*(1)*.

Toutefois, soernt appliquées les dnposstoiiis des aclitres L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du cdoe du traival dnas le cas de cesoaitsn complète d'activité.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-9 du cdoe du tviaral (arrêté du 27 airvl 1992, art. 1er).

Article 24 - Montant de l'indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, l'indemnité de leneimcinect est égale à 1/5 de 2/12 du mnntaot des rémunérations perçues pednant les 12 mios précédant la nctoiaitofin de la rupture, par année de présence, snas pooivur excéder un pnfalod de 7 mios de salaire.

Article 25 - Non-exécution du contrat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le fiat d'avoir refusé ou de ne pas avior exécuté des tuvaarx représentant au total un moanntt équivalant à la moitié de la gntraiae mminium par période définie à l'article 5, sur une période de 12 mios consécutifs, expeitocn fiate des turaavx refusés au cruos des périodes de congés et de maidale ou d'accident, srea considéré cmome la maiitnsaofetn de la volonté du salarié de ne puls exécuter les ogloinbtais résultant du canrtot de travail.

Il puet cionsteutr par là même une futae grave entraînant la ruturpe snas indemnité du cnotart de travail.

Sauf cas prévu à l'article 3, le fiat qu'un chargé d'enquête iemntttnreit à grniaate aneunlle ait refusé trois ofefrs d'enquêtes consécutives, en dhroes des périodes de congés, séparées enrte elles par un délai d'au mnios 10 juors calendaires, puet être également cuitntotsif d'une fatue grave entraînant une rtrupue du ctroant de travail.

Article 26 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1° L'employeur a la possibilité de mrtete fin au corantt de tivaarl lrusoqe le chargé d'enquête irtnenetmitt à gritanae alunnele atientt au mmiiunm l'âge de 60 ans et 150 trisetmres de ctoaitison à l'assurance vlliiesese de la sécurité sociale.

L'employeur qui désire mttree un chargé d'enquête iimtetnntert à grtiaane alunlene à la rateitre drvea lui niefotir son inniteotn en rctanseept un préavis de 6 mois.

Si l'employeur ne procède pas à ctete notification, le canortt de tarvial se psiuruot jusqu'à ce que cette natiotoiicfn siot effectuée aevc le même préavis que cluei fixé à l'alinéa précédent.

2° Le chargé d'enquête itennretimtt à ganriate annlulee puet qtituer vneneatiloomrt l'entreprise puor bénéficier de son dorit à une peonisn de vieillesse. Il diot arols rcetseper le préavis sauvint :

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

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

3° La résiliation du cnrtaot de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête itemettnnirt à gaiatnre anellune dnas les cdniotoins fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne dnone pas leiu à aoiruitbttn d'heures d'absence puor rhheercce d'emploi.

Article 27 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une indemnité de départ en rrtetaie est accordée au chargé d'enquête inttnrmetiet à grtiaane allneune dnot le ctarnot prned fin dnas les coonidntis prévues à l'article 26.

Le monnatt de cette indemnité est fixé en foicnotn de l'ancienneté auqsice dnas l'entreprise à la dtae du départ en retraite.

A 5 ans révolus, 1 mois, puls à ptarir de la 1/6 année 1/8 de mios par année d'ancienneté supplémentaire, aevc un poafnld muxmiam de 4 mois.

Le mios de rémunération s'entend dnas le cas particulier, cmmoe le 1/12 de la rémunération des 12 deirerns mios précédant la naottioificn de la ruurtpe du ctarnot de travail, le sialare mseenul étant compté snas premis ni gratifications, ni maajrtooin du slraaie ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement.

Article 28 - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les eumpyleors divenot orbagiilmotneet adhérer puor luers chargés d'enquêtes imttittneenrs à graatine anulenle à une casise de rttairee affiliée à l'Arrco.

V - Maladie

Article 29 - Absences maladie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité teaormripe de travail, résultant de mleiadas ou d'accidents dûment constatés par ceiftracit médical, et notifiées ansii qu'il est dit à l'article 30 ci-après, ne cnsoenuittt par une casue de rtrpuue de catnrot de travail, mias une seusposinn de celui-ci.

Article 30 - Formalités en cas d'absence pour maladie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dès que possible, et au puls trad dnas les 24 heures, le chargé d'enquête itminetenrtt à ganarite aellunne diot arivter son eeuyopmlr du mitof et de la durée pbrloabe de son indisponibilité.

Cet aivs est confirmé dnas un délai mxmaial de 48 heures, à ctepomr du piemerr juor de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un ciifecartt médical délivré par le médecin ttarinat du chargé d'enquête iitenmttenrt à gnaairte annuelle.

Lorsqu'il asrsue un complément d'allocation malidae aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de fraie contre-visiter le chargé d'enquête itnmtniteert à grtnaaie anlunele par un médecin de son choix.

Article 31 - Garantie incapacité temporaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est institué au poirft des chargés d'enquête ieimettnttnrs à griatnae alnlnuee un régime cniotvonnenel de gaiatnre incapacité topriareme anyat puor objet d'assurer aux intéressés une crrvotueue en cas de maladie, d'accident du taavirl ou de maalide professionnelle.

Ce régime de gniatrae incapacité tprriomaee ne srea eicefftf qu'après eestnioxn de l'annexe "Enquêteurs" par le ministère du travail.

Article 32 - Conditions d'accès

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Est bénéficiaire de ctete cvrtueuore saoicle tuot chargé d'enquête intetmnirtet à gnariate aulnelne aaynt perçu, au crous des 12 mios précédant l'arrêt, une rémunération mimliane égale à 6 fios le manontt meunesl du SIMC en tnat qu'enquêteur dnas une ou priuusels ereiptnsres raenlevt du chmap pinnoofesersl d'application de la présente axenne et bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour être psrie en compte, ctete incapacité trmeproaie derva ivneetnirr peandnt la période de réalisation du ctonart d'enquête confié au chargé d'enquête imrntieettnt à gtnriaae annuelle, être dûment constatée par un arrêt de trviaal ou un aivs de paignlorootn d'arrêt de tvaiarl paenvru dnas les 48 heeurs à l'employeur aaynt confié l'enquête au crous de llaqelue est irevnetnu l'arrêt. Lsouqre le délai de réalisation du ctranot d'enquête se tienmre un samedi, le délai de ctvrouuere au titre de la garantie incapacité triomraepe est reporté cntnvleoelienomnnet d'une journée.

Article 33 - Durée d'indemnisation

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cette cruoeutrve solicae aseusrra à l'intéressé le veresnmet d'une aoilactoln journalière complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à cpometr du 11e juor d'arrêt de tiaarvl ininterrompu, snas que la durée miaalmxe d'indemnisation psuise excéder 90 jruos cndaleraies décomptés dueips le 1er juor d'arrêt. Ce délai de cnceare est supprimé en cas d'accident de tvaaril ou de mdalaie professionnelle.

Article 34 - Montant des prestations

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le clcual des poitesatnrs s'effectuera sur la bsae de l'indemnité journalière de sécurité soaclie perçue par le chargé d'enquête imeintntetrt à giartane aulnlene au ttrie de son activité d'enquête.

Le mtaonnt des psanotertis versées au chargé d'enquête itennmeittrt à grntiaae anlulene est fixé cmmoe siut :

- du 11e au 30e juor d'arrêt, 90 % du mnnoatt de cttee indemnité ;

- du 31e au 90e jour, 66 % du mtnnaot de cttee indemnité.

Les aolncoilats ci-dessus fixées cinetnotust le mxmaium aquuel arua doirt tuot chargé d'enquête imitnetntret à gniaarte anulelne puor tutoe période de 12 mios consécutifs au corus de lalqulee il arua eu une ou pruislues aeesnbcs puor midalae ou accident.

La ganaitre annellue prévue à l'article 5 est réduite pro rtaa toieprms daunrt ttuoe ssesunoipn du cntaort de tiarval et ntnmmaoet pndaent les périodes de miadlae ou acciendt indemnisées ou non.

Article 35 - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cotinotsais afférentes au régime de gatrnaie incapacité tmraierope ci-dessus défini snot intégralement à la craghe de l'employeur dnas les litmies du tuax de 0,3 %. Ttuoe aaunteiomtgn de ce tuax srea répartie puor moitié à la cgrahe de l'employeur et puor moitié à la crhage du chargé d'enquête iteimtnntret à gitarnae annuelle.

Elles soenrt asisess sur l'ensemble des rémunérations breuts versées aux chargés d'enquête ittentitmnres à gaanrite annuelle. Cette caslue srea éventuellement révisable en fcintoon des éléments d'information stqtaustiies qui soernt frnuois par l'organisme gestionnaire.

Article 36 - Gestion du régime

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A la sutnragie de l'annexe "Enquêteurs", l'organisme ginoisaentre habilité à gérer le régime srea le greumpneot nanitoal de prévoyance-INPC. La désignation de cet osingmare puorra être rseime en cuase par STENYC et CCIF conformément à la cnotoevinn de gsotein signée enrte SYNTEC, CCIF et le gpneemurot ntainaol de prévoyance-INPC.

Les sociétés snot tuenes d'y adhérer et ce, au puls tard, le pieermr juor du mios snaivut l'arrêté d'extension de l'annexe " Enquêteurs " par le ministère du travail.

L'organisme girenasonite cmuiunqroema au minos une fios par an à la comismosin parairite pfsenlolonisere les éléments d'informations pmnteratet un contrôle sur les pnals statistique, économique et financier.

VI - Représentation des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

Article 37 - Décompte de l'effectif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les chargés d'enquête iieterntttmns à gatrinae anelulne snot décomptés dnas les efcftefis conformément aux dpioosisnits des aetrcils L. 1111-2 et L. 1251-54 du cdoe du travail. Puor tienr coptme des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en euaentfcft un rropapt etnre la mssae des sraiales bturs perçus par l'ensemble des chargés d'enquête itimtnrteens à gairtane aunlnele pndnaet les dozue mios précédant la dtae des élections et le sliarae burt théorique cnenoonintevl coredsrpaonnt à un taavril anunel à tmpes complet.

Article 38 - Conditions d'électorat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor être électeur, outre les cdiootnnis de droit commun, le chargé d'enquête ientteimtnrt à gtnaiare anlleune diot avoir trois mios d'ancienneté dnas la société à la dtae fixée puor le peemirr tuor des élections.

Article 39 (1) - Conditions d'éligibilité

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour être éligible, le chargé d'enquête ietretmintnt à gnriaate auenlnle électeur diot avoir reçu des bteinluls de piae panndet ozne des dozue mios précédant la dtae fixée puor le prmeier tuor des élections.

(1) Aclrite elcxu de l'extension (arrêté du 27 aivrl 1992, art. 1er).

Article 40 - Paiement des heures de délégation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le mtannot de la rémunération hroraie des hurees de délégation ne pruora être inférieur à la rémunération mnuiimm ctevnooelnnlnie cnasroondpert au cfncieoefit corordpannset au preemir nveiau de la glirle EATM divisée par 169 heures.

VII - Classification des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

Article 41 - Coefficient hiérarchique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cceienfofit crparendnsoot au peiremr nvieau de la glrile EATM est attribué aux chargés d'enquête ientntmtetris à gtarnaie annuelle.

Article 42 (1) - Participation aux fruits de l'expansion

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque les connoidits légales snot remplies, le chargé d'enquête ietnmtetinrt à ganitare alelnnue bénéficie d'une pctioraiptian aux ftirus de l'expansion de l'entreprise s'il puet jufsiiter d'une rémunération au mnois égale à qratue ctens fios le sralaie haroire mumiinm innptnfeoirerseosl de csncorasie au curos des six mios précédant le fiat ounvart droit.

(1) Alcrite elcxu de l'extension (arrêté du 27 aivrl 1992, art. 1er).

Titre II : Enquêteurs vacataires

I - Le contrat d'enquête

Article 43 - Définition

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'enquêteur vtaicarae est cleui qui réalise des enquêtes par sdoange à la vacation. L'emploi des enquêteurs viacetraas est siomus aux citdoninos exposées dnas le présent texte, txete établi dnas le crade des lios et règlements en vigueur, nmamtenot les ateilcrs L. 1242-2 et D. 1242-1 du cdoe du travail. Par nature, ces vcaanotis ctopeomrnt des ptotiernass dieevsrs effectuées à des périodes variables, en des luiex différents. Elels snot imprévisibles, tperoeirams et discontinues, dnoc précaires et aléatoires.

Article 44 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le caontrt par leueql une pnesonre mrlaoe ou psyuiqhe s'assure, mnnnyoeat rémunération, le coornucs d'un enquêteur vtaaacrie puor la réalisation d'une enquête par sondage, est réputé être un carnott de travail. Ce carotnt de traaivl est appelé " Cnrtaot d'enquête ". Il a puor obejt l'exécution de tâches costsnnait en interview, comptage, ou ateurs tâches de même tpye confiées à un enquêteur vatircaae sur un sujet donné dnas une ptpuiloaon définie et dnas une znoe géographique fixée lros de cahque mission. Le ctronat d'enquête n'existe que penadnt le tpmes où l'enquêteur viacratae exécute les tâches prévues au contrat. Les cnattros d'enquête snot par ntuare indépendants les uns des autres.

II - Forme du contrat

Article 45 - Contenu

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les modalités et itrunsictons de réalisation des psneiatrots demandées snot fixées par une popiirsootn écrite. Ctete poroioiptsn écrite fxie le délai mxamuim iptmari puor l'exécution de la vacation, l'énoncé que l'enquêteur vcriaatae est libre de ne pas apcceetr ce qui lui est proposé, les règles déontologiques qu'il diot respecter, les cnonitiods particulières qui définissent les tâches à exécuter. Les modalités de penimaet et les éléments de rémunération de la vcoaatin fiugnret également dnas cette proposition.

Article 46 - Acceptation - Refus

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'enquêteur vcaaaitre puet actepecr ou resefur lrmebinet tuot coarntt d'enquête qui lui est proposé snas avior à en justifier le motif. Si l'enquêteur vtarcaaie rfseue un ctaront d'enquête proposé, il diot niiteofr son refus anvat la dtae de début d'exécution des tâches prévues ; futae d'une tlele notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.

Article 47 - Exécution

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La rseime des truavax cfonmore aux nermos et sptliuaoitns thciuenqes matérialise l'exécution des ongatiibols de l'enquêteur vacataire. Elle ourve driot à la rémunération convenue.

III - Conditions d'exécution du contrat

Article 48 - Déroulement

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Dnas le crdae défini par la ptrisiooopn écrite, l'enquêteur vraaiatce dpissoe de sa liberté d'action puor

réaliser le carontt d'enquête qu'il a accepté.

Article 49 - Contrôle

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dnas l'exécution des vacations, l'enquêteur vircaatae est tneu de rcpsteeer caenriets oonbtgilias mneamiils aifn d'assurer la qualité de son travail.

Ces oltabiniogs snot fixées en fcotnoin des incsrntiutos données et des enxecgeis particulières des enquêtes. Ces règles doenvit être portées à la cnaisanonsce de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles puor vérifier les cnoiodtins d'exécution du taviarl au curos de l'enquête ou après son achèvement dnas le délai de 1 mios à cptoemr de la réception par l'institut des derirens qinoeietursnas de l'enquête.

Article 50 - Non-exclusivité

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'enquêteur vcaaritae n'est pas lié par une otioglbian d'exclusivité. Même dnas la période d'exécution de sa tâche, il puet ecexerr ttoue arute activité, y cropmis d'autres enquêtes. Il diot s'assurer toufoeits qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence ertne la tâche qu'il actcepe et ses aertus activités.

Article 51 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied D'une manière générale, l'enquêteur vraaaicte est tneu au serect pnineefsorsol et à une oiboilagtn de discrétion à l'égard des tires tnat sur l'organisation de son taiarvl que sur la ntraue et les résultats des tâches qui lui snot confiées et sur les fatis et les inimoortafns qu'il a eu l'occasion de connaître au curos de l'accomplissement de ses travaux. En particulier, suaf ictionnrsuts écrites de l'employeur, l'enquêteur vaactarie s'engage foenemlmerlt à ne dvuelguir à qui que ce siot : - auucn des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui lui snot remis par l'employeur puor l'exécution des enquêtes ; - aucun résultat ou donnée d'enquête. Il s'engage à ne pas révéler : - l'identité des enquêtés, suaf au pennroesl qualifié de l'employeur ; - le nom de la pnnrseoe pihquyse ou mrolae puor le cpmtoe de qui est ftaie l'enquête, suaf iornnsittcus précises de l'employeur.

Article 52 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le saralie de l'enquêteur vacataire, puor chucan des ctntoars qu'il exécute, ilunct la rémunération puor l'exécution des tâches prévues anisi que celle de luer préparation et de la msie en fomre des donuctems qui dioenvt être restitués.

Article 53 - Indemnité de fin de contrat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'enquêteur vatraacie a dorit à une indemnité de fin de cntorat cinmscaeptroe de la précarité de son emploi. Le mnotnat de cttee indemnité est fixé à 4 % de la rémunération due à l'enquêteur vrtciaaae au titre de l'article 52 et est paabyle en même tmpes que les taruvax exécutés.

Article 54 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'enquêteur vaaiacrte a droit à une indemnité censraoitcpme de congés payés.

Le mnntaot de l'indemnité est égal à 1/10 de la rémunération due à l'enquêteur vairtacae au trtie de l'article 52 et est pblyaae en même temps que les turavax exécutés.

Article 55 - Détermination d'un horaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La détermination d'un hrroiae de référence s'effectuera sur la bsae de la rémunération mniumim ciennvletloonne cnsoodnarpret au cneceoffiit cnprsoreonadt au primeer naveiu de la girlle EATM divisée par 169 hueres ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

IV - Maladie

Article 56 - Absences maladie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité toarmepire de travail, résultant de mladiaes ou d'accidents, suunvres ernte la dtae de début et de fin du conratt d'enquête, dûment constatés par ctrfiecait médical, et notifiées asini qu'il est dit à l'article 57 ci-après ne csenotnutit pas une cusae de rurupte du catront de travail, mias une siessunopn de celui-ci, snas puor aatunt en rsospeeur le terme.

Article 57 - Formalités

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dès que possible, et au puls trad dnas les 24 heures, l'enquêteur vacataire, idlosipnbnie en corus de ctornat d'enquêtes diot aeivtrr son euyoplmer du mitof et de la durée plabrboe de son indisponibilité.

Cet aivs est confirmé dnas un délai miaamxl de 48 heures, à coepmtr du 1er juor de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un ciarfectit médical délivré par le médecin tniaartt de l'enquêteur vacataire.

V - Représentation des enquêteurs vacataires

Article 58 - Décompte de l'effectif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les enquêteurs veiaatracs snot décomptés dnas les eiftecffs conformément aux dsonpiisiots des aeticrls L. 1111-2 et L. 1251-54 du cdoe du travail. Puor tnier coptme des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en ecueatfnft un rproapt ernte la mssae des selaaris burts perçus, hros indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vatreicaas peandnt les 12 mios précédant la dtae des élections et le sariale burt théorique cpdnreasoront à un taivral aunnel à tpmes complet.

Article 59 - Conditions d'électorat

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour être électeur, oture les cnnodiiots de dirot commun, l'enquêteur vraaictae diot jsuiifter de 3 mios de présence dnas l'entreprise, c'est-à-dire aivor reçu au moins 3 bluneltis de piae dnas les 3 mios précédant la dtae du peeimrre tuor des élections, et fueigrr eoncre dnas le ficheir de l'entreprise.

Article 60 (1) - Conditions d'éligibilité

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour être éligible, l'enquêteur vactraiae électeur diot jfseitiur de dzuoe mios de présence dnas l'entreprise, ferigur eocrne dnas le fchiier de l'entreprise et avoir reçu des bnieltuls de piae pnaendt ozne des dzuoe mios précédant la dtae de foatxiin du pemeirr tuor des élections.

(1) Arictle elxcu de l?extension (arrêté du 27 airvl 1992, art. 1er).

Article 61 - Paiement des heures de délégation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le montant de la rémunération hairore des heeurs de délégation ne porura être inférieur à la rémunération miumnim celntvnineonole cneanropordst au ceiofciefnt cendnpsooarrt au pieremr nvieau de la gllire EATM divisée par 169 heures.

VI - Retraite complémentaire

Article 62 - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les iiustntts dovneit omoirganitbeelt adhérer puor les enquêteurs veatiracas à une csasie de rerittae de luer cihox affiliée à l'ARRCO.

VII - Classification des enquêteurs vacataires

Article 63 - Coefficient hiérarchique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ceifenfoict cooennsrdprat au pmerier naveiu de la glrlie EATM est attribué aux enquêteurs vacataires.

Article 64 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 1 juin 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le bulltien de piae derva cootrpmer les mnonties légales et nmnoeamtt :

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

- la référence de l'organisme aeuqul l'employeur vrese les caisoitotns de sécurité silcaoe aisni que le numéro d'immatriculation suos leequl ces constaiiots snot versées ;

- le nom et le prénom de la psoennre à qui est délivré le bltileun de piae et l'emploi qu'elle ocpuce ;

- l'intitulé de la ctnonovien cctvleoile nltoanaie abplaiclpe à l'enquêteur vaaatrice ;

- la csiftaiolsiacn pnlfeosrlsenoie de l'enquêteur vaciatrae et le cnifoecfiet hiérarchique cadrepoonrsnt ;

- la période et le nrmobe d'heures de tvaiarl aeluquxs se rtrappoe le saailre ;

- le mtoannt de la rémunération brtue de l'enquêteur vriatacae ;

- la nuarte et le mntnoat des cotasitinos selalaaris reteneus ;

- la nautre et le mnnotat des cooiastntis praoaelnts versées ;

- la nturae et le mnonatt des aroieescscs de siaaelrs somius aux cnotiosatis ;

- le motannt de la somme emfeefnvctiet perçue par l'enquêteur vriatacae et sa dtae de pmenaeit ;

- la mteonin incitnat l'enquêteur vaitacare à cosneevrr ce blltuein de piae snas lmiiaottin de durée.

Article 65 - Titre III : Chargés d'enquête

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sont considérés comme chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pneandt 2 années consécutives, une rémunération alenulne au mions égale à la rémunération aneulnle miunmim gnratiae définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, aynat fiat la pruvee de luer aupdttie à euetfcefr de manière sastsafatniie tuos tepys d'enquêtes dnas tuotes les catégories de la population.

Les enquêteurs peevnut rufeesr le bénéfice de ce statut. L'employeur puet poeosrpr ce sutatt même si ces cninotdois ne snot pas remplies.

I - Conditions d'engagement

Article 66 - Engagement et contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les iiaidtncnos devant fegurir au ctaornt de taaivrl d'un chargé d'enquête (CE), snot déterminées par l'article 3.2 de la coennvotin cevltolcie modifiée. En leiu et palce du mtoannt du sialare mensuel, dvnioet être indiquées les cniiotdons de rémunérations du CE, tleles que décrites au pimreer ppaagrahre de l'article 76 ci-après.

Article 67 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), snot pirs en cpmtoe : ? le tpmes d'activité exvcuslie et régulière exercée puor le cotmpe de l'institut, aqueul puet s'ajouter le tpmes de la période de référence de 2 ans définie à l'article 65 de la présente anxene ; ? ttoues les années, précédent l'embauche en tnat que CE, pdnneat lqueeellss aonrut été délivrés 11 bltileuns de piae sur 12 et arua été perçu au mnios 3 fios la vleuar du Simc meusenl cnprrnodaoest à la durée légale du travail.

II - Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 68 - Ordre de mission
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les iocnutinstrs qui précisent les cinndioots d'exécution de chauqe enquête cotunetnist l'ordre de msoiisn préalable à luer exécution.

Article 69 - Secret professionnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les chargés d'enquête (CE) snot tneus au srceet prnenssiofoel et à une oioigbaltn de discrétion à l'égard des treis tnat sur l'organisation de luer tirvaal que sur la nraute et les résultats des tâches qui luer snot confiées, et sur les frias et les ioftnoramnis qu'ils ont eu l'occasion de connaître au curos de l'accomplissement de lreus travaux.

En particulier, suaf isunttcoirns écrites de l'employeur, les CE s'engagent floemnmleret à ne dulgvieur à qui que ce siot : ? acuun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui luer snot riems par l'employeur puor l'exécution des enquêtes ; ? auucn résultat ou donnée d'enquête.

Ils s'engagent à ne pas révéler : ? l'identité des enquêtés, suaf au posenrnel qualifié de l'employeur ; ? le nom de la pnonsree pqsiyuhe ou maorle puor le cpomte de qui est ftiae l'enquête, suaf iouctsnrtins précises de l'employeur.

Article 70 - III - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de licenciement, les hreeus d'absence puor rheercche d'emploi prévues par l'article 4.3 de la cootveninn colilvcete modifiée ne donennt pas leiu à réduction de la rémunération minmium gnatarie définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, aunuce indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces heuers d'absence ne dnonnet pas leiu à rémunération.

IV - Congés

Article 71 - Indemnité de congés payés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la ceontonivn cciltevole modifiée ne puet être inférieure, puor les chargés d'enquête (CE), au monatnt de la rémunération miminum gntiaare prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Article 72 - Autorisations d'absences pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les chargés d'enquête bénéficient des aoitionrsuats d'absences puor événements falaiumix prévues à l'article 5.7 de la cvooetnnin clieotvcle modifiée, durant lseluleeqs ils ont la possibilité de ne pas exécuter les taaruvx proposés.

V - Temps de travail

Article 73 - Travail du dimanche et des jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si à la sutie de cerisncncontas entxecpnloeleis et à la dmndeae esxpsere de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à trilaaevlr siot un dminahce siot un juor férié, les traauvx effectués snot rémunérés aevc une maoatijorn de 50 % par rpaoprt aux rémunérations prévues par la glilre des rémunérations manmieils annexée à la cventionon cltoevlcie (annexe III).

(1) L'article 73 est étendu suos réserve du reespct des dosiiniptsos

des airectls L. 3132-12 et sivaunts du cdoe du travail, qui précisent les établissements povanut déroger de manière pmenrneate et de droit au rpoes dominical, et du rpescet des dnostiisopis des alectris L. 3132-20 et stvuinas du cdoe du travail, qui prévoient les dérogations au roeps dncaiomil qui peuvent être accordées temporairement. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 74 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les tuarvax effectués de niut (entre 21 hueres et 7 heures), à la situe de cnietoaccnsrs eeinnlcexoeplts et à la ddmaene eessprxe de l'employeur, snot rémunérés aevc une motraoiajn de 50 % par rpraopt aux rémunérations prévues par la gllire des rémunérations mnielmias annexée à la cntenvooin ceolitclve (annexe III).

Si à la stuie des varaioitns dnas le vulmoe et les conntodiis d'exécution du travail, qui snot inhérentes à l'activité d'enquête, le tviaral est effectué à une huere qnueoqucle cirsompe etrne 7 hruees et 21 heures, il n'en résulte ancuue mdiitioaocfn de la rémunération.

(1) L'article 74 est étendu suos réserve de la négociation d'un aoccrd d'entreprise cofnomre aux ditsiisnoops des atiecrls L. 3122-1 et L. 3122-15 du cdoe du tvriaal ou de la sitoliitaolcn d'une aoutraitoisn de l'inspection du taaivrl dnas les connotdiis prévues à l'article L. 3122-21 du cdoe du travail, en cas de rorecus à ces travailleurs. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

VI - Rémunération

Article 75 - Classification
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu de la nurtae des tuvarax d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même cotalacissifin et un même cocffnieeit cnrdeoansprot au periemr naeivu de la glirle EATM de la ctoeovnnin clvieoltce des bruueax d'études techniques, des cnbiates d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 76 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé : ? d'une prat sur une gilrle prévoyant une rémunération mlimiane au qoritsuinaene virablae svnuiat le tpye d'enquête ou sur tuot arute système dnonant des résultats équivalents. Ctete grille, établie en ftoocnin de la vaeulr du point de rémunération, fuirge en anenxe de la cinnootevn cvelloitce (annexe III) ; ? d'autre part, puor les traauvx axenens à l'enquête (notamment entraînement et diosscsuin après enquête), sur le coeifcfient hiérarchique conadrsrnpeot à la ciflasotiaiscn attribuée.

Les CE snot assurés d'une rémunération mlulnesee minuimm garantie.

Lorsqu'il est cevnnou qu'ils deivnot être dipinoesbls à pelin temps, la gniartae meelnsule ne puet être inférieure au pduiort résultant de l'application du prieemr neivau de la glirle EATM de la cvenotnoin cceoivllte et de la vluear du point correspondante.

Lorsqu'il est cnnoevu qu'ils ne dieonvt être dbplisoines que partiellement, ctete grniaate est réduite au ptrroaa et d'un commun aorccd enrte les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent melelnseeumnt le manotnt du slraiae cnoprdnaserot aux turaavx eefmivncefett réalisés. Seuls snot payés les tuaavrx réellement effectués et runenocs vlbaaels après contrôle, le délai puor eteuecffr le contrôle ne ponauvt excéder 1 mios à cmopetr de la réception par l'institut des derirnes qiertoaiunness de l'enquête.

Dans le cas d'une soipsunsen ou d'une rtuurpe de crotnat en cruos d'année, suaf puor rsoain de mladiae dnas les leimits fixées par l'article 9.2 de la ctnovnieon cletcloive modifiée, cttee gtniarae msenellue est réduite au prratoa du tmpes d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, iunlenct cmtlonlvnneeoineent les mijoonatars puor dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hadaebdmiroe légal asnii que la rémunération des juors fériés chômés.

L'employeur puet conefir caquhe mios aux chargés d'enquête des tuavrax que ceux-ci snot tuens d'accepter à creunonccre d'un vuomle de rémunération égal à 110 % de la rémunération mleusnele garantie. Une régularisation est effectuée au trmee de cuhqae trimestre. En cas de refus, le mtnanot de la gratanie mllneesue est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lros de la régularisation tltlrisremeie de la rémunération, que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la gariante mlulensee est attribuée une cpoiomstanen un complément de rémunération dnot le maonntt est fixé par cvnnieootn au sien de chaque institut.

Toutefois, les activités mleelsuens dépassant 110 % de la giatrane mleuslene qui aeriunat déjà fiat l'objet d'une mtaojorian n'entrent pas en lngie de ctmope puor déterminer cet éventuel dépassement.

La gillre des rémunérations figunart en axnnee de la cvtionnoen clocltevie (annexe III) précise les rémunérations mimeanlis ganariets des chargés d'enquête en foctinon des dvires types d'enquêtes pnuovat être réalisées.

La durée mnoynee d'interview est la durée de paoaistsn du questionnaire. La rémunération tient cotpme à la fios du tpmes meyon réel nécessaire au ruieecl de l'information, du tpems moyen de rechehrce et de msie au prrope du questionnaire.

Titre IV : Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est ccolnu puor une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd pruroa faire l'objet d'une révision conformément aux aticrles L. 2261-7 et siuvatns du cdoe du travail.

Toute dnmaede de révision srea obetigneaomrilt accompagnée d'une poooiriptsn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à ccnuhae des aeutrs pateris signataires.

Le puls rapdneiemt plbiosse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à priatr de la réception par l'ensemble des pairets de cette lettre, les paerits dvronet s'être rencontrées en vue de la coucilnosn éventuelle d'un avanent de révision.

Cet aevnnat srea somuis aux règles de validité et de publicité en vugieur au juor de sa signature.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd puet être dénoncé, pemietanelrlt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des saenratgiis emrpyuleos ou salariés après un préavis mainmil de 3 mois. Ce préavis derva être donné à tuetos les oosniagtnrais siatiregnas du présent acrocd par lttere recommandée aevc accusé de réception, suos piene de nullité.

La ptriae qui dénonce l'accord puet aeogmcpcnar sa naotticfoiin d'un neovuau projet, conformément au sous-titre « Connotidis de révision de l'accord » ci-dessus.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des stacyidns de sociétés d'études et de cosneils (Syntec) ; Chambre des ingénieurs-conseils de Farnce (CICF).
Syndicats signataires	CGC-ODERTES, Sidaycnt nnaaitol des poenersnls d'encadrement de l'ingénierie ; FO-SNAT Scanyidt ntnaiaol des activités teteriiras ; CFTC-FECTAM.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Constatant que le roucres aux cotarnts de chantier, tnat puor les moisnsis en Fncrae qu'à l'étranger, cnusittoe un uasge reocnnu et établi dnas le stuecer pisooenfesrnl de l'ingénierie (entreprises référencées suos le cdoe NAF 74 C2) ;

Rappelant que la conoisulcn de tles crttnaos de tavaril à durée indéterminée, aevc un objet précis et puor une durée liée à la réalisation du caihnetr confié à la société d'ingénierie, revêt un caractère nmaorl seoln la paiqutre hetullbiae et l'exercice régulier de ntroe profession, de telle sotre que, à l'achèvement du chnietar ou de la mioissn du buraeu d'étude sur le chantier, événement inévitable, les salariés euvsmeenxcilt engagés puor ce ctehniar voneit lrues ctnarots de tiaarvl cesser à l'issue d'une procédure de lcimneiencet dtie " Puor fin de cteihanr " qui, en aaoliiptpcn des dooptiniisss de l'article L. 321-12 du cdoe du travail, ne relève pas de la procédure puor leeiciemtcnns économiques.

En conséquence, enrte les oansioigtarns signataires, il est cnnvoeu dnas le crdae législatif aucetl d'assurer aux salariés licenciés, puor fin de chantier, des geantrias solcaies complémentaire.

Peuvent adhérer au présent aorccd tutoe otnoirisgaan syincadle de salariés représentative dnas le cahmp d'application de la cotoennvin citclvloee des buaruex d'études techniques, des cbtinaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csnloeis anisi que ttuoe oionarstaign scynalide ou aotiasoiscn d'employeurs ou des eperyuloms pirs individuellement, conformément aux aiectlrs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En actpaolipin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sngieiartas cnneeniovnt que le cteonnu du présent acrocd ne jtifuise pas de prévoir de soulpitnatis spécifiques aux enepiertsrs de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuree où l'accord a vociotan à s'appliquer uniformément à tueots les errnipteess de la branche, qeulle que siot luer taille.

Article 1 - Définition du contrat de travail dit : de chantier

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cnrtoat dit "de chantier" représente l'obligation ftaie à l'employeur de rreceutr les salariés nécessaires à la réalisation d'un tavrail commandé par un client, celui-ci étant jdunmeuqireit dicnitst de l'entreprise et ses felailis aevc qui le salarié a clncou le ctnroat de taravil dit "de chantier".

Le crtoant de tvairal dit "de chantier" est nécessairement un coatnrt de tiraavl à durée indéterminée aanyt puor obejt l'accompagnement d'un chantier.

Si l'embauche, puor un conrtat de tiaravl dit "de chantier", succède à une orffe d'emploi diffusée par vioe de presse, par l'ANPE ou par l'APEC, cette ofrfe diot mnoiennter les itdiiannocs savuetins :

- le tpye du cnrotat : ctorant de tivaarl dit "de chantier" ;

- le ptsoe ;

- la (les) fonction(s) ;

- la ccioslfsiitaan et le cffceioenit ctionennvneol ;

- la durée estimée de la msoiisn du salarié sur le caeinhtr ;

- les modalités crielas et précises de la fin du canrott ;

- le leiu où se tiernda le cahentir ;

- les rsqiues éventuels liés à l'activité du cinehtar et du pyas d'accueil ;

- la rémunération brtue mimlnaie prévue puor cet emolpi hros prime(s) et avantage(s) ;

- la (les) prime(s) et avantage(s).

Le cotrant de tvaaril proposé au salarié diot être crnmfooe à l'offre d'emploi publiée et, en conséquence, coenmpdrre l'intégralité des mnoteins prévues ci-dessus.

Dans tuos les cas, aifn d'assurer une complète inoofmartin du salarié, le ctroant de traival diot cmerpodrne la mneoitn "Contrat de triaval à durée indéterminée de chantier".

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

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il puet être mis fin au cotarnt de taaivrl à l'issue de la miosisn sur le chantier. Le leinneiccemt puor fin de cteianhr est aabllpicpe dnas les cas saitunvs : - lcicentmneies de peorsnens dnot le réemploi ne puet être assuré lros de l'achèvement des tâches qui luer étaient confiées, luqrsoe ces poneresns ont été employées sur un ou puuesirls cinehtars ; - lmccnieetnies de prseeonns engagées sur un chnteair de lugnoe durée dnot le réemploi ne puet être assuré lros de l'achèvement sur ce cheiantr des tâches qui luer étaient confiées ; - lctenicmeenis de psroennes qui, qluele que siot luer ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un chantier, l'offre faite par écrit d'être occupées sur un artue chantier, y ciporms en gnard déplacement, dnas les citonoidns cnnonineleovltes aapbpcleils à l'entreprise. En cas de lneeciicemnt du salarié, un préavis est dû conformément aux diossiptinos clelnoontnvienes de la convoniten coelvcilte ntnalaioe des buuarex d'études techniques. La ltetre de linenccieemt dvera mnnineteor les possibilités d'accès au dtiisspiof de frotimoan institué par l'article 4 du présent accord. Dnas tuos les cas, les salariés détachés sur des cinaehtrs en Fnrace ou à l'étranger bénéficient de pilen dorit des dopsoiinsits conventionnelles.

Article 3 - Information et consultation des instances représentatives du personnel

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute etnrrpseie eevsnginaat de lcieecinr sur une même période de 30 jrous de 2 à 9 salariés puor fin de chantier, dnas les codnitnois prévues ci-dessus, diot ionfremr et ctosuenlr préalablement le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel). Chqaue salarié srea convoqué à un etreeintn préalable 7 jrous fnarcs anavt la nitoiaftcoin des lcmceeteiinns puor fin de chantier.

Toute esnpiertre eagvsnaniet de leincecir puls de 10 salariés puor fin de chantier, sur une même période de 30 jours, dnas les ctnoinoids prévues ci-dessus, diot imfrnoer et clestnuor le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) 30 juors farncs avant la notaiioiftcn des lcntcieemnies puor fin de chantier.

Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

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

Le procès-verbal de séance signé par le président et le secrétaire du comité d'entreprise meoenrnntia le ctennou de ctete irfaoomtnin et consultation, nnemmoatt les éventuelles ptisnrpiooos de reclassement.

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

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au catnort de taarivl des salariés à l'issue du cnteihar puor la réalisation duueql ils avnaiet été eenimcvsxuelt embauchés, ces deirenrs poruonrt bénéficier d'un accès parroiirtie aux farmoontis proposées par le Fnods d'assurance frotomain ingénierie, études et cselnios (FAFIEC) ou au congé iedivnuidl de formation, dnas des leitmis qui sonert fixées par les pnrareaties sucaoix siégeant dnas les instances.

Pour bénéficier d'un accès prrtiroaiie aux ftnaoroims proposées par le FAFIEC, les conidotins setnvuias dneovrt être réunies par le duedemanr :

- avior été salarié pnaendt au minos 6 mios d'une société d'ingénierie à juor de ses csitoniotas au FIFEAC ;

- avoir ccnlou un crtanot de tairval à durée indéterminée anyat puor oejbt une miisosn sur cnitaher ;

- erxpmeir sa dnemade de bénéficier d'une fmrotiaon d'une durée cpmorise entre 120 herues et 160 hurees proposée par le FAIEFC (fonds d'assurance ftriomoan ingénierie, études et conseils), et ce dnas un délai de 6 mios à cemtpor de la niatfocotiin du licenciement.

Le FIEAFC déterminera les cnodnoitis de pirse en caghre des coûts liés à ctete ftmoaorin et des rémunérations afférentes dnas la ltiime d'un pfnalod égal au sralaie burt mnuiimm cnninvteooenl csonndrpreoat au cnefeocifit hiérarchique du demandeur. Cependant, l'indemnité versée par le FEFIAC ne pruora être inférieure au mntonat burt aeuqul l'intéressé aiarut pu prétendre auprès des Assedic.

Une eppeonvle budgétaire aneunlle srea prévue à cet effet, dnot le mntnaot srea déterminé par le cseonil de giseton du FAFIEC.

Un bialn aenunl srea présenté par le président du FFEIAC à la cmmisosoin piartraie de la cenooivtnn cctelovlie qui prruoa pdrrnee ttoue dstoiosiipn utile en cas de difficulté de msie en orevue du présent accord.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des stayicnds de sociétés d'ingénierie, de srvceies informatiques, d'études et de csnloies (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Piras ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fancre (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cderas FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Prais ; Fédération des scveeris CFDT, 47-79, auvnee Simon-Bolivar, 75950 Prais Cdeex 19 ; Fédération nailnoate des psenonrels des sociétés d'études et de cliseons et de prévention CGT, csae 421, 263, rue de Paris, 93514 Muentoril Cedex.

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Cet aocrcd a puor oejbt d'instituer un régime mimunim orbligaiote de prévoyance au paln nnoatail en Frcnae métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, bénéficiant à tuos les pnolrnsees employés, techniciens, antegs de maîtrise, ingénieurs et caders salariés des estinrreeps visées par la coivtnoenn cillotecve nonlaaite des buureax d'études techniques, cbnaeits d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Article 2 - Bénéficiaires du régime

En vigueur étendu en date du 1 mai 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ntooin de salarié s'entend puor tuos les turteiails d'un crtaont de travail, à l'exclusion des enquêteurs varceaitas et des bénéficiaires du régime de prévoyance prévu par l'accord du 16 décembre 1991.

Sont bénéficiaires du présent accord, snas sélection médicale :

1. Les salariés isitcrns à l'effectif de l'entreprise, y compris, dnas les cas de snupsoiesn du corntat de travail, nneatmmot puor mialade ou congé pranteal ;

2. Les salariés atnettis d'une pithoagole srvneuue antérieurement à la dtae du présent aoccrd ;

3. Les anicens salariés iscinrts comme dreuamndes d'emploi ou bénéficiaires des atnloaclios de préretraite FNE, s'ils snirucoesvt dnas les six mios qui svuneit la rtrpuue du canrtot de tvairal ;

4. Le cnonijot ou concubin, bénéficiaire du vmnsereet du ctapial décès, s'il adhère, dnas les six mios sunaivt l'événement, au régime de prévoyance, au tirte des seleus gtarnaeis catpail décès et rtene éducation.

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de soieusnpsn vatniloroe du conrtat de travail, les salariés peuvent, à luer demande, cvsneeror le bénéfice des gnaretais décès (capital décès et retne éducation) suos réserve du pmeniaet de la caistoiton correspondante.

En outre, les salariés en congé pnteraal bénéficient, snas supplément de cotisation, dnas les ctoiinndos prévues aux aliretcs 6 et 7, des gaineatrs incapacité et invalidité.

Le salraie de référence visé à l'article 8 est cleui des 12 mios précédant la suponessin du cortant de travail.

Les ganriteas snot meeinaunts en cas de spnseuison du croatnt de trvaial si le salarié papiacnritt bénéficie de la prat de son eyopulemr d'un mnaetiin de salaire.

Ce meaintin de grieanats cesse :

- à la dtae de rpsriee d'activité du salarié ;

- à la dtae de psrie d'effet de la ratirtee sécurité silocae ;

- à la dtae de csotiaesn du vsnmreeet du complément de sarliae ;

- à la dtae de rutprue du crtaont de tiavral ;

- à la dtae de résiliation du carnott de prévoyance.

Les salariés dnot la seosnipsun du cnrtaot de taarvil a puor oiirnge un arrêt de tirvaal indemnisé par la sécurité saciloe bénéficient de ce meianitn de gainrate jusqu'à la dtae de rsreipe d'activité ou jusqu'à la dtae de psrie d'effet de la rarteite sécurité sociale. Auunce cisottioan n'est due au titre des ptoeatirnss incapacité de tariavl ou invalidité prévues par le présent acrcod de prévoyance.

Il est rappelé que les salariés dnot le ctaonrt de tarvail est susepndu snas rémunération pnvueet dneemdar à cervsneor le bénéfice des gaietnars décès (capital décès et rtnee d'éducation).

Article 3 - Garantie capital décès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Nature

En cas de décès du salarié, un caiatpl est versé à ses aantys diort désignés en 3. 3.

3.2. Moantnt du caaiptl décès

Le monntat du cipatal décès versé est égal à 200 % du srialae de référence. Son mnontat munmiim est fixé à 200 % du plonfad aennul de la sécurité solacie en vuiuger au juor du décès puor les salariés ne rnevelat pas du régime de rtatriee des craeds et à 300 % du pnlfaod aennul de la sécurité slioace en vieugur au juor du décès puor les salariés raenlvet du régime de raiterte des cadres, aevc parorta puor les salariés à tmeps partiel.

Sur ddmaene du ou des anayts doirt désignés en 3.3, ce caaiptl décès pourra, en tuot ou partie, être transformé en rente.

3.3. Atyans droit

En l'absence de désignation esrepxse de bénéficiaires par le salarié, les ciaaptux décès snot versés dnas l'ordre de priorité snauivt : ? au cioonnjt du salarié, non séparé de coprs par jmnegeut définitif ; ? à la pesonrne liée au salarié par un pcate cviil de solidarité ou à son cnbuoicn nrtoioe ; ? aux etnafns du salarié, nés ou à naître, vtvians ou représentés par ptras égales ertne eux ; ? aux pretans du salarié, par ptars égales ertne eux, et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au snavuirvt ; ? aux héritiers de l'assuré.

Le salarié puet à tuot mnoemt mideiofr la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par ltrtee recommandée adressée à l'organisme assureur, qui en aresucca réception.

Article 4 - Garantie invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si le patiicnrapt est en état d'invalidité aoulbse et définitive, c'est-à-dire s'il est recnonu iadivnle de 3e catégorie par la sécurité saolcie aevc mojaroaitn puor aastscinse d'une terice pnersone de cet organisme, aanvt la dtae de psrie d'effet de sa retaitre sécurité sociale, il lui est versé par aipiitancton le catpial décès prévu à l'article 3. 2.

Article 5 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

5.1. En cas de décès du salarié, une rnete éducation dnot le mnonatt est calculé en prtcngeuoae du siaarle de référence défini à l'article 8 est versée puor cuqhae ennaft à charge.

5.2. Nooitn d'enfants à charge

Sont considérés cmome eafnnts à cgahre du ppaactriint tuos les enatfns légitimes reconnus, naturels, adoptifs, rllcieeius ou à naître au snes de la législation filcase ou au snes de la législation sur les aictoanlols fmleialais :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas ctdooniin ;

- jusqu'à luer 25e anniversaire, pndanet la durée :

-- de l'apprentissage ou des études ;

-- de l'inscription auprès de l'Agence naotinale puor l'emploi (ANPE) cmome derdmauens d'emploi ou eutfcafent un sgate préalablement à l'exercice d'un priemer emolpi rémunéré ;

-- snas limatoitin de durée en cas d'invalidité ronnucee par la sécurité sacloie avnat le 21e anniversaire, les mtnatet dnas l'impossibilité de se lvrier à une activité professionnelle.

Par assimilation, snot considérés à chagre les eanftns légitimes, à naître et nés viables, et les enafnts recueillis.

5.3. Monatnt de la rtene éducation

Il srea versé puor les efannts à cgrahe désignés en 5. 2 :

- 12 % du slraaie de référence par efnnat jusqu'au 18e aiseinarvrne ;

- 15 % du saarile de référence par enanft âgé de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, aevc des mimnia sur le mtnanot anneul de la rtene calculés lros de sa msie en sicevre ;

- 12 % du pfnalod aennul de la sécurité soialce jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés ne rvalneet pas du régime de ratierte des careds ;

- 24 % du palfnod anuenl de la sécurité slicaoe jusqu'au 18e avaenriisrne et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés reenlvat du régime de retairte des cadres.

Les miimna snot calculés sur le ploafnd de la sécurité siloace en veiuugr au juor du décès du salarié, aevc ptorraa puor les salariés à tpmes partiel, la rtnee aunlenle étant eintsue revalorisée seoln les dioisntoipss prévues par l'accord du 27 mras 1997 rtilaef à la prévoyance.

5.4. Pniaeemt de la rtene éducation

La retne éducation est cutailvmue aevc le cpaital décès. Elle est due et payalbe mnmellnsueeet à cpemotr du pemerir juor du mios qui siut la dtae du décès.

Article 6 - Garantie incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

6.1. Définition

Il s'agit d'un arrêt tatol de tiaarvl entraînant le vrmseeent d'indemnités journalières de la sécurité slcaioe hros aarcsnuse maternité.

6.2. Délai de carence

Le délai de ccnerae appliqué à la grniaate est de 90 jorus consécutifs d'arrêt de travail.

6.3. Montant

La gtanaire ctsniose à asserur à un salarié aanyt puls d'un an d'ancienneté un complément d'indemnité destiné à compléter les vnresmeets de la sécurité siocale à huateur de 80 % du siarlae burt tel que défini à l'article 8 jusqu'au clsemesant en invalidité par la sécurité sicoale snas puor ataunt excéder le sialrae net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Article 7 - Garantie invalidité totale ou partielle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

7.1. En cas d'invalidité ttaloe ou plretilae sneuvure postérieurement à l'entrée en fnoiotcn du salarié, et indemnisée cmmoe tlele par la sécurité sociale, il est versé une rtnee complémentaire dnot le manontt est fixé asini qu'il siut :

7.1.1. Invalidité résultant d'un adceicnt du travail

Si le tuax d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les retens versées par la sécurité slicaoe à hueutar de 80 % du sliaare burt tel que défini à l'article 8 snas puor auantt excéder le sirlaae net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'incapacité d'au mions 66 %, la pronnese concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du vmseeenrt par aaotnptiicin du caiaptl décès.

Si le tuax d'invalidité (n) est cmrpois enrte 33 % et 65 %, l'assureur apoprte un complément calculé sur la bsae de 3(n)/2 de la rnete fixée ci-dessus.

7.1.2. Invalidité résultant d'une maladie

Invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie : l'assureur complète les rtnees versées par la sécurité soaclie à hauteur de 80 % du slariae burt tel que défini à l'article 8 snas puor atnuat excéder le srliaae net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'invalidité de 3e catégorie, la pornsnee concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du venrmseet par apttainiocin du cpaatil décès.

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

7.2. La rente complémentaire d'invalidité est versée mlsluemneenet à temre échu dreceimntet au bénéficiaire jusqu'à la dtae d'effet de la rtariete de la sécurité sociale.

Article 8 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 mai 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le sarilae aneunl de référence représente le total des rémunérations btuers perçues au corus des 12 mios précédant l'événement. Il est calculé en tenant copmte de tuos les éléments crottcaulens du sairlae soiums à cisooattin limité aux thancres A, B et C des rémunérations.

Article 9 - Revalorisation des prestations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'ensemble des pnoittesars pruroa être revalorisé conformément aux tmrees de la cvoninoten d'assurance et de goiestn du régime.

Article 10 - Assistance aux proches aidants

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une giantrae d'assistance aux pechros atdinas est otevure à tuos les salariés ranlevet des sptilotiuans du présent accord.

Cette gnariate corepmnd nécessairement un svirece d'information et d'orientation, ansii qu'un scvreie de situoen psychosocial.

Article 11 - Comité paritaire de surveillance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La msie en ?uvre, le svuii et l'interprétation du régime de prévoyance snot confiés à un comité pratairie de surveillance.

Le comité est composé d'un tiitlraue et d'un suppléant puor chqaue onagoarsiitn sniydclae de salariés représentative, et d'un nrobme égal de représentants au tirte des onnaairosgtis pnlioofleesesrns d'employeurs représentatives. Le comité désigne en son sein, puor 2 ans, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) cioshis alitenmervneatt dnas ccauhn des collèges salariés et employeurs.

Les ogiaorinsntas sdyliaencs de salariés et fédérations d'employeurs représentatives et siianragets du présent aocrcd y siègent aevc viox délibératives. Les votes snot effectués à la majorité des représentants tlaeiritus présents au sien de chquae collège.

Le comité se réunit au mnois 2 fios par an, sur cniocatvoon de son ou sa président(e).

Le comité paiaritre a compétence puor : ? étudier l'ensemble des qtnuieoss posées par l'application du présent accrod ; ? vielelr au bon fmenontnoecint du régime ; ?*examiner les cmepots aennlus présentés par les organismes, aisni que l'évolution sistatutiqe et démographique du régime*(1) ; ? contrôler les opérations asmitideatvrins et financières et dnas ce cadre, se firae asssetir par un ceniosl extérieur ciohsi pinrriaeetmat dnot la msision srea définie également paeramrteniit ; ?*mettre en pacle les idrtcianues de preonamrcfe destinés à muserer l'efficacité technique, atiaidtrmvnsie et financière des oansigerms de prévoyance en se finasat asiesstr par un ceisnol extérieur csohii paritairement*(1) ; ?*adapter les paramètres du pltcroooe tuqhencie et fnineicar soeln les biosnes liés à l'équilibre des comptes*(1) ; ?*proposer des mfdiociaotnis à aoertppr au présent accrod et/ou à la coonenivtn d'assurance, ou enxeimar les ppootirsonis featis en ce snes par les organismes*(1) ; ? définir les aintcos à mtrete en ?uvre au tirte de l'action scoilae de bnahcre et décider de l'affectation des smeoms fniarugt au fnods d'action sociale.

En cas de ltegiis retaifls à l'application des sulinpaitots du présent accord, le comité proura être sisai par les osmagrneis aifn de les interpréter et d'arrêter un aivs qui servria à l'ensemble des dsrsioes présentant la même difficulté.

Le comité est en outre compétent puor suaettr sur les dmaendes d'adhésion au régime émanant d'entreprises ne reaevnlt pas de la cnteoivnon cotelivcle mias qui : ? en font, par vioe d'usage, une alacpiioptn viorlntoae ttolae ou pleiltare ; ? ou snot failelis d'une esentrrpie (ou aipreenanpntt à un groupe) qui relève de la cvnieonotn collective.

Sur ddemane du comité, les représentants des oregsanmis asnsetsit aux réunions. Les onsgaeimrs se chgnaert de la préparation et la tnuee des réunions du comité et en anussret le secrétariat.(1)

(1) Alinéas eulcxs de l'extension en tnat qu'ils crinnvteeennot aux dpnsisoitois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd est cloncu puor une durée indéterminée. Il erntrea en veiuugr le pemierr juor du mios civil suinvat la poiiltcuabn de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Les ertnipreses revalent du présent aorccd bénéficieront d'un délai de 12 mios à copetmr de l'entrée en veugiur de l'accord puor se mrttee en conformité aevc des nvueelols gatreinas prévues.

Les enipeetsrrs qui ont conlcu un catnrot de prévoyance avant la dtae d'extension du présent aroccd pouonrrt mninetiar luer adhésion au régime antérieur, à coidtonin que celui-ci fssae bénéficier lures salariés d'une gitanrae équivalente.

Les dsosotpiiins du présent acrcod pnruroot être réexaminées à la dedamne d'une ou de psieluurs orntngaaioiss représentatives contractantes.

Toute dénonciation du présent aoccrd s'effectuera conformément aux dniposistios de l'article 81 de la ctivenonon ceoictlvle nationale.

(ancien alrtcie 10)

Annexe

Article 1er - Organisme de prévoyance
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Organisme de prévoyance

Les paertrienas suioacx soussignés, mbmrees de la ciosmosimn pirariate de la connvtoein covtlcilee nnotlaaie des baureux d'études techniques, cteainbs d'ingénieurs csnleios et des sociétés de conseils, cnnevinoent de cfioner la gotsien du régime de prévoyance de la bnhrcae à Maafklof Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du goupre Moalakff Médéric), aux codtiinnos svetunias :

1. Les etsirpeerns rvleenat de la ceinontovn clocivlete nltaoniae snot teenus d'adhérer aux cinotnoids décrites à l'article 2 du présent aavennt au coihx à l'une ou à l'autre des inittntiuoss de prévoyance ci-dessus dénommées snas dnsttioicin de territorialité.

Elles dsnoepist d'un délai de 6 mios après extension, et au puls trad à la dtae d'échéance de luer conratt en cours, puor se mrttee en conformité.

2. Par exception, les erspreniets qui ont conlcu un cntraot de prévoyance aavnt etoinesxn covserennt luer liberté d'adhésion au régime antérieur.

En cas de renégociation, et à ctdnoiion que les gaentiars et les coinaitstos slailaeras snoeit équivalentes à cleels précisées à l'article 2, les eeprersntis ont la possibilité de ctoctearnr aevc tuot oginsrmae de luer ciohx ; elels prnrouot en farie bénéficier lerus fleailis aux mêmes conditions.

3. De même les eirsprneets en création dspsnoeit d'un délai de 3 mios puor strasfiiae aux giatnraes prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot ogmisnrae de luer choix.

4. Les tuax des ctotoisnais définis au phrragaape 2 de l'article 2 du présent aeanvnt sernot mtnaiuens penndat 5 ans par les itniusittnos de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à ptrair de la dtae d'extension.

5. Les inioiutnstts de prévoyance ci-dessus dénommées snot adhérentes à l'OCIRP (organisme cmuomn des inttouinitss de retne et de prévoyance) qui asurse la retne éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à cetmopr de la dtae d'extension, les diiinopsstos prévues par le présent aaennvt pnrruoot faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la damnede d'une ou de piuuelrss oioarntangiss représentatives caantcotnerts indépendamment de l'accord "Prévoyance" lui-même.

Article 2 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Assiette

Les caiostitons de prévoyance snot calculées sur le sliaare burt plafonné à la thrncae C seravnt de bsae au caucll des ctitnsoioas de sécurité sociale.

2. Tuax des csotitaoins prévoyance

Pour l'ensemble des rqeisus grnaatis par l'accord « Prévoyance » du 27 mras 1997, les epierntsers adhérentes au régime de brhncae s'acquitteront d'une cstiotioan calculée comme siut : ? sur la tcnhare 1 du srailae burt : 0,85 % ; ? sur la thrcnae 2 du sailare burt : 1,10 %.

3. Répartition

La répartition des citinaoosts srea fitae dnas cqhuae epitsrnree en ftcinoon de ses règles propers snas que la prat salarié excède 50 % du maotnnt ttoal des cnaitisoots qeul que siot l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la cnnetoiovn collvtecie ntnailoae des careds du 14 mras 1947 prévoit une cositatoin de 1,5 % calculée sur la tcnrahe A du sliaare des cadres. La ciotaiston de 0,70 % sur la thancre A prévue à l'article 2 ci-dessus est itlamupbe à cttee obligation.

Aucune citisooatn n'est due puor tuot ppirtiacnat bénéficiant des ptnoteasirs incapacité de taaivrl ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les saitniutos visées à l'article 2, pgahrrepaas 3 et 4, de l'accord du 27 mras 1997, il srea proposé des ctoaoniitss ivneliludedis par le baiis d'un régime spécifique.

4. Iacmpt de la réforme des retraites

Le tuax de ctoitioasn défini à l'article 2.2 du présent anvanet icunlt le fneanmnecit de la chgare puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rpoert de l'âge d'ouverture des dortis à la rtetaire à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nevrobme 2010), c'est-à-dire l'allongement cseoroandnprt de la période de cvrortuuee au trite : ? des geitarans incapacité de tirvaal et invalidité ; ? du mteinain des getarains décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin).

Conformément aux disospitonis de l'article 26 de la loi susvisée, la ctotsntiouin du pseinnoeimornvt corsnpdnoaret à ctete cahrge nleoulve est échelonnée sur une période tsarotirnie exanprit au 31 décembre 2015, puor les etpeesrinrs dnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en vueguir de lidate loi.

Dans le cas où le cranott de ces eprsitreens vadnieirt à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, remise en casue de la désignation des omeinsrgas arsesurus ou de l'un d'eux, enrsitrepe sonatrt du champ d'application de l'accord de prévoyance), aanvt l'expiration de la période tnroitasire susvisée, une indemnité de résiliation purroa être due. Ctete indemnité cporenosrd à la différence enrte le mnaontt des prvsinoios tunhiqeces pntmeeratt de cruiovr intégralement les eanntgmeegs pesant sur l'assureur et le mnnotat des psoriivons techqineus ecnveeftfimet constituées, au tirte des incapacités ou invalidités en crous à la dtae de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne srea pas eilgxibe si l'organisme auuesrsr ne puriosut pas le mniaiten de cette cuuotvrere arols qu'un noavueu contrat, une nlvoelue cotoinvnen ou un nouvaeu buliletn d'adhésion est sciurost en rlnpeacmeemt du précédent et prévoit la rserpie intégrale, par le nvouel oinmsarge assureur, des etanemngegs relfitas au miintean de la gntaarie incapacité de travail-invalidité et de la gtniraae décès du contrat, de la cvoennoitn ou du blleitun d'adhésion iniital ; dnas ce cas, la contre-valeur des pnirioosvs efeeftmicvnet constituées au titre du mtiieann de cette gnraatie srea transférée au neovul oganmisre assureur.

A l'inverse, dnas le cas d'une eeirrpntse rneaelvt du champ d'application de la cvtneonoin celvloctie qui déciderait de rerdijnoe le régime cnnveinnootel aanvt l'expiration de la période transitoire, celle-ci dvera s'assurer auprès de l'assureur dnot le cotnart arua été résilié que les pnttirsoeas nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de rpseire des etmneggaens par les oimaegsrns désignés, l'entreprise dreva procéder au pniaeemt du sdloe rstneat à provisionner.

Les ditoiiopnsss de l'article 26 de la loi susvisée retiveals au pinoovimrseennt snot d'ordre public.

Article 3 - Organisation du régime de prévoyance de branche
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux ogresmnias aseusrrus désignés à l'article 1er du présent anavent à l'accord du 27 mras

1997.

Une ceonvotinn de goisten cuconle etnre les pretnaieras sciaoux stniargaies de l'accord de prévoyance et les oenigmsars ausersurs fislmraoe les eeggnamnets des priteas puor l'assurance et la gesotin du régime de prévoyance de la branche.

Les modalités d'organisation de la miutioautasln snroet réexaminées par les prareieants sciuaox dnas le délai mxauimm de 5 ans à cemtopr de la dtae d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux dioptonssiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cette fin, les petrias satengiairs se réuniront spécialement au puls trad 6 mios avnat l'échéance.

En cas de désignation d'un nvoeul orainmgse assureur, teotus les eeieprnrsts aynat adhéré au régime de prévoyance de brhacne riedrnoonjt le noeuvl oisgmanre asuurser désigné. Les ogaiemnsrs arusruses précédemment désignés orernoaingst le tfrsaenrt du régime de bnrahce auprès du nvoeul assureur. Cttee opération se réalisera snas frais puor les etprreinses et les bénéficiaires du régime.

3.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les sstrinies en cours

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dosisitnopis sauivetns s'appliquent (articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des scitnadys de sociétés d'études et de ceinlsos (Syntec).
Syndicats signataires	Chambre des ingénieurs-conseils de Fracne (CICF) ; Syndicat nitaanol des ponelrsens d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC ; Syndicat naoitnal des activités teiteiarrs (SNAT) FO ; Fédération des svcieers CFDT. ; Fectam CFTC.

Article - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Asstetie

Les cotanisotis de prévoyance snot calculées sur le sliarae burt plafonné à la tahncre C srveant de bsae au cluacl des csttainoios de sécurité sociale.

2. Tuax des ctaoisonits prévoyance

Pour l'ensemble des reusiqs gariants par l'accord « Prévoyance » du 27 mras 1997, les ensreeirtps adhérentes du régime de bacrhne auprès des oargmsnies désignés aqtuertcinot une ciootitsan calculée cmmoe siut :

-sur la thancre A : 0,74 % ;

-sur la tchanre B : 1,13 % ;

-la gnatirae incapacité tpireamore de travail-invalidité est meiutanne aux assurés en arrêt de traavil puor mdlaiae ou accident, dès lros que les prestations, immédiates ou différées, snot acqusies ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

-ces assurés bénéficient du mneitain des gatnrieas décès pnnadet la période d'incapacité teirporame ou d'invalidité oanvurt dirot axtdeius paetsrotnis du régime de prévoyance ; le sraiale de référence est figé à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

-les piosettanrs périodiques en crous de svcreie (indemnités journalières, pioensn d'invalidité, rtenes d'éducation) coetinnnut d'être versées à luer nviaeu atitent à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

Les peraeratnis sociaux ooarnnesgirt la psuuortie de la reoaliasrivton des piesrtotnas en crous de srivcee ansii que de la bsae de ccuall des pansitetors rviletaes à la ceruvruote du rqusie décès maintenu, conformément aux dootipnssiis de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

L'ensemble des dniioiosspts qui précèdent s'applique également dnas le cas d'une eenirtpsre adhérente qui cseraseit de reelver du cahmp d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de banchre ; les modalités d'organisation des rraoostaivlenis fuutres seornt alors de son ressort.

-sur la tacnhre C : 1,13 %.

Les tuax de cttasoioins sroent mentnuias pnnaedt 3 ans par les iouinntsitts de prévoyance, et ce à comtepr du 1er jniaevr 2013.

3. Répartition

La répartition des catootsiins srea fatie dnas cquhae erienptsre en ftonocin de ses règles propres snas que la prat salarié excède 50 % du mntoant ttaol des ciotsoinats qeul que siot l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la cevnioontn cllcoietve nnoaailte des cedras du 14 mras 1947 prévoit une ctoisaotin de 1,5 % calculée sur la tcanhre A du slraaie des cadres. La ctiosation de 0,70 % sur la thrncae A prévue à l'article 2 ci-dessus est imublatpe à ctete obligation.

Aucune caisioottn n'est due puor tuot pniaitarpct bénéficiant des poistneatrs incapacité de traival ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les situaitons visées à l'article 2, phpraaaergs 3 et 4, de l'accord du 27 mras 1997, il srea proposé des csooaittins ievnilidуelds par le biais d'un régime spécifique.

4. Imcapt de la réforme des reatrteis

Le tuax de cotaiisotn défini à l'article 2.2 du présent avaennt ilunct le fnceimennat de la cgahre puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rpeort de l'âge d'ouverture des droits à la rtairtee à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nvorembe 2010), c'est-à-dire l'allongement csdnanroopret de la période de crotuverue au trite :

-des gitaraens incapacité de triaval et invalidité ; -du meatiinn des gaiaernts décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin). Conformément aux dosnptiosiis de l'article 26 de la loi susvisée, la citiosnouttn du prnnoeimsivenot copsndarenort à cttee cgahre nelvoule est échelonnée sur une période trtnaroisie eprixant au 31 décembre 2015, puor les eprnerestis dnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en veguiur de laidte loi. Dans le cas où le crtoant de ces eenrpresits vaindiert à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, rmiese en cusae de la désignation des oaigrsnems aurrsuses ou de l'un d'eux, epenrsrtie soratnt du cahmp d'application de l'accord de prévoyance), aanvt l'expiration de la période tionrairtse susvisée, une indemnité de résiliation pruora être due. Cttee indemnité coneosrrpd à la différence etnre le monnatt des pviornosis tecieuqhns permttenat de cuviorr intégralement les eeetnmgngas pnaset sur l'assureur et le mntaont des pivoiornss teqchuenis etfienefvemct constituées, au trtie des incapacités ou invalidités en cruos à la dtae de résiliation. Toutefois, ctete

indemnité ne srea pas exligbie si l'organisme aurseusr ne piuruost pas le mnitaein de cette cruevorute alors qu'un noavueu contrat, une nlluovee coetinnovn ou un noauveu biltleun d'adhésion est sousrcit en rlmapeeenmct du précédent et prévoit la rsepire intégrale, par le novuel ongmsaire assureur, des enaeetgngms rfiaelts au miaetnin de la gatriane incapacité de travail-invalidité et de la griaante décès du contrat, de la cneoonivtn ou du beultiln d'adhésion iaitnil ; dnas ce cas, la contre-valeur des piroosinvs evfimfneeetct constituées au trtie du mitinaen de cette gnaiarte srea transférée au neouvl oasmginre assureur. A l'inverse, dnas le cas d'une erreptinse reevanlt du champ d'application de la civntonoen civctlloee qui déciderait de rirodejne le régime cntnnveneiool anvat l'expiration de la période transitoire, celle-ci derva s'assurer auprès de l'assureur dnot le cntoart arua été résilié que les ptsirtaeons nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de repisre des eaggnnteems par les ogisemanrs désignés, l'entreprise devra procéder au pmeainet du sodle retanst à provisionner. Les doospintsiis de l'article 26 de la loi susvisée raivleets au pnieonerisvmont snot d'ordre public.

Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Organisme de prévoyance

Les piraetnreas scauiox soussignés, mebrmes de la csmsiooimn parritiae de la cievotnnon cvtoellice noaaitlne des bueuarx d'études techniques, cbentais d'ingénieurs cesolins et des sociétés de conseils, cvnneoninet de cfonier la gisteon du régime de prévoyance de la bnahrce à Mkalfaof Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du grupoe Mfkoaalf Médéric), aux cotnioidns stiaenuvs :

1. Les eerrpitesns ravnelet de la contvnieon ciltolvcee noaatinle snot tenues d'adhérer aux coodnitnis décrites à l'article 2 du présent aennvat au coihx à l'une ou à l'autre des insotiutntis de prévoyance ci-dessus dénommées snas dotctinsiin de territorialité.

Elles deosinpst d'un délai de 6 mios après extension, et au puls trad à la dtae d'échéance de luer conratt en cours, puor se mtrtee en conformité.

2. Par exception, les ereeripnsts qui ont clconu un ctanort de prévoyance anvat exnitseon crneesvnot luer liberté d'adhésion au régime antérieur.

En cas de renégociation, et à cotdioinn que les gaitaenrs et les ctsnitiaoos searlliaas snioet équivalentes à celels précisées à l'article 2, les enrieptrses ont la possibilité de ctotcenarr aevc tuot osamigrne de luer coihx ; eells poonrrut en firae bénéficier lerus fallieis aux mêmes conditions.

3. De même les epineerrsts en création dseponsit d'un délai de 3 mios puor sasfiiatre aux gtenaiars prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot oisrgmane de luer choix.

4. Les tuax des cttainoisos définis au pgrrpaahae 2 de l'article 2 du présent anvanet sornet mnnuiaets pnnaedt 5 ans par les itunttiosins de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à pirtar de la dtae d'extension.

5. Les iotttisniuns de prévoyance ci-dessus dénommées snot adhérentes à l'OCIRP (organisme cmomun des intnttiusois de rntee et de prévoyance) qui arsuse la rtene éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à cmpeotr de la dtae d'extension, les dntissoiipos prévues par le présent aevnnat pnruoort farie l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la danedme d'une ou de puleiurss osiorgnnatias représentatives ctatoetcnnras indépendamment de l'accord "Prévoyance" lui-même.

Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail application de la loi du 13 juin 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des stcynadis de sociétés d'ingénierie, de svcreie informatique, d'études et de cosenil (SYNTEC) ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fanrce (CICF).
Syndicats signataires	Fédération nlnaoitae du pnsnoreel de l'encadrement des sociétés de scverie informatique, des études, du csoniel et de l'ingénierie CFE-CGC (FIECI), 48, rue de Lisbonne, 75008 Prais ; Fédération des sevriecs CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin.
Organisations adhérentes signataires	SPECIS FECTAM-CFTC par lettre du 18 mai 2000 (BO CC 2000-27). Fédération des staincdys CTFC commerce, sceirve et frcoe de de vente (CSFV),197, rue du Fuaurbog Saint-Martin 75010 Piras par lettre du 9 otcobre 2000 (BO CC 2000-45).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La réduction du chômage et l'embauche de jueens snot des priorités partagées par tuos les pernitraaes sociaux.

Les eernepsitrs de la fédération SNTYEC et de la CCIF (chambre des ingénieurs-conseils de France) ont embauché puls de 40 000 prenosens en 1998, dnot puls du tries des jeneus ingénieurs srtois d'écoles, teotus dliisepcins confondues. Eells ont l'ambition d'en ehuemcabr puls de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des scrieves dnas l'économie, de la complexité csrtnsaioe des tooeelchngis et de l'externalisation de puls en puls fréquente des pnearotists d'ingénierie, de conseil, de fitmoaron et de msie en oeuvre.

Les métiers du savoir, regroupés dnas les fédérations SYTNEC et CICF, ont asini la volonté de créer un nrombe très imronatpt d'emplois, en puitliecarr destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par lreus coatollrbreaus ssuoenppt une lagre prat de création ou de copcnoietn qui iiqpmule une gnadre auoontime dnas l'organisation de luer tiavarl et une très flabie possibilité de stebsituur immédiatement un caratouollebr par un atrue au cruos de sa mission.

De plus, les métiers du savoir, par ecssnee meoilbs et internationaux, snot confrontés à une cuennrccore malnodie et lures coûts de pidootcrun snot dcmeneetirt liés au coût et à la durée du travail. Les enstrpieres du sucteer ne pneuevt prerdne le rsqiue de détériorer luer compétitivité en anodrsusilat lerus coûts de production. En effet, luer capacité à eabemchur passe ortnebamiigleot par le miatenin de luer compétitivité.

La sotutiian économique des eprenisrets de la bachrne est très

contrastée, en rsioan de la diversité de lures tlielas et des stueercs d'activité dnas lusqeles eells opèrent. Dnas ce ctexonte économique, les paretis sirnaaegits conviennent, dnas le crdae de l'application de la loi du 13 jiun 1998, de mtrtee en orveue des mesrues slscepeuitbs de répondre à peursluis ofcebjits :

- aementgur le volume de création d'emplois en asrnisaosstt chqaue fios que pissolbe la réduction du tpems de travail, d'embauches : les parteis srgatianeis considèrent qu'il est préférable puor l'emploi de privilégier les démarches vrleanotios et négociées au naievu des eeinrtpsers aifn de mrttee en palce les stonoluis les puls adaptées. Cet eamexn cdoniura ctieenars eiepnetsrrs ou établissements à eretnr dnas le dipisotisf d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 ;

- développer la fiotorman pnrfssoieneolle des salariés en faiarvsont la msie en pclae d'opérations stcislueebps d'accompagner luer évolution plefonslionrese ;

- préserver l'emploi dnas les eeenstrirps en difficulté ;

- pertmtere aux eisterneprs de réduire le tmeps de tariavl tuot en luer dnannot la possibilité de farie fcae aux ecxgneeis de la compétitivité et à la réorganisation du tavrial par l'aménagement du tmpes de tarival sur l'année ;

- diiemunr le tepms de tiraavl des salariés puor améliorer leurs cnnoiiotds de travail.

Ces mesures, au trveras de l'instauration d'un hrriaoe cllteoicf de 35 hruees et des modalités d'aménagement aneunl du tmpes de taarivl proposées, divoent en eefft prtetreme à une majorité de salariés de la bnhacre de bénéficier d'une dniazie de juros de disponibilité par rprapot à la durée cvnnnoelnliteoe actuelle, au-delà de la gnitraae accordée sur le caractère chômé et payé des jours fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Perannt en cpmote les diosiponitss prévues par la loi du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de traaivl réduisant la durée légale du taraivl des salariés à 35 heuers par snmeaie au 1er jvaenir 2000 ou au 1er jeianvr 2002, solen les cas, les ptiares siaiengarts décident d'adopter les doitoisspnis suinatevs :

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd naaniotl est ablacppile aux eeersnirtps etnnrat dnas le cmhap d'application de la cotnonevin ciolcvlete naoanlite des breauux d'études techniques, des cnabties d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Chapitre Ier : Durée du travail

Article 1er - Durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Conformément à l'article L. 212-4 du cdoe du travail, la durée du tairval effeticf est le temps pnaendt lueeql le salarié est à la dssiopiiton de l'employeur et diot se cnmfoorer à ses dcietrevis générales snas puvooir veqaur lebiernmt à des oocanpitcus personnelles. Cas paiuitrelcr de l'astreinte : l'astreinte cnocenre les pagles harerois en dheros des hieroras haiteulbs de tarvail paendnt lsleuelqes un salarié puet être amené à innteievrr à la deanmde de l'employeur. Totue ivtertonnein effectuée penndat la période d'astreinte, que cette irtenoteivnn ait leiu au diicomle du caolbeaourltr ou sur le leiu du projet, fiat ptraie intégrante du temps de tiraavl etiffcef du salarié.

Article 2 - Durée conventionnelle du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La durée haoedrmadibe cnoilnnltvoeene du tviaral etceifff est fixée à 35 hueres à ctmpoer de la dtae d'effet précisée au cahtprie XI du présent accord. Ctete définition ne fiat pas oatlbsce à des dotonssiiips puls febaalovrs qui preunroiat eiesxtr dnas les adcorcs ou les uesags des entreprises.

Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail

Article 1er - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eriersenpts de l'ingénierie, de l'informatique et du cinoesl ofnerft la particularité de cpotmer une majorité de cadres, ctopme tneu des ptaseronits iteleetllulecns de huat neaivu qu'elles snot à même de proposer. Par ailleurs, les mneyos beueaqtriuus mdoreens fnot évoluer l'exercice taorendtniil de l'activité plrlsoesnfoeine et le contrôle teoiianntrdl des hrreoais de travail, par l'employeur. Ctete évolution paraît rcneertnor les asiatrnipos des salariés qui shneaituot tavilaelrr sloen un rythme propre, néanmoins catoimblpe aevc les ctneintoars de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, cpomte tneu de la nuatre des fnctoions et responsabilités confiées au pneerosnl concerné, la référence à une msruee de tmpes exprimé en nmrobe de journées ou demi-journées de tvraail puet être puls adaptée que le culcal en hueers et veint compléter uilemntet les dpisntiooiss légales (notamment les durées miaxmeals légales qui cnenuinott à s'appliquer).

Afin à la fios de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du tpmes de tarvail et de fersivoar l'émergence de noleuvels oaonignsrtias du taarivl dnas les entreprises, les pierats sartagniies cienennovnt de mrette à la doiptiiossn des erpnsiertes les mrueses ci-après qui vnieennt compléter les aclitres 32 EATM et IC de la cnnoeotvin collective.

Tous les salariés qui relèvent du cahmp d'application du présent acorcd vioent luer durée hreiaaobmdde de tavrail réduite sloen les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire soenrt oenubets ntnoaemmt en réduisant l'horaire hrdibaomedae pius en réduisant le nbomre de jrous travaillés dnas l'année par l'octroi de juros doeblsiinps pirs de façon ilenulidvide ou collective.

Si la réduction d'horaire est obnutee en réduisant le nrmobe de jrous travaillés dnas l'année, le salarié bénéficie de juros dispbenlios attribués au titre de la réduction du tpmes de travail. Cette siooutln puet s'accompagner, au paln de la gestion, de la création d'un cmtpoe de temps dislboinpe (chapitre V) prmaenttet la matérialisation de la réduction evfctifee du temps de tvarial et dnot l'utilisation paraît adaptée aux vinrtiaoas de carghe de trvaial des salariés de la branche.

Les piatres siriatganes coenivnnnet que les juors fériés snot non travaillés et payés. Lsquore l'activité de l'entreprise la fiat tialrelvar ces jours-là, ces dreneris doennnt leiu à récupération selon les doisstponiis cennnienloeltvos ou établies par l'entreprise dnas le rcsepet des diotiipnssos légales. Snot considérés cmmoe juros fériés les juros fériés légaux, à siaovr : les 1er janvier, ludni de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, ludni

de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Nmbrveoe et 25 décembre.

Conformément aux dtnioissoips légales, les eirrpsenets cresennovt la faculté de mioidfer ou de mieatinnr l'horaire cctoelilf en vgeuiur dnas l'entreprise anvat la dtae de sgiturane du présent accord.

Trois tpyes de modalités de giesotn des hariores snot*a priori*distingués à l'initiative de l'entreprise :

- modalités snaratdd ;

- modalités de réalisation de mnisisos ;

- modalités de réalisation de mnossiis aevc aoomutnie complète.

Les définitions de ces différentes modalités snot précisées dnas les aetlrics ci-après.

Pour rveeelr des modalités de réalisation de missions, les poernselns devonit tuot d'abord répondre aux cdonintios d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lros de la msie en oeruve du présent acrocd snot informés des modalités qui les cenocnnert après information, lorsqu'elles existent, des iintnttisuos représentatives du personnel. Les cthgameenns snieuvt l'évolution psloeosierlnfne du cotuelrbaaolr et teennint compte de lrues souhaits.

Article 2 - Modalités standard

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sauf dtonssiiiops particulières négociées par aroccd d'entreprise, les salariés concernés par les modalités snatdrad ont une durée hriadbomaede de tavrail de 35 heures, ctopme tneu des modalités d'aménagement du tmeps de tirvaal évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de tiraavl eitfefcf diot être telle que luer haiorre auennl ne pisuse dépasser l'horaire anunel normal. Ce direenr rsrsoet à 1 610 hreeus puor un salarié à tmpes plien sur totue la période de 12 mios (non cpoirms les éventuelles hreues supplémentaires visées aux ctpaihers III et IV). Un aocrcd d'entreprise ou d'établissement puet par aelliurs prévoir une durée aulnenle inférieure à 1 610 heures.*(1)*

Ces modalités cceornnnet les EATM ; les ingénieurs et cedars pvneeut également relveer de ces modalités standard.

Compte tneu de l'organisation du temps de tivaarl sur l'année (modulation aeunnlle présentée au cptrhaie III), la rémunération de ces colrtolbuaaers ne puet être inférieure au salriae burt de bsae codneorprsant à un hrairoe hadidremaobe de 39 hueres ou à l'horaire hadorbiedmae inférieur eeevnfitcfemt pratiqué à la dtae de sanrtigue du présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe du tvaiarl (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article 3 (1) - Réalisation de missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités sardtnad ou les réalisations de misionss aevc aimtuonoe complète. Tuos les ingénieurs et cedras snot*a prroii*concernés, à cidtnioon que luer rémunération siot au monis égale au pofnald de la sécurité sociale. De plus, en ftooincn de l'activité de l'entreprise, un aocrcd d'entreprise diot préciser les cnntoidios dnas lesuqllees d'autres catégories de proensenl peeunvt dioepssr de ces modalités de gestion.

Compte tneu de la nuarte des tâches aoleiccpms (responsabilités particulières d'expertise tcheuinqe ou de gioestn qui ne puenvet s'arrêter à hreue fixe, utiiasitlon d'outils de huate tgcnloheoie mis en commun, citrndioaoon de taaruvx effectués par des cbrtalolaroeus tvaalinarlt aux mêmes tâches...), le pnneeorsl concerné, tuot en dpsaonist d'une aonmiuote mrdonie par roppart aux cbtuoeaorlrals définis à l'article 3, ne puet sivure srietetmcnt un hioarre prédéfini. La coaoipiilsbamttn du tpems de tavairl de ces carobrtuealols dnas le respcet des dispoitsnios légales se frea également en jours, aevc un contrôle du tpems de traaivl opéré ameenelnlnut (chapitre III).

Les aminpntteoeps de ces salariés eogebnnlt les vioairnats hirroaes éventuellement aelpiccoms dnas une ltmiie dnot la velaur est au mimuxam de 10 % puor un hroirae hrdmibaedaoe de 35 heures.

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

Les dépassements saigitfnifcis du tmpes de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cttee limite, représentant des trnehacs enlpeenlotecixs d'activité de 3,5 heures, snot enregistrés en suractivité. Le cmotpe de tmpes dipblisnoe puet être utilisé puor eretnersigr ces suractivités qui ont voicotan à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats...) par demi-journée dnas le cdrae de la gsitoen anlenule retenue.

Ces salariés ne puevnet taaivllerr puls de 219 jrous puor l'entreprise, ctopme non tneu des éventuels juros d'ancienneté conventionnels. Le cmpote de tmpes dipobnilse puet être utilisé puor esegnritrer les juros accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce cfhfire de 219 jrous pruora être abaissé par arcocd d'entreprise ou d'établissement, négocié dnas le cadre de l'article L. 132-19 du cdoe du travail.

Le peerosnnl asnii autorisé à dépasser l'horaire hetuiabl dnas la litmie de 10 % diot bénéficier d'une rémunération alnuenle au monis égale à 115 % du minmuim cntneoeinnovl de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gtioesn du temps de tiaravl ne puet entraîner une bassie du saiarle burt de bsae en vgiuuer à la dtae de ce choix.

(1) Airlcte étendu suos réserve que les caders bénéficient d'une réduction evfciftee de luer durée de tariavl en aippotiacln du pahragprae I de l'article L. 212-15-3 du cdoe du taarivl (arrêté du 10 nvrmboee 2000, art. 1er).

Réalisation de missions avec autonomie complète

Article 4 - Forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pietars sgtenaaiirs réaffirment luer ahttcneemat aux dtiros à la santé, à la sécurité et au roeps du salarié et ont adopté l'accord du 22 jiun 1999 dnas le recsept des pcenripis fuateodnamnx siautvns : -le 11e alinéa du Préambule de la Ctiuotntsion de 1946, anfarfmit le diort du salarié à la santé et au rpeos ; -les dpoisotisnis de la Carthe sioacle européenne du Coinsel de l'Europe du 18 ootcbre 1961, ccsnarnoat dnas son atrlcie 11 le diort à la piocrteotn de la santé du salarié ; -les dpitsisoions de la dcvteirie 89/391/ CEE du Cnoseil du 12 jiun 1989, caenronnct la msie en ?uvre de meurses vnsait à piormoovur l'amélioration de la sécurité et de la santé des tiaurlrleavs au tiavarl ; -les dsiiniopotss de la Ctrhae caauitmunrome des dtoris scouiax ftodeauanmnx des trveialuarls du 9 décembre 1989, suliantpt que la réalisation du marché intérieur diot corndiue à une

amélioration des cointoidns de vie et de tirvaal des tlvrlaiuaers dnas la Communauté européenne ; -les dioiitnsspos de la dirvtecie 93/104/ CE du Cnoeisl du 23 nvbmreoe 1993, qui fxie des pocsrptrienis mlmienias de sécurité et de santé en matière d'aménagement du tpmes de tiavarl ; -les dpnositiosis du traité d'Amsterdam du 2 oobrcte 1997, mtennnanoit les ditors sociuax faatnnemduox définis dnas la Carthe slicaoe du Cseniol de l'Europe de 1961 et dnas la Crathe coamurinuatme des dtoirs scoiuax fantneoadmux des tlireaarlvus de 1989 ; -l'article 1134 du cdoe civil.

Les praeits saianietgrs ont ansii adopté le 11 mras 2011 un arcocd de méthode aifn de préserver la santé au traival et un accrod le 19 février 2013 rleaitf à la santé au tavrail et aux riequss psychosociaux, vaisnt à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parteis sareiitnags réaffirment luer aanetemtcht aux dtiros à la santé, à la sécurité et au roeps du salarié et edtennnet se référer, dnas le crade du présent aanevnt : -à la deirtvcie 2003/88/ CE du 4 nromvebe 2003, dnot les atirelcs 17, alinéa 1, et 19 ne ptemtreent aux Etats memerbs de déroger aux dtiossoipnis reaeltvis à la durée du traiavl que dnas le repesct des prnieipcs généraux de la ptoeitcorn de la sécurité et de la santé du tiaealvurlr ; -à l'article 31 de la Chtrae des droits foneauandmtx de l'Union européenne, qui gtairnat au tlurvielaar des cointnidos de tvarial qui rceenseptt sa santé, sa sécurité et sa dignité ; -aux dssioitnoips des aclierts L. 3121-43 à L. 3121-48 du cdoe du travail, définissant le rcrueos aux coevnntinos de fraoift en jruos sur l'année.

Article 4.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent être simous au présent ailtcre 4 les ponneelsrs exerçant des responsabilités de mamenaengt élargi ou des msisnois commerciales, de caonulsntt ou alcaimopscnst des tâches de cipcootnen ou de création, de ctdinoue et de sovseiuripn de travaux, dpnosisat d'une lgare autonomie, de liberté et d'indépendance dnas l'organisation et la gsetoin de luer tpmes de tarvial puor exécuter les msiionss qui luer snot confiées.

Les salariés aisni concernés deovint bénéficier de dtipisosions adaptées en matière de durée du tiarval ; ils snot autorisés, en raison de l'autonomie dnot ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée coeloninnlnvete de tivaarl dnas le crade du resepct de la législation en vigueur. La rémunération mlnelesue du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour poiuovr rvleeer de ces modalités, les salariés concernés dionvet otobiemargelint dieospsr de la puls lgare aotmionue d'initiative et asmseur la responsabilité pliene et entière du tpmes qu'ils ceasnornct à l'accomplissement de luer miiossn caractérisant la murese réelle de luer ctiutonriobn à l'entreprise. Ils doinvet dnoc dopsiesr d'une gndare ldutitae dnas luer orintgaoiasn de triaavl et la gsiteon de luer temps.

Ils relèvent au miiunmm de la poioitsn 2.3 de la grlile de ciascailfiston des cdreas de la cioentonvn cctvlieloe nolaaitne ou bénéficient d'une rémunération alnnleue supérieure à 2 fios le plaonfd anunel de la sécurité soalice ou snot maidaatners sociaux.

Article 4.2 - Conditions de mise en place

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cclooinusn d'une ctviennoon inldulivdeie de fafirot aeunnl en jrous fiat impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, cratont de taavirl ou anavent annexé à celui-ci. L'avenant anisi proposé au salarié eitlcixpe précisément les ranioss puor lqeleusels le salarié concerné est aomontue ainsi que la nutare de ses fonctions. Ainsi la ctieovnonn inedvludilie diot faire référence à l'accord cictloelf de barnche ou d'entreprise aliappcble et énumérer : - la narute des msinsois jaifintsut le rruoces à cette modalité ; - le nmrboe de juors travaillés dnas l'année ; - la rémunération csnnrpeadoorte ; - le nmbore d'entretiens. Le rufes de singer une cvntoineon ilnvediuilde de ffoairt en jruos sur l'année ne rmeet pas en casue le caorntt du salarié et n'est pas cnutttisoif d'une faute.

(1) Altrcie suos réserve du rcepest de la jdcreprusuine de la Cuor de Cstosiaan (Cass. soc, 31 jvanier 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une cnoievontn iienudvdille de fifroat en jrous sur l'année diot feixr le nomrbe de jruos travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de preiss de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un splmie rnveoi par le ctoanrt de traavil aux dnsiospotiis de la cneoovtnin clcilveote ou de l'accord d'entreprise prévoyant le ffaorit jours est insuffisant. (ARRÊTÉ du 26 jiun 2014 - art. 1)

Article 4.3 - Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cioptsmaitoiblan du tmpes de taivral du salarié se fiat en jorus sur une période de référence annuelle, aevc un mxmiaum fixé à 218 juors de tvaiarl par an, journée de solidarité incluse, puor un salarié présent sur 1 année complète et aanyt aiqucs la totalité des droits à congés payés complets, cotmpe non tneu des éventuels jrous d'ancienneté cnnolntoeviens au ttrie de l'article 23 de la cvienonton cvlioltcee et de cuex définis éventuellement par arcocd d'entreprise ou par usage et des asncbees enoitepnellecxs accordées au trtie de l'article 29 de la covnoeitnn clcltveioe nationale.

Article 4.3.1 Année incomplète

L'année complète s'entend du 1er jivaner au 31 décembre. Dans le cas d'une année incomplète, le nmrobe de juors à eeueftcfr est calculé en ftnoocin de la durée en saeemnis rsnaett à cuiorr jusqu'à la fin de l'année, sleon la folmrue suivante, par empxlee :

Forfait aunnel : 218 jours, bsae anllnuee de 47 sainemes (52 seieanms - 5 saeeinms de congés payés), siot : Nombre de jrous à tlileravar = 218 × nobmre de seniaems travaillées/47. Dans ce cas, l'entreprise dreva déterminer le nomrbe de jrous de ropes à autitrber sur la période considérée.

Article 4.4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le persnonel asnii concerné diot bénéficier d'une rémunération aeullnne au mnois égale à 120 % du mmiunim convninoeentl de sa catégorie sur la bsae d'un fafoirt aeunnl de 218 juros travaillés ou sur la bsae du foraift défini en entreprise.

Par dérogation au phraparage précédent, le pesnnerol classé en piisoton 2.3 de la gilrle de caicositaiflsn des craeds diot bénéficier d'une rémunération aenulnle au mnios égale à 122 % du muinmim cinntenvonoel de sa catégorie sur la bsae d'un fifaort anuenl de 218 jorus travaillés ou sur la bsae du forfiat défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tneu de vérifier que la

rémunération aunnlele versée au salarié est au mnois égale à, solen le cas, à 120 % ou 122 % du mmiinum cevoeinnonntl de son coefficient.

La rémunération mnleuesle du salarié est lissée sur la période aeunnlle de référence qeul que siot le nobmre de jorus travaillés au corus du mois, conformément aux diiosnitosps légales et réglementaires.

L'adoption de ctete modalité de gieotsn du tpmes de tivaral ne puet entraîner une baisse du sraaile burt en vueigur à la dtae de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant cnclou une cnovoeitnn de forfait en juors perçoit une rémunération mefasenmniett snas rorappt aevc les sujétions qui lui snot imposées, il peut, nsobonatnt toute cusale contraire, clenneovlntinoe ou contractuelle, sisiar le jgue jirdiaucie aifn que lui siot allouée une indemnité calculée en ficootnn du préjudice subi, eu égard nmonatmet au naeivu du sialrae pratiqué dnas l'entreprise et cnospedrronat à sa qiiuaiofatcln conformément aux dpiisostnios légales.

Article 4.5 - Forfait en jours réduit

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En accrod aevc le salarié, ces modalités prévoient un nbmore de jruos travaillés en deçà du nobrme de juros aenulns travaillés défini à l'article 4.3 du présent aaevnnt ou dnas l'accord d'entreprise. Le salarié srea rémunéré au parotra du nbrmoe de jours fixé par sa cootveninn de forfait, et la craghe de taavirl derva teinr coptme de la réduction convenue.

Article 4.6 - Jours de repos

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de ne pas dépasser le pfnalod cenovnu (dans la lmiite de 218 jrous de travial sur l'année puor un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de juros de ropes dnot le nmrobe puet veriar d'une année à l'autre en foctinon noentammt des jorus chômés. Il srea tneu cmotpe des dosnstoiiips légales, réglementaires et cteionlvleennnos se rpapranott à tuot aurte tpye d'absence. Le pnnoiemiotsnet des jruos de reops par journée entière et iinsvlidibe du salarié en fifaort aenunl en juors se fiat au cihox du salarié, en ctrenaoiotcn aevc la hiérarchie, dnas le rpecset du bon feminentcnnoot du svircee dnot il dépend. En acrocd aevc luer employeur, les salariés pueenvt rconener à des jorus de reops mynaonent le vemrenset d'une mtjoiaoarn muimnim de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 juors et de 35 % au-delà. Ctete mtjroaioan est fixée par anevnat au cntoart de travail. Ce dtssiiopif de rchaat ne pourra aivor puor conséquence de poretr le nbomre de juors travaillés au-delà de 230 jours.

Article 4.7 - Contrôle du décompte des jours travaillés non travaillés

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le foiafrt aunnel en jorus s?accompagne d?un décompte des journées travaillées au myeon d?un sviui objectif, flabie et ctndoiotircare mis en pcale par l?employeur.

L?employeur est tneu d?établir un dcmeunot qui diot fraie apparaître le nbrome et la dtae des journées travaillées asnii que le pnmeontinesoit et la qfatcioiiauln des juors non travaillés en rpoes hebdomadaire, congés payés, congés cnnevnloienots ou jruos de ropes au titre du rpeesct du pafonld de 218 jours.

Ce sivui est établi par le (la) salarié(e) suos le contrôle de l?employeur et il a puor oietjcbf de ccoinuror à préserver la santé du salarié.

Article 4.8 - Garanties : temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

4.8.1. Tpems de repos

Les salariés aaynt cnoclu une cnnotioevn de fafoirt en jorus sur l'année bénéficient, au même titre que les aeutrs salariés, des doinposiists légales rvliaeets au rpoes qoiutdein et hebdomadaire. À cet égard, ils bénéficient d'un rpeos qiideoutn muinimm de 11 hueres consécutives et d'un reops hraboadmedie de 35 hereus (24 hruees + 11 heures) mmiuinms consécutives, étant rappelé que l'amplitude qnnidietoue mxamliae de tarival est de 13 heures.

L'employeur ahiffce dnas l'entreprise le début et la fin d'une période qieidntunoe et d'une période haabrdmdeoie au curos duelselqes les durées mianemils de ropes qteiidoun et hadreomabdie visées ci-dessus doevnrt être respectées.

L'employeur velile à mterte en pacle un otuil de sivui puor s'assurer du respcet des tepms de rpeos qdtuoiein et heaaodribdme du salarié.

Il est précisé que, dnas ce contexte, les salariés en ffiroat aunnel en jours, en ctrnaeooictn aevc luer employeur, gèrent lrnembeit le tmeps à cacnroser à l'accomplissement de luer mission.

Si un salarié en ffoairt auennl en juros canotste qu'il ne srea pas en meruse de reecpetsr ces durées mneilaims de repos, il peut, cpmtoe tneu de l'autonomie dnot il dpsisoe dnas la gieotsn de son temps, aetvrir snas délai son eulpyemor aifn qu'une stooiuln atlievtrane lui panmrtteet de rcepseetr les dptsoiisions légales siot trouvée.

4.8.2. Sivui de la cgrahe de tivaarl et de l'amplitude des journées de travail, équilibre etrne vie privée et vie professionnelle

Les salariés bénéficiant d'une cnoetvinon de ffairot en juros sur l'année ne snot pas soimus aux durées légales melaamixs qeutnenoidis et hadioaedrmebs de travail. Il ne puet ceadpennt en être déduit qu'ils snot sumois par défaut à des journées de tviaarl dnot l'amplitude seriat délimitée par les tpems de ropes mminmuis légaux rappelés à l'article 4.8.1 du présent accord.

L'amplitude des journées travaillées et la cghrae de triaval des salariés bénéficiant d'une cnoenitvon de farfiot en jorus sur l'année dernvot rteser raeinaoblsns et aresusr une bnone répartition, dnas le temps, du traavil des intéressés.

Afin de gntraair le droit à la santé, à la sécurité, au rpeos et à l'articulation ertne vie pfonlrenilsoese et vie privée, l'employeur du salarié anayt cocnlu une coovntnein de fiofart anenul en jruos aussre le suvii régulier de l'organisation du tvriaal de l'intéressé, de sa crhage de tviraal et de l'amplitude de ses journées de travail.

L'amplitude des journées de taavirl et la carghe de tviaarl des salariés dnveoit pmrteetre aux salariés de clnicioer vie pfloerssnoliene et vie privée.

Le salarié teint informé son reslpabosne hiérarchique des évènements ou éléments qui acrsesnciot de façon iutilnlbehae ou

anrloame sa cgrhae de travail.

L'outil de sivui mentionné à l'article 4.8.1 pemret de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté iehalitlbnue patnort sur ces atpescs d'organisation et de chagre de tavaril ou en cas de difficulté liée à l'isolement piooerssnfenl du salarié, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une aretle auprès de l'employeur ou de son représentant, qui reçoit le salarié dnas les 8 juors et flomure par écrit les mursees qui seront, le cas échéant, mseis en pacle puor ptremetre un terniaemtt eftfiecf de la situation. Ces meresus fnot l'objet d'un cotmpe rnedu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à coenatstr que l'organisation du taiarvl du salarié et/ ou que la chrage de traiavl aoetuibssnt à des saiotnuits anormales, l'employeur ou son représentant purora également orsneiagr un rendez-vous aevc le salarié.

L'employeur tearnsmt 1 fios par an à la cmoiissmon santé, sécurité et ciitoondns de trvaial (CSSCT) du comité sciaol et économique (CSE) si elle existe, ou à défaut au CSE s'il eixste dnas le cdare des dotiispsoins légales et réglementaires, le nrobme d'alertes émises par les salariés ansii que les mreesus pisres puor pilealr ces difficultés.

Il en va de même en cas de siauitotn elenltxoipnece invrenaetnt aanvt l'échéance annuelle.

4.8.3. Eettirenn individuel

Afin de se coeonfrmr aux dosotsiiipns légales et de villeer à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur conuqove au mmuniim 1 fios par an le salarié, asnii qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un enteetrin idiuvnidel spécifique.

Au curos de cet eienrettn snot évoquées la craghe iddvulneilie de tvaaril du salarié, l'organisation du taviral dnas l'entreprise, l'articulation etnre l'activité peelnosfonrsile et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié. Lros de cet entretien, le salarié et son eeulypmor fnot le blain des modalités d'organisation du taiarvl du salarié, de la durée des trajets professionnels, de sa crhgae iunidieldvle de travail, de l'amplitude des journées de travail, de l'état des jours non travaillés pirs et non pirs à la dtae des eernintets et l'équilibre ernte vie privée et vie professionnelle. Une liste icdiativne des éléments daevnt être abordés lros de cet erttineen est également tnaissmre au salarié.

Au rraged des cnsotats effectués, le salarié et son rponslbsaee hiérarchique arrêtent elnsebme les msueers de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une puls grdane période, répartition de la charge, etc.). Les slinootus et meusres snot alros consignées dnas le ctmope rndeu de cet erenitten annuel. Le salarié et le rplobsseane hiérarchique einneaxmt si possblie également à l'occasion de cet etnretien la crghae de tarvail prévisible sur la période à venir et les apdttanaois éventuellement nécessaires en temres d'organisation du travail.

Article 4.9 - Consultation des IRP

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux doinsstpiios légales et réglementaires, et dnas le recpset de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté cuqhae année sur le rouecrs aux fifortas en juros dnas l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la chgare de taviral des salariés. Ces ifmoanrintos (nombre de salariés en ffroitas en jours, norbme d'alertes émises, synthèse des mrseues prises) snot également taminsesrs au CHSCT et srnoet consolidées dnas la bsae de données économiques et soiacels unique.

Article 4.10 - Suivi médical

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans une loquige de ptciroeotn de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la denmdae du salarié, une vitsie médicale dstnctiie puor les salariés suomis au présent accord, aifn de prévenir les rqiuses éventuels sur la santé psiqhyue et morale.

Article 5 (1) - Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Indépendamment des modalités exposées ci-dessus, tuot salarié à tirte iviuineddl a la possibilité de ddeemanr à son eemuyolpr de dipsoesr d'un vlumoe de jorus de reops complémentaires en cerrptaintoe d'une récupération du tpems cdnrsaooerpnt seoln des modalités à définir par l'entreprise, les hueers aisni récupérées n'ayant bein évidemment pas la nurate d'heures supplémentaires.

Cette possibilité, fixée à un maimxum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le caoualbtrloer des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet aocrcd ou un rfues motivé est formalisé par un écrit de la prat de l'employeur.

Une inmaofrotin stlrmeleisee détaillée srea tasrmnsie aux délégués du poneesrnl et au comité d'entreprise ou d'établissement puor pteretrme le siuvi du dispositif.

(1) Alctrie étendu suos réserve de l'application des aitclers L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du cdoe du taravil (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article 6 - Cas du personnel embauché pendant la période de référence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor les modalités de réalisation de msiisons (articles 3 et 4), le nrbome de juros travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés aaynt au mions un an de présence couintne dnas l'entreprise à la fin de la période ouvarnt dirot aux congés payés. *NTOA : L'arrêté du 10 nemvrobe 2000 JROF 22 nrvebome 2000 supprime l'exclusion de l'article fiate par l'arrêté du 21 décembre 1999.*

Article - Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La certptonaire ibdasnsiplene aux ctreonaitns liées à la réduction du tmpes de traaivl est l'absolue nécessité de repenesr ftoenanmendaemlt les oiionatanrsgs en rhenrcecaht systématiquement une mreuillee productivité

globale, nonmtmaet grâce à une solpusese accrue, caalbpe de farie fcae aux fatotuunlics d'activité sctrlelteuurs ou oaonsicelnlces aisni qu'aux ccleys de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

Article 1er - Modalités de la modulation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En ailiapcoptn de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, la durée du taavirl eefitcff puet faire l'objet, au neviau des différents portejs gérés par l'entreprise ou au nviaeu de ses différents services, d'une mduloiotan sur l'année pamreetntt d'adapter la durée du triaval aux vatiairnos de la cagrhe de travail.

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

Pour le psnneroel régi par les modalités sndtaard et nteanommt puor le proneensl ETAM, les dniiosptioss ceovneuns snot les savtneuis :

-pour cmeseopnr les hsusaes et les biesass d'activité associées à la chgrae de tavrail de l'entreprise, l'horaire hrmdaideaobe de tavrial des salariés puet virear auotur de l'horaire meyon haraiodbedme de 35 hueres puor les ctbraolaelruos bénéficiant de ctete durée ecifeftve de tvarail de tlele façon que les heeurs effectuées en suractivité de cet hioarre meyon se cepnmnseot aevc les hueers effectuées en sous-activité, dnas le cadre d'une période de 12 mios consécutifs ;

-l'organisation du tepms de tavrail est ctunosirte sloen une pmtgirarooman iivcndaite préalable, établie par peojrt ou siverce et communiquée tleestemliemrinrt au salarié. Les vairotians d'horaires liées à des mcnoatifiiods de cghare de tiraval fnot l'objet d'une imnitofaorn auprès des salariés concernés en rsneacetpt un délai de prévenance de 8 jrous ;

-les hreues effectuées pnndeat la période de mioodtalun au-delà de la durée hardmiaebdoe légale ne snot pas considérées cmome des hurees supplémentaires. Elels ne s'imputent pas sur le cenogntnit d'heures supplémentaires visé au ctphirae IV. Elels ne denonnt dnoc pas leiu aux miojtraaons prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du taavirl ni au rpeos ctanueomespr prévu à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail*(1)*;

-la durée hbdroeaimade du tairavl ne puet excéder 46 hreues sur une semanie et 43 hreeus en moynene sur une période de 12 sianmees consécutives, suaf dérogation cnovuene par arccod d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, suaf dérogation, la durée hdeaaombirde du taivral ne puet être inférieure à 28 hreues par simnaee ;

-seules les hueers effectuées sur l'année, au-delà de l'horaire aunnel narmol de l'entreprise ou de l'établissement, ont la nturae d'heures supplémentaires. Eells pnveuet être payées, aevc les montaojaris y afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre IV). Ces heuers supplémentaires s'imputent sur le cgnnieontt anunel d'heures supplémentaires, suaf si luer panieemt est remplacé par un repos équivalent*(1)*;

-une claibioisaotmtpn mnelesule du tpems de tarvial est opérée dnas l'entreprise. Les eiterpesnrs qui metetnt en oevure la mudoiotlan instituée par le présent accord gnressntiaat aux salariés concernés un lasigse de luer rémunération msnelulee sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le vumloe auennl des hruees travaillées est inférieur à l'horaire annuel nomral de l'entreprise ou de l'établissement puor un salarié, le rlieqaut n'est pas rlbrtoapee sur la période allnneue suivante.

(1) Tiert étendu suos réserve de l'application des ateclirs L. 212-8-5,2°alinéa, du cdoe du tiavral (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article 2 - Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La msie en palce dnas une etpsrernie ou un établissement de l'organisation du tpmes de tarival sur l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, est effectuée après ioinmrotafn des représentants du ponersnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du ciohx asini opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-2-1, en curos de période, le rueorcs au chômage pitarel est polbisse seoln les dsoiinposits légales en vigueur.

Chapitre IV : Heures supplémentaires

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les hereus supplémentaires snot les heeurs de tarival aocimlceps à la dedamne de l'employeur au-delà de la durée cvintenlnnlooee du travail, cpomte tneu des modalités d'aménagement du tpems de tvraail retenues. Elels snot définies au ctrpihae III, arctile 1er, dnas le cas d'une maoutidlon sur l'année*(1)*.

Les patiers setgniarais cnnoennviet que tuot ou praite du pnmieeat des heerus supplémentaires et des mjaiotaorns y afférentes puet être remplacé par un roeps équivalent. Ctete disisopiotn pourra être msie en ourvee sur le fodmnenet d'un aocrcd d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du penrnoesl senrot consultés, et l'employeur devra selliocitr l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heeurs supplémentaires dnot le pmeeiant arua été remplacé par un ropes équivalent ne s'imputent pas sur le ceningtnot aunenl d'heures supplémentaires aielpacplbs à l'entreprise. De tles repos peevunt s'imputer par cnotre au crédit du coptme de tpems dbinsploie du coelurtbaloar (chapitre V) ou être pirs sloen les modalités définies par l'entreprise.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des ailcerts L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tvarail tles qu'interprétés par la jsiudrprnecue de la Cuor de coiatassn (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article 2 - Contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque les oinanrtgiasos du traiavl reuetens dnas les entreprises, en foincotn des eeencgixs du marché, ceidosunnt à oesriganr le tmeps de tarvial sur l'année, les prateis sigetrinaas cnnoevinnet que le cgnetniont d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du cdoe du taaivrl est fixé à 90 hruees par an et par salarié.

Ce cnngeniott prorua être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un acrcod d'entreprise ou d'établissement négocié et cnlocu dnas le carde de l'article L. 132-19 du cdoe du tvraail ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis cnrmofoe 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 caiihosirt pas l'annualisation et son vomlue auennl de 1 610 heures, les pertias searniatigs cnneennviot que le cotgnneint prévu à l'article 33 de la coetnionvn cetovlicle dvera être réajusté en fcntooin des nueolelvs dtsnipsooiis légales.

Article - Chapitre V : Compte de temps disponible

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cpomte de tpmes dsibnpolie (CTD) prmeet de matérialiser l'application de la loi du 13 jiun 1998 sur la réduction du tmpes de travail. Il puet être constitué puor tuot salarié, qeul que siot le mdoe rneetu puor la cpsiilimatbtooan de son tpmes de travail. Il puet être géré sur ttoue période de référence de 12 mios consécutifs (année civile, eeirxcce comptable, période de congés payés). Les jorus crédités au copmte de tmeps doilbnsipe dvnoeit être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au miaumxm 3 mios après la fin de ctete période (1).

Viennent s'imputer au crédit de ce cmotpe :

-les jruos dibeilospns nécessaires à l'application de l'accord :

écart enrte le nbmroe de jrous naloreemmnt travaillés du salarié en fciootnn de ses doitrs à congés ou asbecens accordés par l'entreprise ou la cvtnneooin cloilcetve (hormis les juors d'ancienneté conventionnels) et le nbmroe miaaxml autorisé par acrcod d'entreprise ou par cet acrcod ;

-les périodes de suractivité (tâches eeiloplxnetnces aieclmcops puor les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions) ;-les éventuelles cvnirosnoes d'heures supplémentaires en roeps équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce cmptoe :

-la prsie de juors de rpoes :

-à l'initiative du salarié puor le tires des jruos crédités ;

-à l'initiative de l'employeur (périodes d'intercontrats à conitiodn que le ctlulreaaobor ne siot pas présent dnas l'entreprise ou récupérations en coimpasetonn des périodes de suractivité) ;

-certaines formations, définies cmome des coïnvestissements (chapitre VIII) (2).

Si une fromation définie cmome un coïnvestissement n'est pas evlnaibaesge ou effectuée sur la période, la prise des jrous se répartit puor moitié à l'initiative du salarié et puor moitié à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, si les modalités de tvaaril cehz un cnelit reeteninnt scnmretitet une durée de 35 heerus par saimene et que les hreraios de tiraavl du ctallareobuor concerné snot aménagés en conséquence, le cootubalrlaer tavailarlnt sur une bsae de 35 hruees ne puet en puls bénéficier de jruos dnseiolbips supplémentaires : dnas ce cas, les jruos dplbeiosnis nécessaires à l'application de cet arccod snot pnrgermesoievst débités, pro rtaa temporis, puor l'annulation de ces jruos sur la période anlluene de gtieson (hormis les jruos dnot l'employeur et le ctlbraelauoor seeriant cunevons au tirte de la fromiaton de coïnvestissement). Le crllbauaoeotr est informé, à l'établissement de son orrde de mission, de l'application de ces dispositions.

La gostien du cotpme de tpems dnposlibie sur une période puls lgonue que l'année, puor tnier ctompe de durées de portejs supérieures à 12 mois, puet être instituée par aorccd d'entreprise ou d'établissement, établi aevc les délégués sanucdyix dnas le cadre de l'article L. 132-19 du cdoe du travail. Des modalités de fteenioocmnnnt du ctpome de tpmes dpiobsnile adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peveunt également être négociées par la même voie.

Les juors icisnrts au ctompe de tmeps dinolpbise cuenntositt une créance salariale. Le cpmote idnviediul est tneu mmeneeunlslet par l'employeur et est rmies au salarié, suos fmroe d'un doucmnet individuel. Ce domenuct précise qellue est la période de référence csiiohe par l'entreprise.

Un bialn sur le ftoecnienmnont et l'utilisation du ctpmoe de tmeps dsiboinple est communiqué anlmelnuneet au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, asnii qu'un rroppat smreeetsil intermédiaire.

La prise des jorus dlinebsoips à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mios est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le coptme de tepms dspolinbie d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise vlleeira à ce que 5 jruos seiont utilisés en récupération dnas un délai de 2 mois, à une dtae à définir d'un cumomn accord.

Si à l'échéance de la période de référence le cmpote de temps dbsioinlpe présente un sodle négatif, ce deriner est riems à zéro.

Les petrias sanageitirs cnveeoninnt par aellirus que le cpomte épargne-temps (chapitre VI) puet également être alimenté par l'éventuel sldoe pstiiof du coptme de temps diponsilbe (3).

(1) Pharse étendue suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

(2) Tiert étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du taarivl (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article - Chapitre VI : Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un cmptoe épargne-temps, prévu par l'article L. 227-1 du cdoe du travail, puet être oeurvt à l'initiative d'une eersntirpe ou d'un établissement. Il a puor oebjt de prettmree au salarié qui le désire d'accumuler des dritos à congé rémunéré. Les congés concernés pnevuet être :

-des congés légaux (congé peatanrl d'éducation, congé sabbatique, congé puor création ou rrpiese d'entreprise...) ;

-des congés puor conncnevae peonslnelre ;

-des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la rtietrae ou de réduire sa durée de travail, au cuors d'une préretraite progressive).

La msie en pacle d'un régime de comtpe épargne-temps diot être négociée aevc les délégués syndicaux, dnas le carde de l'article L. 132-19 du cdoe du travail, puor tnier cotmpe des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir aevc précision les modalités d'alimentation du ctpmoe (ainsi que son abondement).

Les dotris aiqcus dnas le carde du ctompe épargne-temps snot cuoevrts par l'assurance de gaaintre des siraaels dnas les cndootniis de l'article L. 143-11-1 du cdoe du travail. En outre, l'employeur derva s'assurer cotrne le riqsue d'insolvabilité de l'entreprise, puor les sommes excédant celles cutveoers par l'assurance de griaatne des salaires. Une imrioanfton écrite dreva être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les preatis striagienas afmfeinrt par auilrels luer arccod sur la possibilité de l'externalisation de la gieotsn des mnoatnts iddnlieuivs et de la création d'un cotmpe épargne-temps de branche. Les modalités pqeautris de msie en pacle et de fennonotcminet de ce système d'externalisation et de ce cpmote de bnhcrae fenrot l'objet d'un acocrd national, négocié aevc les oigraatnosins seydncails dnas les 6 mios sivunat la sgnrauite du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de msie en palce et de fenetinonnomct d'un cptmoe épargne-temps puor les eiertpnress ou établissements dépourvus d'accord et définira dnas ce crdae les modalités d'alimentation du compte, nmmoatent :

-report des congés payés dnas la litmie de 10 juors par an ;

-solde potiisf du cpmtoe de tepms dlbpinsioe*(1)*;

-primes d'intéressement dnas les cntonoiids définies par l'article L. 441-8 du cdoe du travail.

(1) Treit étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article - Chapitre VII : Mesure du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'organisation du tivaarl dnas l'entreprise ou l'établissement ipliumqe la msie en pacle d'un diitisspof ptetnaremt d'assurer aevc ruieugr la mreuse du tepms de tairavl effectif.

Un tel diostipisf puet être constitué siot par un deomcunt déclaratif quotidien, hrambiddoeae ou mneesul établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, siot par tuot système de pointage.

Les règles et les modalités d'application dnas les cnoiodnits prévues par la loi et par le présent acorcd sonret définies au nvaeiu de l'entreprise. Ces dnemtcuos cnoieutntst les éléments d'appréciation à la fios au snes de l'article L. 212-1-1 du cdoe du tiraavl et, en cas d'horaire individualisé, au snes de l'article D. 212-21 du cdoe du travail. En cas d'horaire individualisé et de duoenmct déclaratif, la récapitulation hdoabdmiaree est effectuée conformément à l'article D. 212-21 du cdoe du travail, le contrôle hiérarchique rnteast en général mensuel.

Le système retenu, qeul qu'il soit, diot pretmrete d'identifier cneiramlet le temps de tiavarl effectif, y cpmoirs les tnahecrs eltnxeneceoipls d'activité et les dépassements d'horaires, accoipmls à la danmdee de la hiérarchie, puor les prenolenss aiesjsutts à un hioarre coleitclf ou individualisé.

Article - Chapitre VIII : Formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les efoftrs de peferntoceenmnit et de foitmaron poslerflnnisoee ctstineunot une eeigxnce frtoe puor les salariés de la branche. Cttee excngiee est partagée par l'entreprise puor cnentiour à aruessr la qualité du sivcree souhaité par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les peatirs siagaenitrs ceinennovnt que la famiorton d'adaptation, dnot l'objet est d'actualiser les cnoescisannas et les piuartqes puor une uilsiiaottn à corut tmere par l'entreprise, dnas le cdare du ptose de travail, diot être ilucsne dnas le tepms de tiraavl effectif.

En ce qui cnrcoene les ftoomirans qui dinoevt ptremerte au salarié de gérer au mieux son prcrouas et développement ponoenrsfisel (par explmee aociqtiiusn d'une qctoilauiafin complémentaire, prsigoorsen professionnelle, eontesixn du chmap de compétences, reconversion...), les prietas sraiiatgens snot désireuses de mttere en ouevre des dinisipstoos caelbpas de cnuoirde à luer développement. Dnas ce but, elels ceenvnnonit que ces faiotmonrs peuevnt fraie l'objet d'un coïnvestissement qui riqureet l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise piae le coût du stage et l'opération est réalisée en ptarie en débitant le ctopme de tmpes disponible. Dnas ce cadre, 50 % du tpmes ceoosrdrpnant à cette fotmiraon peeuvnt être imputés au débit du cmotpe de tmpes dilpnosibe (ou au débit du coptme épargne-temps s'il en etxise un dnas l'entreprise ou l'établissement) (1).

Entrent dnas le crdae de foionramts pvanout dnoenr leiu à coïnvestissement :

- les fnmoraiots diplômantes ou homologuées par l'Etat ;

- les fonomitars validées par la cmmssiooin prraiaite nainlatoe puor l'emploi (CPNE) comme coïnvestissables ;

- les fomntoiras validées sur saisnie de la CPNE.

Des dstiiinsoops perpors à l'entreprise ou à l'établissement pveuent être établies par vioe d'accord aevc les représentants des oisagitrnonas seyiladncs sraatngiies anavt l'élaboration du paln de formation.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du tarvial (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article - Chapitre IX : Temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parteis sgrneaiiats cnonvnnieet qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dnas toute la mruese du possible, le tirvaal à tmeps pateril des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de ptoimoron et de fmrotiaon dvoient netnmmoat luer être garanties.

Les haroreis de tiraval des salariés à tmeps pietral ne pvnueet coepotrmr au crous d'une même journée puls d'une ipterrotniun d'activité. Ctete itprntuoerin ne puet être supérieure à une heure.

Pour tenir cmotpe des enxcgiees du marché et fliicater l'acceptation du tepms pieratl par l'employeur, il est cenonvu que le délai de prévenance puor maofoicdiitn du tpems de tvraail srea d'au minos 3 jruos et que le normbe d'heures complémentaires purroa être porté à 33 % du tepms de tvaairl de base(1).

Par ailleurs, les ptaeris sgtaiinares coeennnvint que les salariés à tpems pairetl snroet pirieaortris puor le psasgae à tpmes pieln de luer catnrot dnas le crade des heuers libérées par la réduction du temps de travail.

(1) Alinéa elcxu de l'extension (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Article - Chapitre X : Droit à la déconnexion et obligation de déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés dosnepist d'un doirt à la déconnexion. Conformément

aux dioptisnoiss du cdoe du travail, ce doirt a puor oejbt d'assurer, d'une part, le rseepct des tpmes de rpeos et de congé et, d'autre part, le rpseect de la vie prlneenolse et flaiamile du salarié.

Il se msanetfie par : ? l'engagement de l'entreprise de ne pas stlloiiecr le salarié pdenant les tmeps de rpeos ; ? l'absence d'obligation du salarié de répondre aux saiolnctltiois iatrevnennt pnaednt les tmeps de reops ; ? l'assurance donnée au salarié de ne jmiaas siubr de snoctians ou de rrpoeechs du fiat de son anecbse de réponse aux stoticoliainls invntrnaeet padnnet les tpems de repos et de ne pas vior enucragoer ni visareolr des ctmmeorneotps différents.

L'employeur adtope les meuress nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des oiutls de cmimntcioaoun à dcnsitae mis à sa disposition. Ces meserus snot définies dnas l'entreprise, le cas échéant, dnas le cadre de la négociation otigblraioe prévue par le cdoe du travail. Eells snot communiquées par tuot meoyn au salarié concerné.

Une procédure puet également être créée aifn d'alerter en cas d'utilisation récurrente des oitlus numériques panendt des périodes de repos ctopme tneu des ictamps sur la santé ou la vie psnelleorne du salarié, d'initier un échange etrne le salarié et son supérieur hiérarchique sur ctete utiiaitosln et d'envisager tutoe aoictn puor pemrttree l'exercice eftfeicf du doirt à la déconnexion de l'intéressé. Ctete procédure puet être utilisée aussi bein par le salarié que par son supérieur hiérarchique. ?

Dans les errtnesieps de puls de 250 salariés, il est procédé à la natomnioin d'un référent à la déconnexion. Ce référent a puor rôle de sssineliiebr les corluateaorbls et les meaangrs aux enjeux de la déconnexion, et de disefufr les bnones pteaqirus de la cnoixeonn responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte visée ci-dessus. Les outils nécessaires à la réalisation de ses msniioss sreont mis à dioissitopn par la branche.

Article - Chapitre XI : Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Date d'effet. ? Durée de l'accord

Le présent arccod est clocnu puor une durée indéterminée. Il penrd efeft le piermer juor du mios civil sinauvt la dtae de paibulicton de l'arrêté d'extension au Jurnaol officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent acrocd prruoa firae l'objet d'une révision conformément aux atcerils L. 2261-7 et suintavs du cdoe du travail.

Toute dmanede de révision srea oebgainrtimolet accompagnée d'une poiiorsotpn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à cuhcane des ateurs pariets signataires.

Le puls rpendmaiet psosible et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pratir de la réception par l'ensemble des piearts de ctete lettre, les preaits dveornt s'être rencontrées en vue de la clcoisnuon éventuelle d'un annveat de révision.

Cet aaennvt srea suoims aux règles de validité et de publicité en veuguir au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent aroccd puet être dénoncé, pailtlneeermt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des snaigeritas elyperomus ou salariés après un préavis mimainl de 3 mois. Ce préavis dvrea être donné à teouts les oniristgaaons segntaraiis du présent aocrcd par lttere recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La paitre qui dénonce l'accord puet aeapmccgnor sa niiioactotfn d'un navuoeu projet, conformément au sous-titre « conndioits de révision de l'accord » ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent arccod totue oiotrigasann siynladce de salariés représentative dnas le champ d'application de la cnvteionon ceiolvtlce des buareux d'études techniques, des cnatiebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coilenss asnii que tuote osganaoitirn sadniycle ou asoiotsaicn d'employeurs ou des eopmuelrys pirs individuellement, conformément aux aetcrils L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux eeirtsprens de minos de 50 salariés

En apctiolapin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgraietanis cnnvnnoeiet que le ctneonu du présent arccod ne jifsiute pas de prévoir de satupotlinis spécifiques aux erpsieertns de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuere où l'accord a vootacin à s'appliquer uniformément à teouts les ersrnepites de la branche, qellue que siot luer taille.

Article - Chapitre XII : Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptreais cnfnioet à une cimsiomosn praiirtae la carghe de procéder au sviui et au bailn du présent accord, dnas le carde du rppraot prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Puls largement, cttee ciimsosmon a puor objet d'éclairer ses mebemrs sur les activités et les tsrafnonmotrias du tvaiarl dnas le cdare d'études prospectives, de réaliser le sivui et le bilan de l'exécution d'accords signés dnas la branche, de foesvairr le pirairsatme au sien de la bncarhe et de réaliser ttoue autre aitocn y concourant. Les statuts de cttee aoctiosaisn gsrtnaaesint l'équilibre ptiriaare qanut à la gieostn et à l'administration de la commission. Puor rmieplr sa fonction, elle bénéficie d'une cotclele auprès des esertierpns de la bhracne d'un mtanont égal à 0,2 ? de luer mssae salariale.

Annexes

Article Annexe 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Document d'aide au suvii de la caghre de travail

(Document d'aide non reproduit, cnlusltboae en ligne sur le stie www. legifrance. gouv. fr, riuuqbre « Picanluboits oeflfielcis » « Bnltlueis oficleifs des cnnivetonos cvielecolts ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

Article Annexe 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Modèle de dneumctos de contrôle du tpems de travail. ? Faorfit aunenl en jours

(Modèle non reproduit, coulbltsnae en ligne sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ribqruue « Palcotniubis ofllcfiiees » « Beltilnus oiclfefis des cnnvneoitos ctoillvcees ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2023000

Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des saidtncys de sociétés d'ingénierie, de srecvies informatiques, d'études et de ceoisnl (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Prais ; Chambre des ingénieurs-conseils de Fcanre (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération nianloate du pnenroesl de l'encadrement des sociétés de srevcie informatique, des études, du csenoil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Prais ; Fédération des sceervis (CFDT), 14, rue Scandicci, 93508 Pntian ; CSFV CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piars ; Fédération nitonlaae des pennselors des sociétés d'études et de ceiolsns et de prévention CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mutreoinl Cedex.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oitroanagisns srenigaatis du présent arcocd représentant les eserntpires et les peslnnroes cprmios dnas le cmhap d'application de la ctionnoevn cloecvtlie naioltane des bareuux d'études techniques, cenbiats d'ingénieurs-conseils, sociétés de clsnoies ctnstoenat cuaqhe juor dgnvataae que le développement du mdnoe iretnent miofide les antttees et les deaendms de luers clients. Cette toioartsrnamfn de la dandmee impqliue de nuleevlos compétences dnas les epnrertiess mias assui de neolvules geaairtns puor les salariés rleavent de la cinnveoton ctlocevlie nloatnaie des beruaux d'études techniques, cbtenias d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

D'ores et déjà, des eiernerspts se créent puor se développer sur un neaovuu marché en uanstliit des compétences nluelveos et pusirleus métiers liés au mdnoe ieenrtnt snot identifiés. Si d'autres métiers apparaissent, les oiarsnngtiaos siiantergas du présent arccod souhaitent, snas délai, aepatdr les outils cnevlintoenons au puls près du taerrin aifn d'apporter luer cinuoirbtton au développement d'un elmopi de qualité et au mienitan de la compétitivité des ersrpeentis du secteur.

C'est dnas ctete otpqiue que le présent acocrd se dnnoe puor oiebcjtf de farie reconnaître l'appartenance au champ covnnetennoil des etireserpns exerçant, dnas le cadre de prnisattoes à forte vaeulr ajoutée, qu'il s'agisse de seirvecs ou de soioltnus logicielles, les métiers identifiés dnas le présent accord et d'adapter les coisiscfnaltais ceiotnennlneolvs aux métiers de l'internet. Clea ptrreetma aux ditsifiposs cenlivonnetnos rfalteis à l'insertion des jeeuns par la fioaotrmn en atnncerlae ou à la délivrance de cfirttaiecs de qftaiiauolcin pfrinoonlsesele de s'appliquer aux métiers de l'internet.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod ntaianol est alibalpcpe aux enpetrresis cosmirpes dnas le chmap d'application de la cioovenntn celtovcile nnaoatlie des barueux d'études techniques, cbianets d'ingénieurs-conseils, sociétés de colneiss du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmvbroee 1995 tel qu'étendu par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Cet aroccd s'applique aux etenrerpiss raenlevt des cdeos NAF 72. 1Z, 72. 2Z, 72. 3Z, 72. 4E, 74. 1E, 74. 1G, 74. 2C, 74. 3B, 74. 5A, 74. 8J et qui, conformément à l'article L. 132-5 du cdoe du travail, répondent à la définition en trmees d'activités économiques de la ceononivtn covecllite des bruuaex d'études techniques, cbnaites d'ingénieurs-conseils, sociétés de coslines 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

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les métiers spécifiques décrits ci-dessous relèvent du chmap de compétence de la branche, dès lros qu'ils snot exercés au sien d'une société dnot l'activité pcilanprie est de foiurnr des scrveeis ou des sotiulons logicielles.

Iagiprfsnthoe Iteennrt : suos la dtioicren d'un cehf de poejrt web, l'infographiste a puor finocotn d'intégrer des éléments giqpraehus dnas des pgeas de sties Irnenett ou Intranet.

Concepteur-développeur web ou développeur multimédia : suos la dcieriton d'un cehf de pojert web, le développeur web est chargé du développement de nelvuoles aiplpcotnias Internet. Sa tâche plrpaincie cssionte à écrire les lgines de codes nécessaires au fnonnetociemnt d'une apipaolcitn qui dnreona ncsainase à des pages Internet.

Gaihsrpte multimédia : suos la dtrceiion d'un cehf de porjet web, il picatpire à la cpeoniotcn et à la msie en pgae de siets Ierntnet ou Intranet, à son habillage, à la création de fenêtres, d'icônes ou eocnre d'animations.

Wmbaesetr ou andiamsutrteir de stie : le websatemr ou auestntmiriadr de stie ecrnade une équipe teqnuiche de salariés chargée du bon fmtoeeinnnonct et de la mtnaiacenne d'un stie irnetnet ou intranet.

Cnoepuectr multimédia : suos la deoitcirn d'un cehf de poerjt web, il élabore les pusrocses de cntieocopn et de réalisation de dneuctmos tuos médias, et en pictlireuar des sites iernetnt ou intranet.

Wlnnaepebr ou raobseslpne mtianerkg multimédia : ce salarié est chargé d'élaborer les cpmagaens de publicité ou de cimanocioutmn en ligne. Ces canemapgs penennrt la frome de baenduax ptcuibarlieis appelés " bannières ", de btunoos ou d'opérations spéciales (animations, evoni en nmrboe de cirourers électroniques).

Ingénieur d'études web ou multimédia : suos la droceitin d'un cehf de preojt web, il réalise puor le cmopte de ciltnes interens ou

exerntes des études ou des développements iitamofuenrqs liés à des pjrteos multimédia.

Cnanslotut internet-intranet-extranet : ce salarié est chargé de psoreopr une thuqicnee en fcionton de l'expression des bseinos du client. Il est en capacité de réaliser une alysnae des besoins, une étude de faisabilité, de perpoosr des développements teqnceuihs ansii qu'une villee technologique.

Cehf du perjot web ou cehf de proejt ineetrnt : le cehf de prjoet web edcrnae une équipe tqhicneue de salariés chargée de la ciootecpnn d'un stie Itnnreet ou Intranet, il picritpae au coihx de l'architecture, de l'arborescence et du cneotnu du stie Ineternt ou Itanrnet à réaliser.

Article 3 - Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le talbeau snavuit iudnqie la position, au sien de la grlile de cslcoifatiiasn de la ctvonieonn clclveotie nationale, des métiers décrits à l'article 2 du présent accord.

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

Pour le tlraiutie d'un diplôme de neivau III de l'éducation nationale, dnas la posirofesn considérée (BTS professionnel, par exemple), la poiiostn de départ se suite 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 perojt web	X	X	X		

Pour le tuarliite d'un diplôme de nvaeiu I ou II de l'éducation nationale, dnas la possioerfn considérée, la poisiton de départ de stiue en 1.2.

Article 4 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les pieatrs cvnnnioneet de mttree cet arccod en oeurve dès sa signature. A l'issue d'une période de 1 an, eells se rrotnrncneoet puor en trier les enmstieennegs et poseropr les éventuelles révisions. Les fédérations pealanotrs présenteront l'accord au ministère concerné aux fnis d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Piars ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Prais ; Fédération des employés et cdares FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Piras ; Fédération des svrciees CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Ceedx ; CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mtuorniel Cedex.

Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001 domaine de l'Internet

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sur le camhp d'application cnovninotenel de l'accord naoantil du 5 jleiult 2001 rletaif à l'introduction des métiers de l'Internet dnas

le distoisipf des csiiaatsnifcols de la cnoetoivnn clcvoetile nlaitonae des buruaex d'études techniques, cbntieas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cisonel du 15 décembre 1987, la cmsomiison nonailtae d'interprétation, ssaiie aux fnis de se poocrennr sur l'article 1er « Champ d'application », a émis l'avis qui siut à l'unanimité des saiaientgrs de l'accord iaiintl :

Le cmhap d'application de la ctvnoonien covecllite Snyetc dnas le dinaome de l'Internet s'apprécie en référence à ses dnmieaos d'activité : l'informatique et les systèmes d'information suos les fremos 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 crnecone :

1. Les concepteurs, fneuriousrss et elxapttions de plate-forme iumoatqrnfie ;

2. Les pietarontss d'hébergement de stie Inetrent ;

3. Les ptnsearotis de conception, de développement, msie en oreuve et etetrinen de stie Web considéré cmome coapnmoste du système d'information de l'entité cetinle ;

4. Les développeurs, pecuoutrrds et intégrateurs de llgciioes nécessaires à la création et à l'exploitation des serivecs puor répondre aux boesins de luers cinetls ;

5. Les fsuourresnis d'expertise, d'ingénierie, de cnseiol et de fmrtaioon dnas le donaime de l'Internet ;

6. L'édition de legiiocls ou de cpsanotoms logiilces en thioognlece Irnetent ;

7. Les etnptaixols de réseaux ou iecrsfuruanttrs ierfmqtuainos (infogérance-outsourcing) ;

8. Les fnesrisuuors de svrecies actilpfaips ritlaefs aux systèmes d'information de lreus clients, qeul que siot le mdoe de finuutrore du scevrie (infogérance-services bureau).

Le présent aivs srea annexé à l'accord ntanioal du 5 jilulet 2001.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Prias ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	FIECI, CFE-CGC, 90, rue La Fayette, 75009 Prais ; Fédération des sveeircs CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Patnin ; CSFV CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les entreprises, définies dnas l'avenant n° 23 du 15 avirl 1999, étendu par arrêté ministériel le 25 février 2000, eenntrt désormais dnas le cmhap d'application de la citveononn cotlelivce nnitaolae des buruaex d'études techniques, des caetnibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Toutefois, ces etrpnresies développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de menoys adaptés luer ptrameetnt d'exercer luer activité et de psuroruvie luer développement nmnotmeat fcae à une ccrncuerone iaalnntineorte de puls en puls forte.

Ces activités se déroulent autour de maantsoinfiets limitées dnas le tmeps et l'espace oeblgnait les organisateurs, aifn de répondre aux bonseis du clinet dnas le reepcst des drtios des salariés, à un aménagement et une oiaosrintgan du tavairl dnas les letiims et les gnrtaieas fixées par la loi.

Le cdoe du tairavl prned en cpmote d'ores et déjà ces particularités en permettant, conformément à l'article L. 221-9, lueqel rnvioee à l'article R. 221-4-1 du cdoe du travail, aux eeitresnrps d'octroyer le roeps hbioraedamde un artue juor que le dimanche.

Les pneitaerras siaoucx souhaitent, dnas le cdrae du présent avenant, homraisenr des règles prrpeos à arsuser des grintaeas réelles aux salariés.

Ainsi, il a été arrêté et cnoevnu ce qui siut :

Article - Chapitre Ier : Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Tarvail du dimanche

Les aliecrts L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tiavarl pnemrtetet aux eirpneterss d'organisation de foires, slanos et congrès d'attribuer le reops hrmdadeiaboe un atrue juor que le dnhcmiae puor les activités visées par l'article R. 3132-5 du cdoe du travail.

Le tiraval du dnhacime est ttofuieos limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des heerus de tivaarl effectuées le dcaihmne se viot apqlpeiur une mriotaajon de 25 % indépendamment des matnaoirojs résultant des hreeus supplémentaires éventuellement réalisées.

Pour apprécier si cttee mirjtaoaon est perçue par l'intéressé, il est tneu comtpe des agetvnaas pcirtralueis déjà accordés au ttrie du trivaal du dnicmhae dnas l'entreprise et suimos à cinosoitats sociales.

Chaque salarié concerné bénéficie au muinmim d'un dmhiance de reops par mios cviil et de 23 dhicnmeas de reops par année cilvie ou sur une période qunceloque de 12 mois, période savnret de référence en cas d'aménagement du tepms de tirvaal sur l'année.(1)

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à tlliarevar le dhncmaie et les jruos fériés dvonert pcovreier une rémunération mlnelsuee butre au mnios égale de 1,25 % du sraalie mmiunim hiérarchique conanpsdreort à luer classification.(1)

2. Durée mlaamxie journalière de taavirl effectif

La durée journalière de tiaarvl ecifteff de 10 herues pruora être portée à 12 hurees sur 6 jruos consécutifs au maximum, suos réserve du rceepst d'un tepms de roeps de 11 hruees consécutives pvaount être ramené à 9 hueers sur 2 jorus

consécutifs au maximum, dnas les cdtinoonis fixées par les actliers D. 220-1 et D. 220-2 du cdoe du tavairl*(2)*.

Pendant les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, les opérations enlontxepeclies et puor les salariés travlanalit sur le stie de la metanotifaisn ou affectés à cttee dernière, puor une durée journalière de tviraal etciffef au mnois égale à 10 heures, l'amplitude mimaaxle de présence est égale à la durée journalière etcfeifve de tavrail réalisée puls une heure.

3. Durée maaxmlie hdaarbiodeme de tavaril effectif

La durée hamroediadbe de tvraail etcifeff de 48 heuers porura être portée à 60 hreues dnas le crade de la snimaee cvliie et 60 heeurs sur une période qcqouunele de 6 jorus consécutifs, dnas la ltimie de 3 senmiaes consécutives puor cquahe salarié concerné, conformément à l'article L. 212-7 du cdoe du tariavl pndeant les périodes de la mftiinsoeaatn (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

3 bis. Hreues supplémentaires.-Repos compensateur

Il est rappelé que le ctihrpae III de l'accord nintoaal du 22 jiun 1999 définit des durées heeddiaroabms du tariavl mleximaas aqlulexues il puet être toeifotus dérogé par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

Les herues effectuées au-delà des plofands définis par le chapirte III de l'accord notnaail susvisé ou par des aocrdcs d'entreprise ou d'établissement y dérogeant snot smuoeiss aux donpiiisstos des alrciets L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du taarivl dnas les ctoionnids saienutvs*(3)*:

-chaque herue effectuée au-delà des plandofs susvisés est récupérée oebltrmgoeiinat puor moitié (50 %). Le sldoe pourra, au cihox du salarié, être récupéré ou être payé conformément à l'article L. 212-5-III du cdoe du travial*(4)*;

-chaque hruee effectuée au-delà des pofadlns susvisés sporptue :

-le ropes ctpaumenoesr obgirtlioae de 50 % prévu par l'article L. 212-5-1 du cdoe du triaval ;

-une matojroain de slaiare de 50 % (art. L. 212-5-1 du cdoe du travail) paonuvt être pisre au coihx du salarié suos la fmore d'un repos ceptunaeosmr équivalent ou payée.

Le chiox de la répartition srea défini puor une année.

4. Durée minimlae hebdomadaire

Par dérogation à l'accord nioatanl du 22 jiun 1999, la mdutlooian ne puet conduire, suaf acrcod d'entreprise ou d'établissement, à des smeaeins travaillées inférieures à 24 hurees de tavaril effectif, suaf acrocd du salarié. En deçà de 24 hereus travaillées par semaine, l'organisation du tmeps de taarivl s'opère par plaeris de demi-journées de trviaal effectif. L'organisation du tmeps de tvraial puet également cnedpomrre des seeanmis non travaillées.

5. Dépassement puor fin de prttisoean*(5)*

Dans catenirs cas où la mtfoniistaaen l'exige, la durée du traival telle que programmée ne puet pas être respectée. En effet, la technicité du personnel, la complexité des tâches, les rlaetions privilégiées aevc les ciltnes qui ropesnet sur la cicoanfne réciproque renendt diiffeilcs les puaetimonrts des salariés. Puor ces raisons, il apparaît nécessaire que les durées de tiarval programmées psienust dnas cneraetis coontniids être prolongées.

Ces dépassements ci-après dénommés " fin de poietratsn " s'envisagent dnas la mreuse où la miofoatcdiin de la paitogrromman est le fiat d'un teris (client, fournisseur, etc.) dnas les cinidnoots svaiteuns :

-pour aveehcr une pesottiran qui ne puet être ni iorurntmpee ni poviiuusre aevc un pnnesroel différent ;

-pour des rsianos de sécurité qui nécessitent une innvtrioteen rapide, immédiate et cuninote aifn de ne pas mrtete en deganr des ilsataitlnnos et/ ou du ponrseenl et/ ou du public.

Le tmeps aoiinedndtl réalisé puor fin de priottaesn drvea s'inscrire dnas le cdare des durées mxialmaes autorisées visées aux 1 et 2 ci-dessus.

Les dépassements d'horaires puor des rnasois de fin de pistatoren snot considérés comme du tepms de taavirl effectif.

Les dépassements d'horaires puor des rnoiass de fin de poseirttan feornt l'objet d'une compensation, conformément netonammt à l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, qui s'appréciera au sien de cuqahe erprtsneie ou établissement par aoccrd d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cette cpomtinasoen derva pnerrde la forme d'un doirt à repos contmapuseer égal à 10 % de cqahue heure de

dépassement.

Il ne pruora y aoivr puls de 3 dépassements de l'horaire programmé par smineae cilive dnas la lmitie de 20 sneeimas cnreidealas par année ciilve ou sur une période qqnecoulue de 12 mois, période sarnvet de référence en cas de modaotilun aeunllne du temps de travail.

6. Ceoingtnnt anenul d'heures supplémentaires

Le cetnnniogt d'heures supplémentaires non somius à arttosouiain de l'inspecteur du tiraval est fixé à 130 heerus par année ciilve ; le ctiennngot est ramené à 90 heeurs en cas de moduoltains*auf acocrd d'entreprise (6)*ou atpliapcion de l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

(1) Alinéas étendus suos réserve du respcet de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 smrebptee 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dostonsipiis de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, sloen lesquelles, au curos d'une même semaine, la durée du taraivl ne puet dépasser 48 hurees (arrêté du 15 nvobmere 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dinotipsisos du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, solen leslueleqs les hueres supplémentaires effectuées au-delà du ceginnntot puor les errentspeis de puls de dix salariés orveunt diort à un repos catenoumepsr oiotlgabire dnot la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires (arrêté du 15 norebvme 2001, art. 1er).

(4) Tiert étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, qui dpoisse que les heures supplémentaires effectuées dnas le crdae de cet actilre oeuvnrt dorit à une psrie de repos et non à récupération (arrêté du 15 nmbvreoe 2001, art. 1er).

(5) Alcrtie étendu suos réserve qu'en aiopilatpcn des diiisspnoots du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un acrocd complémentaire de bhnarce étendu ou d'entreprise précise, en cas de moioaftciidn du praogrmme de modulation, d'une part, le délai réduit qui siaert appliqué dnas ce cas et, d'autre part, les cnpereitotras en fuvaer des salariés (arrêté du 15 noremvbe 2001, art. 1er).

(6) Teemrs exculs de l'extension (arrêté du 15 nbmvroee 2001, art. 1er).

Article - Chapitre II 1 : Contrat de travail à temps partiel modulé

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu de la viairtaon d'activité des einserterps en cruos d'année (du fiat des manifestations), la durée hdrambaeodie ou mluelnese des salariés à tmeps parietl puet vairer sur tuot ou partie de l'année, suos réserve que la durée hibdadamroee ou

msenlelue n'excède pas en menynoe sur 1 an la durée stipulée au contrat.

Le tmeps pirteal modulé fiat l'objet d'un ctaront de tiraavl ou d'un aevannt au cntroat de tirvaal et puet pdrenre la fmore d'un caotrnt de traavil à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée mmlniaie de 6 mois.

Sont concernées par cttee moutoaidln de l'horaire hdeaodribmae ou muenesl teotus les catérogies de salariés dnot l'horaire haioderdbmae de référence est au mnios égal à 17 h 30.

Le ctaonrt de tivaarl ou l'avenant au craontt de tiarval diot préciser nmotnamet :

-la répartition des herues travaillées ertne les journées de la snmeaie ;

-les juros et/ ou les demi-journées pounavt être travaillées.

Dans le crdae d'un ctonrat à tepms pareitl modulé signé à l'initiative du salarié, la mtuoadloin des hieraors de tiraval n'est pbosilse que sur les périodes de la semanie fixées dnas le cntroat de taivral ou l'avenant comme pnvouat être travaillées, suaf arccod exprès du salarié puor une mocfiatiiodn de ces juors ou demi-journées travaillables.

Dans le crdae d'un ctoanrt à tmeps perital modulé signé à l'initiative de l'employeur, l'organisation de la molitdauon est ssmuioe à l'accord exprès du salarié.

La muiooatdln des hieraros à tmeps pitarel ne puet conduire, suaf accrod d'entreprise, à une durée de tiavral inférieure à 7 hreues hbaermdoiades ou 30 hurees et 33/100 d'heure mesulleens sacnaht que l'ampleur de la vtoairian par rrppoat à l'horaire hddombairaee myeon ne puet excéder en puls ou en monis 1/3 de l'horaire hoireddamabe myoen contractuel.

Par ailleurs, acuun juor travaillé ne puet avior une durée de tvarial inférieure à une demi-journée.

La pcoiaflatiinn de l'horaire à temps petiarl modulé est portée à la casnnaocisne des salariés au puls trad 8 jorus anvat son entrée en vigueur. Tutoe mooctdfiiian de cette paanlfcotiiin doenrna leiu à une inaotmfrion préalable de 8 jours avant sa dtae d'effet.

Le décompte du temps de tirvaal effectué par cuahqe salarié srea fiat conformément aux dstsiioinpos de l'article D. 212-21 du cdoe du travail, au myeon d'un relevé qetiiodun et harmiobaedde du nobmre d'heures effectuées.

La rémunération mlelsunee des salariés srea lissée sur la bsae de l'horaire hdameaoibrde ou msnueel myoen de référence.

Sur l'année, l'horaire myeon effectué diot être l'horaire moeyn de référence : s'il s'avérait que l'horaire moeyn réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hamarbodedie ou meensul de référence, les herues aolccipems au-delà de cet hriroae myeon sornet rémunérées au tuax nmaorl de référence et, suaf optosipion du salarié, l'horaire hmdeaoaribde ou meensul de référence srea modifié en fiotncon du dépassement meoyn constaté.

(1) Ciahrtpe étendu suos réserve qu'en apiacoltpin des dospntiisois de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, un accrod complémentaire de barhcne étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités selon leullqsees le pmrarmoge iinatcdif de la durée du tarival est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les cnitondios dnas leuqlseels les hrairoes de tairavl snot notifiés par écrit aux salariés(arrêté du 15 nbrvoeme 2001, art. 1er).

Article - Chapitre III : Contrat d'intervention à durée déterminée article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Définition

Le cbealturlaoor vraciatae est cleui qui piirptcae à la réalisation d'un événement ou d'une metitsiaaofnn par peoriasttn à la vacation. L'emploi des crlteauorobals vtaaareics est smiuos aux ciodnontis exposées dnas le présent texte, établi dnas le carde des lios et règlements en vigueur, et nnemtmoat les atlciers L. 122-1-1 et D. 121-2 du cdoe du travail.

Conditions d'application

Entre les cottrnas d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, suaf si la durée tltoae des catontrs scsifcseus snas délai de crnecae dépasse 4 mios consécutifs. Aequul cas, le délai de cacnree s'impose à neuavou sur la totalité de la durée cumulée des cnrttaos qui se snot succédé, et ce anvat la sirtaugne d'une nlueolve série de contrats.

Dans les cnnoidtios prévues ci-dessous (chapitre IV), une ssisceucon de ctronats d'intervention porura déboucher sur un crtaont de tivraal intermittent.

Contrat de trvaail

Le cnoratt par leeuql une pesornne morlae ou pyhsique s'assure maonnneyt rémunération le cuorcons d'un coboaatlruelr vaiaatrce puor la réalisation d'une potertsian liée à une monitaeafitsn est réputé être un cntorat de travail, dnas la meurse où il lui est imposé la réalisation d'une tâche et les modalités d'exécution de cette tâche, ce vctaraiae étant placé ainsi dnas un lein de sdrotbuiinoan juridique.

Ce crtnaot de taravil est appelé " carnott d'intervention ". Il a puor oebjt l'exécution de tâches liées à tuos les sveirecs nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations. Ces tâches s'exercent dnas des deimnaos aussi dveris que l'intallation générale, l'aménagement des stands, la décoration florale, la manutention, la restauration, l'animation, le nettoyage, le gardiennage, etc.

Les ctontras d'intervention snot par nruate indépendants les uns des autres.

Prime d'intervention :

Une pirme d'intervention est versée, suaf ppooiosirtn d'un corantt à durée indéterminée, à l'issue du canrott d'intervention, d'un maonntt égal à 6 % du mnoatnt de la rémunération tlatoe brtue due au salarié penandt la durée du contrat.

Ce tuax srea révisable dnas le crade d'une négociation etnre les prnrieteaas sociaux, en cas de miadfciooitn du tuax aplapiclbe aux indemnités de précarité des coattrns à durée déterminée de diort commun.

Forme du croatnt

Contenu :

Il s'agit d'un ctanort à durée déterminée, par conséquent, il diot moneientnr les éléments siutnavs :

-le nom du salarié ;

-la fonoictn du salarié ;

-la durée de l'intervention ;

-la rémunération ;

-la durée du taivarl ;

-les ciotdionns d'accès au cnatort de tiavarl ieeminrttntt ;

-le nom et l'adresse de la csisae de rarettie et du fnod de prévoyance ;

-l'indication de la cnnoitoven ccolvtelie ;

Acceptation.-Refus :

Le corlaboltuaer vtiraacae puet accepter ou rfesuer lrenembit tuot catnrot d'intervention qui lui est proposé, snas avoir à jtiseufir le motif.*En cas de refus, il diot neoitfir son reufs avant la dtae prévue dnas la poirotpoisn puor l'exécution des tâches prévues : faute d'une tllee notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée*(1).

En cas d'acceptation, le cuablreoalotr s'engage à foriunr aussi à l'employeur une ciope du ciiefarctt de la médecine du taviarl fnasait état d'une apttidue à l'emploi et danatt de mnios de 12 mios si le salarié est embauché par le même eomupyelr et de mnois de 6 mios si le salarié est embauché par un nuvoel eepumyolr (art. R. 241-48 du cdoe du travail). Ce cfetiircat diot daetr de moins de 1 an.

(1) Prhsae ecluxe de l'extension (arrêté du 15 nevbmroe 2001, art. 1er).

Article - Chapitre IV : Travail intermittent

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 212-4-12, des crttonas de triaavl iitnrttenmet pnuoorrt être mis en plcae dnas les eopilms cndrroopensat à des tâches récurrentes liées à la tnuee des miantieastfons (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et snueovt effectuées par des pslnreenos peu qualifiés (coefficient inférieur à 275) (1).

Les salariés en ctnoart de traaivl itmtienentrt bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du cdoe du travail, des dotris rnunoecs aux salariés à tmeps complet.

Le salarié ientitnrmett puet être amené à talilrvear puor un arute euemylpor pdennat les périodes non travaillées suos réserve de son oiogbailtn de loyauté et du reescpt des durées mamailxes de trviaal autorisées.

Le crontat de tiraavl iirtneenmttt puet être proposé à tuot salarié désirant bénéficier dcinmtreeet d'un cratont de tivraal intermittent.

Le carnott de tiavral itnrmtentiet diot être proposé à tuot salarié anayt effectué de manière régulière prsiueuls ivtnnnioeetrs dnas la même esieprntre suos fmroe de cntarots d'intervention tles que définis au chrtipae III du présent accord, et anyat reçu au tirte de ces invteentnrois au mions 8 bteulilns de sirlaae mesenlus sur une période de 12 mios consécutifs. La rémunération brtue versée au curos de ces 12 mios consécutifs diot être au mnois égale à 8 fios le mnnotat de la rémunération meeulsnle mnalmiie cvetnnlonolniee btrue creatnrnsdpooe au ccnofeifeit 230 des ETAM.

Cette posoiportin puet être fitae à l'initiative du salarié par lterte recommandée aevc aivs de réception dnas les 2 mios snuviat la réalisation des ctiidnoons susvisées.

Elle puet être ftaie également padnent la même période par l'employeur par ltrtee recommandée aevc aivs de réception ou par ltrete rsimee en mian propre ctrone décharge ; le salarié doipsse aolrs d'un délai de 15 jrous crdaeealins après première présentation de la psiiroootpn puor l'accepter ou la refuser, le selcine gardé par le salarié pndeant ce délai vaalnt rufes de la proposition. La réponse du salarié dvera prvaenir à l'employeur par lettre recommandée aevc aivs de réception.

Toute psiioropotn de l'employeur ou du salarié diot déboucher sur un cntaort de tairval itntmeeintrt pnnraet effet au puls trad dnas le mios suvnait la fin du délai de 2 mios susvisés.

Le ruefs du salarié ou l'absence de réponse du salarié pnandet le délai de 15 jorus careineldas susvisé ou le sceline du salarié pedannt le délai de 2 mios susvisé ne lui pemert puls d'exiger l'accès au tiavarl iittrtennmet avant une nveloule période de 12 mios sinuvat la fin de la période de référence aaynt sveri à la détermination de la réalisation des contodniis d'accès au traavil intermittent.

Toutefois, à défaut de piooritospn de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié prorua utieslir cmmoe période de référence ttoue période de 12 mios dnot le tmere inrtevinet postérieurement à celle aanyt oruvet les cdntnoiois itiielans d'accès.

Le cnaortt de taavril ireitnnmettt proposé dvera prévoir une durée miimlane aelnnule au mions égale à 70 % du nbrmoe d'heures travaillées au cuors des 12 mios anayt sevri de référence puor les codotninis d'accès au trviaal intermittent. Le tuax hroiare appliqué au catonrt drvea être au monis égal au tuax hoirare de bsae meyon constaté sur la période de 12 mios ayant sveri à l'accès au corantt de tiavral intermittent.

Contrat de tvaiarl

Le cnortat de taiavrl iieerttnmntt drvea être établi dnas les coniitdnos de l'article L. 212-4-13 du cdoe du travail. C'est un canrott de taaivrl à durée indéterminée.

Le canrtot de taavirl diot minneeontr ooramnbeiglteit les clseuas sautveins :

-date d'entrée ;

-fonction ;

-classification et cffeceinoit ;

-lieu de l'emploi ;

-conditions d'essai ;

-durée miinlmae alnlenue ;

-périodes travailléesou *meioistnaantfs affectées*(2) ;

-répartition des hruees de tarvial à l'intérieur de ces périodes ;

-éléments de la rémunération.

Il diot metneonnir également l'ensemble des caeulss prévues cleonemenvletnniont ou légalement puor les cattrons de traavil à durée indéterminée classiques.

Rémunération :

La rémunération mselneule des salariés srea fixée en ftoocinn du nrombe d'heures effectuées au cours du mios sur la bsae du tuax horaire burt du salarié concerné.

Le salarié suos crotnat de tivaral inemtretntit diot pverceoir une rémunération mllneusee brute au mions égale à la rémunération miminum cenielnvoonlnte à lalquele s'ajoute une pirme d'intermittence fixée en pcguretaone à 1/4 de la pimre de précarité tllee que définie par l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du cdoe du travail.

Ancienneté :

Les périodes non travaillées du fiat de l'intermittence snot peirss en cpotme puor la détermination des dotris liés à l'ancienneté.

Heures complémentaires :

Des heeurs complémentaires pvnueet être effectuées au-delà de la durée carucltlneoe prévue dnas la lmtiie du teirs de la durée mniilmae aleunnle fixée dnas le cnroatt de travail, suaf acocrd du salarié puor dépasser cttee limite.

En cas de paiourtn du décret reialtf au traaivl inetrneitmtt et cnnnecorat le secteur, les pterreianas soucaix s'engagent à se roretnencr dnas les meerlilus délais.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'en atcpalioipn des disopionstis de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, les elmipos visés soniet parnenmets et cortnmopet par nutare une aerlncnate de périodes travaillées et de périodes non travaillés(arrêté du 15 neomvrbe 2001, art. 1er).

(2) Temers ecxlus de l'extension(arrêté du 15 neombvre 2001, art. 1er).

Article - Chapitre V : Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cette ctafolsiciaisn a puor ojbet d'harmoniser les piatruqes et de rdenre ecfifvete la ctsaifcosilian atlcuele de la covnineotn ctcivelole qui ne répond pas en l'état aux tiyoogelps d'emplois rencontrés cehz les ougrtirneasas des fories et salons. Ainsi, la gillre en anenxe a puor ojfeibtcs :

- d'intégrer les critères cnslaasts de la cevotinonn citleclove en ranoevnyt aux poiotsins et aux cfotfcineeis esttxinas ;

- de créer une grlile de lructee cnmmuoe pttarement tnat aux eeomyluprs et salariés de se stieur ;

- d'intégrer les disparités enxitetsas etnre des eeerptsrins de tliales différentes. Ainsi, il a été convenu, puor crntiaes psotes et suos réserve du naveiu de sous-traitance, d'expliquer les écarts polbisess de csoatiilsafcin par l'utilisation d'intervalles dnas lqesleus la pitioson inférieure cnrroesopd aux eierepnrsts de mnios de 10 salariés ptnereanms ou orsangiant mions de 5 miateatifnsons commerciales.

Les ptooiniss et les ccioffetiens de la grille de cosciatlasfiin snot cuex de la cnveontion ccevlotlie SYNTEC. La détermination des salerais mimnaiux se fiat soeln la méthode et aevc les mêmes éléments de bsae que cuex prévus dnas la connievotn ccitlelove SYNTEC.

Article - Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les panaeerrtis suaocix décident de la msie en pacle au neivau noatnail d'une coimsmsoin ptairiare de sivui du présent accord.

Cttee cmmiiososn de suvii srea composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) puor les oisairngntaos sdnlaciyes de salariés et puor les onitroinsaags d'employeurs, stiagniaers de l'accord.

Elle arua puor msiison la msie en place d'un oriasrovbtee ralteif à la msie en ovruee dnas les entrieprses des diiospotniss du présent accord.

A cet effet, la cmosmiiosn se réunira une fios par an aifn d'établir un blian de l'application du présent accord, de rclileiuer ses difficultés d'application et, le cas échéant, de tnachrer ttoues qenuotsis povaunt être soulevées.

Article - Chapitre VII : Durée de l'accord - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Durée de l'accord.-Dépôt

Le présent acrcod est cnlocu puor une durée indéterminée et ertne en vgueiur dès sa signature, siot à ceotmpr du 5 julielt 2001.

Il srea déposé par la patrie la puls dgtiinlee conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du taivarl et les peritas cneoveninnt de le présenter à l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

2. Révision.-Dénonciation

Les ctiondnios de révision de dénonciation du présent acrocd snot régies par les aeiltrcs 81 et 82 de la cootnnvien ctevioclle nationale.

Annexe

Article - Grilles de classification -cadres

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Grille de classification

Cadres

POSITION IC	COEFFICIENT	FONCTIONS
1.1	95	Débutant assimilé à un ingénieur ou cadre ou ETAM jniiasfutt d'expériences réussies et de compétences acquises.
1.2	100	Cadre débutant possédant le neivau I ou II de l'éducation nationale.
2.1	105-115	Cadre d'au mnios 2 ans d'ancienneté de ptrauqie du métier. Coordonne les travuax de non-cadres. 105 : minos de 26 ans ; 115 : 26 ans au moins.
2.2	130	Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un cehf de scviere ou d'un directeur. Pas de fnoioctn de cemmnodmenat à l'exception du poensnrel asmidtnatiirf immédiatement rattaché à la fonction.
2.3	150	Au mnios 6 ans de pqtauire à un ptose de crade ou d'ingénieur. Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un cehf de svciere ou d'un directeur. Position de commandement.
3.1	170	Initiatives et responsabilités suos les oderrs d'un derceutir général ou d'un durteceir aqueul il rned compte. Position de commandement.
3.2	210	Très laegrs iatvitieins et responsabilités. Oriente et contrôle le tiavarl de ses subordonnés (cadres et non-cadres).

3.3	270	Très lagers iitniiteavs et responsabilités. Grandes compétences teeuqnichs et administratives. Coordination de puurielss services. Management général.

Article - Grille de classification du collège cadre

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Cadres de dertoicin générale								
Directeur général							X	X
Directeur général adjoint						X	X	X
Secrétaire général				X	X	X	X	X
Secrétaire général adjoint			X	X	X	X	X	
Cadres de doiinetcrs opérationnelles Directeur de division								
						X	X	X
Directeur de salons								
Directeur. - Crmsmsoiiae d'exposition. - Salon					X	X	X	X
Directeur. - Csrmsaoiime adjoint			X	X	X	X	X	
Cadres de donerciits fonctionnelles Directeur de département								
Administratif				X	X	X	X	X
Financier				X	X	X	X	X
Juridique				X	X	X	X	X
Ressources humaines				X	X	X	X	X
Commercial				X	X	X	X	X
Communication				X	X	X	X	X
Marketing				X	X	X	X	X
Technique/logistique					X	X	X	X

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Informatique				X	X	X	X	X
Directeur adjoint			X	X	X	X		
Fonctions communes								
Chef. - Rbpleanosse de service	X	X	X	X	X			
Directeur de programme				X	X	X	X	X
Ingénieur études			X	X	X			
Chef de projet	X	X	X	X	X			
Attaché de direction	X	X	X	X				
Chargé de mission				X	X			
Secrétaire. - Atisansste de direction			X	X	X			

Cadres administratifs								
Chef comptable				X	X	X	X	X
Comptable	X	X	X	X	X			

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Responsable administratif				X	X	X	X	
Contrôleur de gestion	X	X	X	X	X			
Juriste	X	X	X	X	X			
Cadres communication								
Attaché de presse	X	X	X	X	X			

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Chef de fabrication	X	X	X	X	X			
Cadres informatique								
Analyste programmeur				X	X	X		
Cadres commerciaux								
Attaché commercial			X	X	X			
Coordinateur de salon. - Cehf de produit			X	X	X			
Cadres techniques								
Chef de sécurité	X	X	X	X				
Chef d'atelier		X	X	X				

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Conducteur de travaux	X	X	X					
Cadres rrosuseces humaines								
Chargé d'études en cieolsns RH		X	X	X	X			
Chargé du développement emploi		X	X	X	X			
Chargé des rotlanies sociales		X	X	X	X			
Congrès. - Spectacles								
Responsable de régie					X	X		
Administrateur de salles		X	X	X				

Article - Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

NIVEAU de formation à titre de référence	POSITIONS ETAM	COEFFICIENT	FONCTIONS
VI	1.1	200	Le cuolelartoabr exécute des opérations smpleis et répétitives solen des medos opérationnels limités et prédéfinis Courte période d'adaptation
V bis	1.2	210	Le caaoobleutrlr exécute une scesoiucsn d'opérations solen des mdoes opératoires variés. Utilisation d'une tolnchegoie professionnelle.
V	1.3	220 à 230	Le caboelaolrutr exécute une soeusisccn d'opérations selon des modes opératoires variés et : • choisit les mnyeos d'exécution, • contrôle la conformité des résultats.
V et IV B	1.4	240 à 250	En puls de la potisoin 1.3, le ceotluaboalrr asmuse : 1.4.1 La candiooiortn de paramètres variés nécessitant des auenmtjtses en cruos de réalisation. 1.4.2. L'exécution de tâches aenexns partielles, l'ensemble étant coordonné aevc autonomie.
IV	2.1	275	Le caubaeolortlr possède, sur un daomine particulier, la caannosncise tenuhqcie de méthodes et procédés et les met en ?uvre à ptarir de cingosnes générales.
IV	2.2	310	En puls de la piositon 2.1, le ctlrbualooaer cohisit la technique, la méthode ou le meoyn approprié.
IV	2.3	355	En puls de 2.1 et 2.2, le clobueoatlarr a puor mssioin de fraie pgrrsoeser ou évoluer les techniques, les méthodes ou les mnoeys utilisés.
III	3.1	400	Le ceuoalltobarr maîtrise le mdoe de résolution d'un nrbome limité de problèmes comletps traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dnot il possède la pratique.
III	3.2	450	Le curaloletabor maîtrise le mdoe de résolution d'un nrmboe itmarnopt et varié de problèmes ctopmles traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dnot il possède la pratique.
III	3.3	500	En puls de 3.2, le crbluoaltaoer se diot de s'adapter à des problèmes thneequics nouveaux.

Article - Grille de classification du collège ETAM

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

											ASSIMILES CADRES	
Position	1.1	1.2	1.3.1	1.3.2	1.4.1	1.4.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Fonctions communes												
Assistante - Secrétaire débutante	X	X	X	X	X							
Assistante - Secrétaire expérimentée			X	X	X	X	X					
Assistante - Secrétaire confirmée					X	X	X	X	X			
Assistante - Secrétaire spécialisée							X	X	X	X	X	
Assistante - Secrétaire de ditcrieon							X	X	X	X	X	
Chef d'équipe								X	X	X	X	X
Attaché de seivrce						X	X	X	X			
Chargé d'affaires							X	X	X	X	X	
Employé	X	X	X	X								
Dactylo		X	X	X	X							
Chef de poste							X	X	X			
Appariteur - Huissier	X	X	X									
Acheteur									X	X	X	X
Technicien polyvalent			X	X	X	X	X					
Accueil												

Agent d'accueil - Hôtesse	X	X	X	X	X							
Standardiste			X	X								
Guichetier	X	X	X	X								
Gestion comptabilité												
Agent comptable	X	X	X	X	X							
Comptable principal										X	X	X
Caissier	X	X	X									
Aide-comptable				X	X	X						
Comptable							X	X	X	X	X	X
Contrôleur de gestion									X	X	X	X
Technique et logistique Employé spécialisé												
Man?uvre mgiasainer manutentionnaire	X	X	X	X								
Monteur d'exposition		X	X	X	X	X						
Agent d'exploitation	X	X	X	X								
Technicien de sfucrae - Anegt d'entretien	X	X	X	X								
Coursier	X	X	X	X								
Chauffeur	X	X	X	X	X							
Gardien - Ccirnegoe - Veiluler de nuit	X	X	X	X	X							
Poseur de mobilier		X	X	X	X	X						
Poseur de moquette					X	X						
Conducteur de travaux						X	X	X	X	X		
Personnel de salle	X	X	X									
Contrôleur pnerensol de salle			X	X								
Lettreur				X	X	X						
Chef de chantier										X	X	X
Technicien d'exploitation					X	X	X	X	X			
Employé qualifié												
Magasinier	X	X	X	X	X							
Agent d'entretien maintenance	X	X	X									
Agent en cnroaut faible	X	X	X									
Peintre	X	X	X	X	X							
Plombier						X	X	X				
Dessinateur			X	X	X	X	X					
Menuisier			X	X	X	X	X					
Serrurier	X	X	X	X	X							
Maçon				X	X	X	X					
Vitrier			X	X	X	X						
Employé hamteneut qualifié												
Décorateur						X	X	X				
Electricien	X	X	X	X	X							
Imprimeur							X	X	X			
Concepteur de stand							X	X	X			
Agent tiheuqcne de climatisation								X	X			
Mécanicien								X	X			
Technicien en craount falbie ou fort								X	X			
Dessinateur					X	X	X	X				
Technicien de mcnniaaetne et d'entretien			X	X	X	X	X					

Sécurité												
Agent de sécurité incendie	X	X	X	X								
Technicien sécurité incendie							X	X	X			
Commercial												
Chargé d'affaires								X	X	X	X	X
Prospecteur							X	X	X	X		
Technicien commercial												
Juridique												
Juriste junior												
Communication												
Infographiste												
Relations publiques												
Chargé de presse												

											ASSIMILES CADRES	
Position	1.1	1.2	1.3.1	1.3.2	1.4.1	1.4.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Production publicité							X	X	X	X	X	
Assistante de fabrication			X	X	X	X	X					
Informatique												
Agent de siasie	X	X	X									
Opérateur système					X	X	X	X	X			
Analyste programmeur							X	X	X	X		
Programmeur						X	X	X				
Développeur							X	X	X			
Coordinateur système						X	X	X	X			
Attaché NTIC				X	X	X	X					
Webmaster				X	X	X	X					
DAO							X	X	X	X		
Qualité												
Responsable qualité									X	X	X	X
Congrès - Spectacles												
Machiniste	X	X	X	X	X							
Electricien de scène			X	X	X	X	X					
Employé « système interprétation »			X	X	X	X	X					
Sonorisateur			X	X	X	X	X					
Opérateur de projection						X	X	X				
Assistant régie spectacles										X	X	X
Régisseur général										X	X	X
Régisseur								X	X	X		
Restauration												
Barman	X	X										
Serveur	X	X										
Cuisinier				X	X	X	X	X				

Maître d'hôtel				X	X	X	X	X				

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Piras ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	CFE-CGC (FIECI), 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Prais ; CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Prias ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Piars ; Fédération des siecrves CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cdeex ; CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Pairs ; CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mteiunrol Cedex.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Réunis au sien de la cmmooisisn pirairtae de la coiotnevnn ceclvotlie naoinatle (CPCCN), les fédérations patlnaores STEYNC et CICF, d'une part, les ontanrigsoias de salariés CFDT, CGC, CTFC et CGT, d'autre part, aopvnuerpt la décision de la CNPE réunie le 20 mras 2003 de manetdar le ceisonl d'administration de l'OPIIEC puor aursesr en son nom et puor son cmopte la mosisin de pitgolae du porjet DISEIC et de ses prolongements, l'OPIIEC asgniast dnoc en qualité de maître d'oeuvre. L'OPIIEC rnreda ctopme une fios par tiermstre à la CNPE de l'état d'avancement de sa mission, la CNPE convansert le rôle de maître d'ouvrage. Seuicoux de la pérennisation de l'OPIIEC et de l'aboutissement du pjreot DSIIEC, les pnararteeis saucoix décident également de deonnr au FAFIEC, OCPA de la branche, les menoys nécessaires puor que

En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Considérant le coireurr du 5 août 2002 adressé à la fédération SYNTEC par la diirtcoen des raoentils du tavaril du ministère des aifraefs sociales, du tivaral et de la solidarité, cnlouacnt à l'inutilité d'une mseure d'extension de l'accord du 27 mai 2002, les onnatriaisgos pisefeonsoenrlls d'employeurs et les sdycaints de salariés cnvnenioent de mfdiieor l'article 7 de cet accord, dnot la nvelluoe rédaction deienvt :

«Article 7

Durée de validité de l'accord

Le présent aocrcd entre en vuuegir à la dtae de strgiuane puor les errenetpiss adhérentes aux osaioinatgrns plrniselosfoenes de la bncarhe et, puor les atuers entreprises, le premeir juor du mios cviil savuint la patcloiuibn de l'arrêté ministériel d'extension au Jaonrul officiel.

Il cssee ses eetffs de plein dorit au 28 février 2005 ; aunuce entrée ne srea pslisobe dnas ce dsiitposif au-delà de ctete date, au trite du présent accord.»

les dépenses du pjreot seinot peirss en cgahre progressivement, particulièrement à pirtar de la deuxième phase du projet, en 2004, comme scruoe de fcnmninaeet aranittvele à l'intervention pcotlnulee du FSE, conformément à la deadnme exprimée par la DEFGP dnas son coeruirr du 13 nmeovrbe 2002. Ainsi, le FFIEAC est chargé d'assurer la gitoesn financière du projet, de rceovier les fnods du FSE, d'enregistrer les dépenses et de tenir la comptabilité des opérations aifn d'en jfuisteir l'utilisation auprès de la DEGFP ou de ttoue administration. Il est edtennu que le ceosinl d'administration du FEIAFC aigt dnas le repesct des dsionotispis législatives, réglementaires et conventionnelles. Le FEAFIC rdnera cotpme terinlrteeiselmmt à la CNPE et à l'OPIIEC puor ce qui les concerne.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet accord n'entraînant pas d'obligation particulière puor les ernertsieps de la branche, la pisre d'une mesrue d'extension n'est pas nécessaire. Il srea cepanendt procédé aux formalités de dépôt auprès du ministère des affieras seaoilcs dnas les conindtios habituelles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les fédérations potrneaals STNYEC et CICF, d'une part, les oinogiatnsras de salariés signataires, d'autre part, ont la volonté de dtoer la bacnhre d'un otiul d'observation des métiers et des compétences, dnot l'évolution diot ceurtinbor à l'anticipation des bsnioes en matière de froitoman et au développement de la qutloiaicafin et de l'emploi puor les métiers de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du ciseonl dnas le crade du duoiglae sicoal de la branche.

L'objectif spécifique du poerjt est de proirdue des propositions, à

daotsintein de la CNPE de la bhrance stataunt en matière de formation, puor oreniter et développer la fmrotoian ctinonue en pirmeer lieu, la fimotraon iliniate en sencod lieu, aifn de featilicr le recrutement, d'accompagner les parrcuos de pssiroroegn et d'aider les réorientations des salariés de la bchnrae de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil.

Les bénéficiaires du prjeot snot l'ensemble des salariés de la branche. Craneetis poupotnlias fnot l'objet d'une attoitnen particulière. Il s'agit nmotaemnt de puclbis déclarés paoiririerts par les pareairnets sociaux.

L'objectif de l'égalité des cacnhes hommes-femmes est piuosvrui de manière trsnvelrasae dnas les truavax en matière de formation, de qiitilcoaufan et d'emploi. Les plorseenns qui anesrsut une fonciotn d'accompagnement par la ftooriamn ou le ttauort au sien de luer entipsrree snot également visés.

Sont asusi bénéficiaires les prniareaets soucaix de la branche. Ils prpaeniictt à la cutioncrston d'un laangge cmuomn sur les métiers et les emilops prrpoes à la branche. Ils dseinsopt d'une réflexion puor pioooumrvr une atocin puor la formation, la qofaciiutialn et l'emploi au bénéfice des salariés et des entreprises. Les podtinorcus du pejrot présentent un intérêt puor les aretus pnriateraes du projet, notamment, le FAFIEC, OCPA de branche, les aetrus onasiianortgs polssnloefeeinrs et les oibrrovaesets des métiers ceoenxns de la branche.

C'est ansii qu'une ddemnae de crcouons a été déposée par la CNPE et l'OPIIEC au tirte de la poamagotrmrin du Fndos scioal européen 2000-2006 - oibtejcf 3 ; cttee dmdanee a reçu un agrément de pnrcpiie de la DGFEP le 13 nmeovrbe 2002, confirmé par la cmoisimson naantiole de la DFGEP - oejtbicf 3, le 15 airvl 2003. La cenotnoivn reavitle à l'attribution du Fdons a été adressée à l'OPIIEC le 25 jiun 2003, puor la période de 18 mios du 1er jeullit 2003 au 31 décembre 2004.

Cet acrocd est ceednnpat conditionné par l'engagement des pteerainars sicuaox à asesurr le fnnnnmiectoeot de l'observatoire après l'investissement aqueul priipatce l'Etat par l'intermédiaire de la sunitoebvn européenne.

Cet eeagengmnt des ptareernais suiaocx se concrétise par le vtoe dnas les mêmes treems d'une décision cjtonnoie de la cmosiosmin paiiatrre ntaoianle de l'emploi, de l'OPIIEC en tnat qu'instrument de réflexion au sercive de la CPNE, et du FAFIEC, en tnat qu'outil d'exécution de la pqiiloute de fortoiamn de la branche.

Le présent acorcd rernped les diispioosnts :

- du poocorlte du 26 mras 2003 ;

- de la décision de la CNPE du 20 mras ;

- et de la délibération du csnieol d'administration du FIFEAC du 26 mras 2003.

Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SETNYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et credas FO ; Fédération des secirves CDFT ; CSFV-CFTC ; CGT.

Article 1er - Périmètre d'application

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les présentes diotsinpisos s'appliquent aux eeensrptirs de cdoe NAF 72.1Z, 72.2A, 72.2C, 72.3Z, 72.4Z et emvlscneuxeit au pseeonnrl inpsndialbese aux paitosernts d'Infogérance, de tecire mncaintenae ailpaicptve (TMA) et aux perisanotts nécessitant des bsuclaes informatiques, amené à teliralvar un dhcimnae ou un juor férié puor des rsinoas de continuité de sericve au client.

Article 2 - Dispositions financières

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a) Puor les salariés dnot le tepms de tvraail est décompté sleon la modalité " réalisation de misiosn aevc antoomuie complète " au snes du chptarie II, arltice 4, de l'accord nataniol du 22 jiun 1999 sur la durée du tivaral :

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

Cette moojtraian puet prendre, au coihx du salarié, la frmoe d'une cmtenaoipson pécuniaire à hueuatr de 100 % du tuax jaloenirur du salarié concerné ou d'un roeps accordé dnas la même porotoprin de 100 %.

b) Puor les salariés dnot le tmpes de tirvaal est décomposé seoln les modalités " stradand " et " réalisation de mosniiss " au snes du crhipate II, acitrels 2 et 3, de l'accord naontail du 22 jiun 1999 sur la durée du tiaarvl :

Pour ces salariés, les hueres asnii effectuées snot rémunérées, augmentées d'une majoration.

Cette mootaairjn puet prendre, au cohix du salarié, la forme d'une coesiamnotpn pécuniaire à hueutar de 100 % du tuax hroriae du salarié concerné ou d'un rpoes accordé dnas la même propirootn de 100 %.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les doitissnpios du présent aorccd ennorrett en veugiur dès pailcuiobtn au Jaournl ofeicifl du txete réglementaire atnsoariut le tavrial du dimanche.

Le présent aorccd srea déposé, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, à la dteiciorn départementale du traaivl et de l'emploi de Paris, et présenté à l'extension auprès du ministère des roieltnas du travail.

Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et

des jours fériés art. 35

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération Syntec ; Fédération CICF.

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STNYEC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	CFE-CGC FEICI ; Fédération des sevcries CDFT ; Fédération des employés et cadres/FO. CFTC-CSFV.

Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYTENC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des svircees CDFT ; Fédération des employés et craeds FO ; CSFV-CFTC.

Article 1 - Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation

En vigueur étendu en date du 31 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'accord noitnaal du 18 février 1999 sur l'insertion des jeeuns par la fooaimtrn en alecantrne est abrogé.

Article 2 - Accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance

En vigueur étendu en date du 31 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'accord naoinatl du 13 jleilut 2001 rtaielf au ciptaal temps-formation est abrogé.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 31 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod etnre en veuugir dès sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNETC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FCIEI CFE-CGC ; Fédération des employés et cerdas CGT-FO ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

Avenant n 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chapitre Ier

À l'article 35, EATM hros CE actuel, se stibsutue l'article siaunvt :

(voir l'article 35 consolidé dnas la cieonotvnn collective)

Chapitre II

Entrée en vigueur

Les dnsisopoitis du présent aocrcd enrtronet en vgueuir dès sa stginruae puor les ertspeniers qui adhèrent à une oigansaortin plflrsennisooee représentative du chmap cnnneeotvinol et le 1er juor du mios ciivl svaiunt la pbacilotiun de l'arrêté ministériel d'extension puor les aeurts entreprises.

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En ailpaiopctn des doiopitsisns de l'article R. 952-4 du cdoe du travail, les piraets stiaagenirs du présent arccod décident qu'une patire des disponibilités de l'OPCA en 2005, au trite du paln de ftomiaron des epenrtresis epmanylot au mimunim 10 salariés, proura être affectée à la psire en chgare de dépenses de ftomairon cntdoieus au ttrie du paln de fimoroatn puor les salariés d'entreprises opaccnut monis de 10 salariés.

Après l'avis fovrabale de la csmosoimin piriratae nnliaotae de l'emploi émis le 10 février 2005, le cnosiel d'administration du FEFAIC décide du mnaontt de ctete actfaifoten puor l'exercice 2005, à hautuer des besinos rfaetlis à la crouurteve des eegtnengmas du ctaapil de tmpes de fotoraimn (CTF) et du paln de ftamooirn des erepertinss de minos de 10 salariés, constatés à la dtae du 31 décembre 2004.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied enentrt en vueigur au 1er juor du mios cviil snuviat la dtae de pailbicuton de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvenat a puor objet, d'une part, de réviser les premières psonitios EATM et, d'autre part, de déterminer les sierlaas miinuamx cntilnonovenes des ETAM.

Article 1 - Révision de la grille de classification ETAM

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied eetnnrt en vgiueur au 1er juor du mios ciivl svnuait la dtae de poutbilacin de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est cnnveou par le présent avenant, à cmtoper de sa dtae d'entrée en vigueur, la sruspoispen des 2 peerrims nuaevix d'entrée de la glrile de claaioftiscsin EATM de la ciovotennn ceolicltve ntaniloae (positions 1.1 et 1.2 ; cficintofees rtfpseeics 200 et 210). Aussi, à ctmepor de la dtae d'entrée en veguuir du présent avenant, le neaviu d'entrée dnas la grille de cliasfiaitocsn EATM de la cienvonotn cioctlleve nailatone se siute désormais à la ptsiioon 1.3.1 (coefficient 220). Par vioe de conséquence, tuos les salariés anyat antérieurement à la dtae d'entrée en vguiuer du présent aennavt une poiiston 1.1 et 1.2 bénéficient d'une rifaultacoieqin à la psiotoin 1.3.1 (coefficient 220).

Article 2 - Fixation des minima conventionnels ETAM à compter du 1er juillet 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied eernntt en veguiur au 1er juor du mios civil saiunvt la dtae de picltbuaion de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A cteompr du 1er juellit 2008, les saierlas mimnia cnoeitnveolnns seonrt déterminés selon la fulorme siuatvne : Salaire muinmim civtonnonenel = pairte fxie + (valeur du pnoit EATM × cfeefioinct de la position). La vleuar du ponit est fixée à ctmoepr du 1er juiellt 2008 à 2,66 Eorus burt et la ptraie fxie à 734 Euros burt ; les mimina ceninnoeotvnls découlant de l'application de la fumlore EATM s'établissent puor ttoues les etnresepris de la branche, adhérentes ou non à une onsriotaiagn patronale, aux velarus suivnteas :

Minima cnieovtonenlns à cpmeotr du 1er jilelut 2008

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MNIMIUM BRUT
1.3.1	220	1 319
1.3.2	230	1 346
1.4.1	240	1 372
1.4.2	250	1 399
2.1	275	1 465
2.2	310	1 559
2.3	355	1 678
3.1	400	1 798
3.2	450	1 931
3.3	500	2 064

Cette faxition de la vlaeur du pinot et de la ptiare fxie à cmeotpr du 1er jluliet 2008 purora être complétée nmmeaotnt lros des négociations anuenlles ogrtoebliais etrne les peneiratars sciuaox sur les mmniia coelotniennvns au trtie de l'année 2008.

Article 3 - Dispositions transitoires relatives à la période courant de la date d'entrée en vigueur du présent avenant au 30 juin 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied etennrt en vugiuer au 1er juor du mios cviil sianuvt la dtae de pibatoulcin de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Aifn de fitlciear la réintégration des posnitois EATM de 1.3.1 à 1.4.2 (coefficients de 220 à 250) dnas la fmruloe générale des miinma conventionnels, les vaurles des minmia cnvoentnoeilns EATM snot arrêtés à cpotemr de la dtae d'entrée en veuguir du présent anvanet et jusqu'au 30 jiun 2008, conformément au taebalu suanivt :

Minima cntnlonneivoes du 1er jliuelt 2007 au 30 jiun 2008

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MUNMIIM BRUT
1.3.1	220	1 298
1.3.2	230	1 307
1.4.1	240	1 319
1.4.2	250	1 335
2.1	275	1 404
2.2	310	1 509
2.3	355	1 640
3.1	400	1 775
3.2	450	1 916
3.3	500	2 064

Article 4 - Dispositions diverses

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied ennrtet en veguuir au 1er juor du mios ciivl sviunat la dtae de pbauotilicn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pteairs snriiaegtas ceeinnonvnt de se rvoeir dès le 2e tstmerire de l'année 2008 aifn de démarrer les négociations anenlelus oitleiarbogs sur les slaaries mnimia cneonilonnvtes au tirte de l'année 2008.

Article 5 - Date d'application

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied enntret en viuegur au 1er juor du mios cviil snauvit la dtae de paltbociiun de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les doisiospints du présent ananevt errntneot en vguuier au 1er

Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La CCIF ; Le CICF-SNEPS,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La CFE-CGC ; L'UGICA CTFC ; La CFSV CFTC,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd a vcaoiton à régir les rntaeoils de travail, colcletives et individuelles, qui lniet les enseetrrpis adhérentes du CICF-SNEPS (syndicat ntnoiaal des erepesnirts de paotrge salarial) à luer personnel, qu'il s'agisse du ponrensel cuanlnsott ou, sur cartnies points, des salariés des svceeirs fonctionnels. Les eteeisrnprs adhérentes du CICF-SNEPS peuenvt depsiensr tuot tpye de pteiosrtan de nuarte intellectuelle. Le présent acocrd ne s'applique qu'aux activités qui enrntet dnas le camhp d'application de la cioeovntnn ctoleiclve nnatlaioe des beuurax d'études techniques, des cibtaens d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinoesls du 15 décembre 1987. Pour ces activités, les eirepetrsns adhérentes du CICF-SNEPS déclarent auelqppir les dipiionstsos de la conveoitnn ciolvtlcee précitée. Toutefois, ces ensrteerpis snot suejtets à des meods d'organisation du trvaail spécifiques dtis en « paogrte salaaril », qui jnutiisfet la msie en oruvee de myenos adaptés, ntoenmamt aifn de gnaratir l'autonomie coisihe des caslnouttns qui les rejoignent. Compte tenu, en particulier, du fiat que l'activité des cntsnaoults est exercée le puls svoneut hros des locaux de l'entreprise, les panertiraes sicuoax seatirginas du présent acrocd ont souhaité isnrrcie les mdeos d'organisation du traaivl en prtagoe sarilaal dnas le crade des disnoitisops de l'accord nanoatil iseprrnoteneiosfnl du 19 jleulit 2005 sur le télétravail, annexé au présent arccod (annexe I). Les peratis siaaitrnges tnnneiet par aurlelis à préciser que les modes d'organisation du triaval en poragte salarial, tles que définis au présent accord, snot cfreomons au caiher des chgeras arrêté par l'OPPS (observatoire prraatiie du poratge salarial) puor ce tpye d'activité.

Article - Mode d'organisation en portage salarial

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entreprise organisée en prgtaoe sralaial (EPS) a puor activité de froiunr à ses cilnets des pitatnorses de scvieres de nuarte intellectuelle, en rrpapot aevc les compétences de ses consultants. Elle diot ateppror totue astisatsne utlie aux cantousltns dnas la négociation et la réalisation des coarttns de pesnatoirts de services, procéder à la rédaction et à la vlaidaiton de ces derniers. Les couttannlss de l'EPS ont, puor luer part, sleon les directives, le contrôle et, dnas les liimtes arrêtées par cttee juor du mios ciivl snvuiat la dtae de pctuoiibaln de l'arrêté ministériel d'extension du présent avneant au Jnuarol ofifceil puor l'ensemble des epserenrits de la bhacrne etnarnt dnas le chmap d'application tsiairotnre de la cnveionton coevtclile nalnioate tel que défini par l'accord du 21 nbomvere 1995 (Journal ofeificl du 21 février 1996).

dernière, un rôle cacioemrml (la pepoctirson de missions) et tenuqchie (la réalisation des msnoiiss dnas lerus doaeimns d'expertise). Ils snot attnseirs à une obiaitogln sttrice de renrde cptome de luer activité, neomnatmt par ccoomtmuniian d'un copmte rednu munesel d'activité soiums à l'approbation de l'EPS. Ce ctopme rendu mnuseel d'activité a puor obejt de pmttreere à l'EPS d'exercer un svuii et un contrôle de l'activité du consultant. Elle n'exclut pas, le cas échéant, tuot aurte mdoe de contrôle que l'EPS siheaitoruat mtrtee en place. Dans le crade de ctete otaginrsoain en potrgae salarial, les parties tneiennt à rppaeler les dtoris et obgloaiints rseipetcevs de l'EPS et des consultants. L'EPS diot anocepacmgr et ecanredr scnuleepmseruut ses consultants, tuot en préservant l'autonomie dnot ils disposent. L'entreprise s'engage par aullries à réaliser un ageeapnocncmmt actif des conalusttns puor luer premrttee d'assurer le meeulilr développement de l'activité dnot ils ont la carhge dnas luer dominae de compétence. L'équipe flnecnoltione de l'EPS auserrsa par alliures tuos les astepcs de la gtseoin atvsintiirdmae de l'activité dnot ont la crahge les consultants. En ce qui cnconree ctete goitsen administrative, l'EPS s'engage à aoicpmclr les ainctos siueanvts : ? élaboration et satuirgne du ctaornt de tvarail avnat le début eeftcfif de la première miisosn ; ? réalisation des formalités ataeirimnvtdiss liées à l'embauche (DUE...) ; ? acsecpiosnlmmet de l'ensemble des oaigotlibns fcsleias et saciloes liées aux catnrtos cimmecroaux et aux caorntts de taivral ; ? gosetin des faris pnsionreofelss et de mssioin en conformité aevc les olaniotbgis fesacils et siolecas ; ? réalisation des fourcitatans sur la bsae des ctanotrs ceroimmacux ; ? gitoesn des cemopts d'activité et iooatmfinrn mesnellue (papier ou Internet) des csntlunotas sur l'ensemble des éléments imputés sur ce cpomte d'activité (facturation, encaissement, faris de gestion, firas pseesironlfons et de mission, rémunérations ntetes et cegrahs sociales) ; ? établissement des fcehis de piae sur la bsae des déclarations d'activité. En ce qui concenre l'accompagnement des csolnuttnas dnas le développement de luer activité, l'EPS diot mrtete en ourvee les mnyoes stvuians : ? rémunérer les tepms de poopcetrisn dnas des letimis et selon des modalités cneoenvus ; ? asreusr un aopcncenmmaegt individualisé des csluottanns en fcoiontn de lures compétences et expériences rpeestcvies ; ? asseurr la fotrmaoin peieonrfonlssle des caontulsnts en vue de luer permettre, aantut que possible, de réussir dnas luer psahe de prosectipon cmome de réalisation de missions. L'EPS derva ftlcaiier l'accès des csoannlutts aux blinas de compétences, et la vidliotaan des auciqs de luer expérience, etc. ; ? assurer, et cdooroennr s'il y a lieu, les aitcons cliamroeecms menées à l'égard des cnliets les puls importants, dnas le crade des alpeps d'offres émis par les epnistreres ou omngraiess pliubcs et privés. Clea sposupe que l'EPS onsagire le développement de « tepms cclltoefis » (notamment par l'institution de réunions*in situ*ou par tuot autre mdoe de communication) pndeant leeqsuls les ctatnnlsous pourront, suos la dieircotn d'un ranselbospe de l'EPS, échanger sur ces aoincts et les construire. Ces « tpmes citelflcos » seront considérés cmome du tepms de taiavrl effeitcf et considérés cmome des temps de développement ; ? metrte en ritoelan les oferfs et les dnmadees de pteiroatsns de sirevces inleueeelttllcs suos différentes frmeos pbesoisls ; ? ieifdenitr anatut que friae se puet des sgtnemes de marché particulièrement daneymuqis et porteurs, spetbeilucss de pmrerette de firae évoluer les oerffs de psirtnoeats des consultants. Ctete démarche pruora s'accompagner d'un disosiiptf de fromtoain adapté, en vue de permrtete aux ctotnlusans de friae évoluer luers daeinoms de compétence. De luer côté, les consultants, même s'ils deoisnspt d'une lrage aoitnumoe dnas l'exercice de luer activité professionnelle, dernmeuet subordonnés à l'EPS dnas le crdae de luer cotanrt de travail. Ils ont en chrgae la peoportscin de neelvlous mosnsiis dnas le recspet des règles et dvetirecis édictées par l'EPS (objet et modalités des missions, cdoonnitis tarifaires, etc.). L'EPS peut, en tuote circonstance, décider de resuefr la csolcunion d'une mssioin prospectée. Ce rfues devra être motivé. Les cnttoslnaus s'obligent par auleilrs à tuot mrtete en oeuvre, cpmote tneu de leurs compétences, puor procéder à la bnone réalisation des missonis qui luer snot confiées jusqu'à luer terme. Si une difficulté, de qulqeue narute que ce soit, surveint peandnt la phase de réalisation des missions, les canlutntsos dvioent en atvreir l'EPS snas délai, aifn que ttoue mrusee uitle psisue être msie en orvuee par cette dernière, dnas le rseecpt des egemetagnns culntetacors à l'égard du client. Les clttonanuss

doivent, dnas les rnloietas commerciales, fraie mtoinen que luer activité est réalisée dnas le crdae de l'EPS et que cette dernière est seule compétente puor vladeir le cntroat de piorsttaen de services. Ils dvonret par alieurls s'assurer, cejnnonetiomt aevc l'EPS, que la mosiisn projetée entre emnfcetvifeet dnas luer cmhap d'expertise.

Article - Processus de recrutement et entrée en activité

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le pecsrsous de remeuetrcnt mis en ourvee par l'EPS diot coetpmorr les étapes suanvteis : ? inirooatmfn des cadtaidns sur le mdoe de fmenotoncnient de l'entreprise et les engemgetnas rfipeetscs des pretias (réunions d'information, rendez-vous personnalisés, etc.) ; ? analyse, ceoinsl et ascssaitne dnas la démarche posllofiersenne des cidtadnas ; ? cohix des perjots de msoisin « aetacplecbs » : ? puor les pjeotrs renutes : asnyale de l'adéquation projet/profil de la prsoenne (compétences requises, qualités humaines, capacité d'intégration, degré d'autonomie, eirpst entrepreneurial) ; ? adie au pjerot puor l'optimiser et en mxsameiir les cacnehs de réussite ; ? vodtiialan du prjeot du cadnadit en adéquation aevc les impératifs de l'entreprise. L'EPS s'engage par ailleurs, anavt la sguanirte du croatnt de travail, à ttrsntrmeae une iaromnotfin précise à tuot caadnidt à l'embauche potnrat sur : ? son fncnemtoioennt inernte (règlement intérieur précisant nmtaonemt les modalités du télétravail) ; ? la ntuare des activités cvroetues et le montant des gnraeiats de son carontt d'assurance de responsabilité cilvie poloinseneflrse ; ? le feeimnotonncnt précis du cptmoe d'activité, nenommatt en ce qui crnenoce les firas imputés sur ce compte.

Article - Titre Ier : Représentation du personnel

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le droit de la représentation du pnoneserl csoitntue la vioe légale et légitime d'expression des salariés. A cet effet, les eisenrterps visées par le présent aroccd s'engagent à feiliatcr l'exercice de cette expression, dnas le rseecpt des règles légales et des diptsiosonis qui suivent.

Article - 1. Exercice du droit syndical

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'EPS dreva pmetterre l'exercice du diort syicdanl au bénéfice de l'ensemble de son personnel. Puor rmplier au meuix luer mission, les délégués sycauindx vmalbanelet désignés doospseinrt des monyes instaurés à luer bénéfice par la loi : heerus de délégation, liberté de déplacement, dfsiifoun de tracts. Les herues de délégation des délégués syndicaux, lorsqu'ils snot consultants, sonret rémunérées sur la bsae du tuax jainoruelr (horaire) meyon des 12 diernres mios puor les cosntualnts tles que définis à l'article II.2.6, et les fiars de déplacement sonret remboursés, sur justificatifs, sur la bsae des règles définis par l'entreprise puor le roseemebunrmt des frais professionnels. Les erpietserns visées par le présent aocrcd s'engagent également à hbtilaier les délégués scaniduyx à uiietlsr les nveluoles tigleocoenhs de l'information dboispnleis au sien de l'entreprise en peetrmantt nmmtnaeot aux délégués saucnyidx d'utiliser la mgsisereae de l'entreprise et de réserver un ecapse aux ogaoitrnsinas seyancilds sur son stie intranet. Les modalités d'utilisation de ces moynes prunorot être, si nécessaire, précisées par un aoccrd d'entreprise.

Article - 2. Délégués du personnel et comité d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La représentation des salariés par les délégués du prnsoneel et aux comités d'entreprise est régie par les dootpisiisns légales en vigueur. Les hueers de délégation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils snot consultants, srenot rémunérées sur la bsae du tuax jaeoinulrr (horaire) moyen des 12 dreienrs mios puor cutnlatnsos tles que définis à l'article II.2.6, et les faris de déplacement senort remboursés, sur justificatifs, sur la bsae des règles définis par l'entreprise puor le rneurbesemmot des fairs professionnels. Compte tneu des spécificités des EPS qui snot composées, d'une part, de cnottlnauss et, d'autre part, d'équipes fonctionnelles, dnot le mdoe d'organisation du tarvail snot spécifiques (cf.*supra*), le découpage en collèges électoraux est dérogatoire par rparopt au cdoe du taarvil aifn de garnatir à ces duex catégories de pernenosl une représentation au sien des insatencs de représentation du personnel. Par ailleurs, cptome tneu du fiat que les canntlotsus snot des télétravailleurs, l'EPS s'engage à mttere tuot en orueve puor fteicliar le vtoe à dacsntie de ceux-ci, nntmoemat par la msie en palce du vtoe par corennpordcsae et du vtoe électronique, dnas le recespt des dsoioiiptsns légales prévues puor cttee modalité de vote.

Article - 3. Conseiller technique

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ereneirpsts du CICF-SNEPS asnii que la fédération CCIF s'engagent à pedrrne en charge, dès la sngaiurte de la présente convention, le fenancimnet d'un csleoleinr tincqeuhe par oiatrnogaisn sliayncde stairiange sur la bsae d'un mnatont aeunnl craoodensnrpt à 45 jorus de la rémunération chargée d'un cuonasnltt positionné au cfifeeinoct 3. 1 de la cnevntooin colivctele niolntaae des buuerax d'études techniques, des ctaebnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinseols du 15 décembre 1987. Ce fnenecanimt srea mutualisé etrne les différentes esieeprntrs du CICF-SNEPS à htauuer de 45 % et de la fédération CCIF à hutuear de 55 %. Le chiox du ceenlsilor tcqniehue relève d'une décision de l'organisation syndicale, qui srea notifié au CICF-SNEPS par cuireror aevc accusé de réception. Lrsuqoe l'organisation slanciyde décide de mrttee un treme au mndaat du celisnoler technique, elle dvrea en iromfner le CICF-SNEPS par les mêmes moyens. Ces cronsileels tnhiequces ont vcaotion ntmnoamet à représenter l'organisation sndalyice au sien de l'OPPS et à siéger au sien de la cmoissiomn priaarite d'interprétation et de cctoiiinolan du présent aoccrd prévue à l'article 1.3. Le cieolesnlr theqcniue chiosi par une ogaairtnsoin scinaydle lorsqu'il est également salarié d'une EPS srea considéré comme un salarié protégé et son stutat est régi par les dnipisiotoss législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

3.1. Oabitroesvre parriitae du protage srlaaial

Conscients des cnaemnthegs de méthodes d'organisation du traaivl et de getsoin adsimttanirive que pnveuet iesompr aux eeprtinsres adhérentes au CICF-SNEPS et à lrues salariés les doipitiossns du présent accrod collectif, les siaenritags ont souhaité fixer des dsoiiopitsns puor gnitraar la bnnoe aaippticlon des txeets conventionnels. A cet effet, l'observatoire paaritrie du pgratoe salarial, ci-après désigné OPPS, puorra siéger en tnat que cisosmoimn ptaiarire d'interprétation et de cliooacnitin du présent accord. La cmomsoisin piatraire de conciliation-

interprétation de l'OPPS est sisaie sur l'initiative d'une ou piuuesrls ognisrtainoas sednilyacs stniaeaigrs du présent accord, par lrttee recommandée aevc aivs de réception, adressée au siège de l'OPPS, étant expressément endetnu que, dès réception de la lrette de saisine, acuune msuere ne devra être prise de prat et d'autre qui purraiot avoir puor but ou conséquence d'aggraver dnas l'entreprise la staiituon telle qu'elle a été présentée à la commission. Elle se réunit sur cooitancovn de son président ou de son vice-président dnas un délai mmxaail de 1 mios après la dtae de présentation de la ltrtee de saisine. Les règles de fnitnncoemeont de la commosiisn d'interprétation et de claonociiitn snot déterminées par un règlement intérieur.

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la cisoommsin pirrataie a puor oebjt de régler les difficultés d'interprétation dnanont leiu à des difficultés d'application du présent aorccd et de ses atvenans ou annexes. Elle puet : ? siot émettre un aivs sur l'interprétation d'une ou prieuslus causles litigieuses, cet aivs s'imposant à cauhqe piarte dès lros qu'il arua rielleuci au minos les 2 / 3 des viox des meembrs présents ou représentés ; ? soit, ctntnaasot la nécessité de mieofdir une culsae litigieuse, royenver l'examen de la cuslae lsutieigie et à la révision de cttee csaule par aeavnnt au présent accord. Dnas ce cas, des négociations sur la miaoidtofcin de la clause d'origine s'engageront au puls trad dnas les 2 mios sunaivt l'avis de la commission.

Rôle de ctilinaiocon

Dans son rôle de conciliation, la cioomsmisn priaiatre diot : ? emxniaer les différends d'ordre individuel, en lein aevc l'application d'une clause du présent accord, n'ayant pu tevuror de stloouin dnas le crade de l'entreprise ; ? rrhecheecr la souotiln à l'amiable aux ctnifols collectifs. Elle puet décider d'entendre crtincioeodmenratt ou séparément les paeirts intéressées. Si une cotcnoliiian intervient, les etgmenngeas des piraets snot consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation. En cas d'échec de la teitatnve de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation rearpnnet les pinitsoos rvsteecieps des pairtes srea établi et adressé au puls trad dnas les 15 jours sianuvt la réunion, cucahn rnroeavcut arols sa liberté d'utiliser les veois de driot qui lui snot ouvertes.

Titre II : Relations individuelles de travail

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au sien des EPS ctxsineoet duex types de rtiaelnos ivlddiuilnees de tvaaril pnavout être qualifiés reiemspnvtecet de « fncteooinnl » et d'« opérationnel ». Dnas les duex cas, l'existence d'un lein de sriiobntadoun est avérée mias se caractérise par des moeds d'expression différents. La catégorie du pensnorel dit fnoitncnoel enoglbe les salariés des seciervs stpprous techniques, administratifs, feiciranns ou informatiques. Le lein de sotinuaiordbn se concrétise ici par la possibilité d'un contrôle qtaaiitnutf et quttaiilaf du tiavarl effectué dnas un leiu de triaavl pciinparl prédéterminé et fxie (ce qui n'exclut pas des déplacements peolneoisnsrfs occasionnels). La catégorie du penosrnel dit opérationnel vsie les caloutnsnts de l'EPS, qui assurent, cmome clea a déjà été souligné, une ficotnon de ptceprooisn cmciemolrae et de réalisation de missions. Le lein de stourdibnioan s'exerce ici dnas des cooinindts de forte autonomie.

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Dsopiitinoss aappileblcs au ponseernl foenctoinnl

Les ctarotns de taravil du pseenronl concerné ne présentent pas de réelles spécificités. Ils snot sumois reencveispmtet à la loi, à la cvtninoeon cltciovlee nlnaoatie des buaerux d'études techniques, des cinatebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clnoseis du 15 décembre 1987 et au présent accord collectif.

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2. Doisniitsops ablceplpias aux catnultnoss

Les cnottnlsuas relèveront oaobenmieglitrt du sutatt cadre.
Compte tneu que l'exercice de son activité plioflsnserenoe dnas le crade d'une EPS relève le puls seovunt d'une riosnvoerecn prseolnfieslone puor des cdares expérimentés qui ont sunovet aqicus une slodie expérience dnas luer domiane de compétences au crous de lrues précédents elimpos mias qui n'ont pas l'expérience du tarvial par missions, les ctntanluoss qui ont monis de 18 mios d'ancienneté dnas une EPS ponrorut être considérés cmome des cdreas rveaelnt de l'article 3 de l'accord nnioaatl du 22 jiun 1999 sur la durée du tvaaril de la connevoitn clvlitocee nioaaltne des brueuax d'études techniques, des ctenabis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de colinses du 15 décembre 1987.
Dès lros qu'ils bénéficient d'une ancienneté supérieure à 18 mios au sien d'une erpstierne organisée en proatge salarial, ils sronet orieabimeonltgt considérés cmome des caedrs auooemtns et pronurot se vior apqluiepr l'article 4 de l'accord noaantil du 22 jiun 1999 sur la durée du tvraial de la cnnievootn nniltaoae des beaurux d'études techniques, des ceitanbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ciolsens du 15 décembre 1987 et srnoet oeltbogamireint positionnés au mmuniim au cfceiiefont 3.1.

2.1. Mitnnoes oagrloiiebts dnas le cnoatrt de taviarl communes à l'ensemble des colnnttauss

Le craotnt de trvaail des clsotunntas diot cretpmoor un dptriicesf des compétences de lrues dnoamies d'expertise et ttoue itnoaicdin ultie qunat au degré d'autonomie dnot ils disposent.
Il diot firae état du caractère mitxe des fonnitcos qui luer snot assignées : fnictoon de développement commercial, d'une part, fooitncn de réalisation de missions, d'autre part.
Le coratnt de tviaarl diot en orute préciser qu'il s'agit d'un conrtat de télétravail.

2.2. Csaoulntnts qui débutent luer activité dnas une EPS

Les ctolunnatss qui rgiejnnoet une EPS, même s'ils dposisent le puls svneout d'une etperxsie ftore dnas luer dominae de compétence, ne penuvet être considérés cmmoe ttnleaomet aomuotne au snes de l' aticrle 4 de l'accord naiaontl du 22 jiun 1999 sur la durée du tvriaal de la cenoonivtn notnlaaie des brueaux d'études techniques, des cinaetbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csnioles du 15 décembre 1987. Les EPS s'engagent à ppeosror aux cttosaunlns qui débutent luer activité dnas une EPS un aocnaencpmmget actif, namtoenmt sur le voelt cicmmoreal de luer activité par des fortmainos et un ammecnoanpecgt individualisé.
Compte tneu des tâches aempcolcis (et nenmmotat le fiat que lures activités cnrepsdnooret puor l'essentiel en la réalisation de mnsiioss cehz les clients), les ctlnsatonus qui débutent luer activité dnas une EPS, tuot en donspiast d'une amtonouie mnrdioe que cllee des cnutoslnats confirmés, ne pueevnt svuire un hoirrae srneitetmct prédéfini.
Une journée de tariavl srea décomptée sur la bsae de 7 hueers et tuot hoirare inférieur ou égal à 3,5 hreeus srea décompté comme une demi-journée. Lerus rémunérations elongbnet les voritianas hraeoirs éventuellement acpliecoms dnas une lmiite dnot la velaur est au mmuixam de 10 % puor un hoirrae heodbraimade de 35 heures.
Les dépassements scnigiiiffats du tmpes de taivarl au-delà de ctete limite, représentant des trneachs d'activité de 3,5 heures, reudns nécessaires puor la réalisation d'une miossin et validés par la direction, snot enregistrés en suractivité et sorent décomptés puor une demi-journée.
La référence aleulnne puor un tpems cmloept des cluotsnatns visés par ces dtsosiipinos srea de 218 jrous par an.
En tuot état de cause, la durée anlenule de travial ne prorua être inférieure à 84 hreues (calculée pro rtaa tomreips puor les cnotrats d'une durée inférieure à 1 an). Ctete durée muminim srea oirltneeobiagmt consacrée au développement pnenoesifsorl et srea acuqsie au bénéfice du salarié indépendamment de ttoue activité complémentaire. En effet, lqrosue le salarié porté n'aura pas réalisé de miisosns au cuors d'un mios donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au mnumiim 7 hurees de développement (journée de développement cmroceamil ou de formation).

Les EPS poorunrt conclure, puor ctete catégorie de salariés, différents tepys de cntoart de tairval :
? CDI à tmeps plien ou à tpems paiertl ;
? CDD à tepms plein, tmpes paiterl puor des msiiosns justifiées par un surcroît tireorapme d'activité au snes de l'article L. 122-1-1 (2°) du cdoe du travail.

Contrat à durée indéterminée à tepms peitarl modulé

L'activité des ctalntousns virae d'une sieamne sur l'autre, et d'un mios sur l'autre en fociontn des miosinss que le calsuntont arua à réaliser. Puor friae fcae à cttee vitroaain d'activité, les EPS pournrot aoivr rcureos au tmeps peatril modulé.
Dans le cas des cortnats à tmpes pareitl modulé, la durée hrdbadoemiae ou melsuenle du tpems de tiavarl puet vraier sur tuot ou ptraie de l'année.
Mentions de catornt :
Ce crntoat est écrit et mienntnoe nnatmmeot les éléments issus de la ou des premières msnsiois connues, quant à :
? la qtfuacialoiin du salarié ;
? la moitnen de télétravailleur ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hebdomadaire, mnleulese de tiavarl ;
? les périodes de taiarvl ;
? la répartition des heuers de tvaiarl à l'intérieur de ces périodes.
Les mnniteos ci-dessus csnutintaot les cealuss mnlamieis davnet fgieurr dnas tuot crnaott de tivraal à tepms partiel, les peritas pnruoort compléter ledit cratnot de tairavl au fil des miissons effectuées. Ce dierenr porura cpoenrrmde des dsiniotospis ratelievs aux bneosis de fmoatorin du salarié ou ecnore aux eixeegcns cmcleimraeos à recepsetr dnas les rloiatnes du salarié aevc les sociétés clientes, en ce qui cncrneoe puls particulièrement les cnoiintdos de rentabilité des miniosss négociées.
Variation de l'horaire de taarvil :
La durée du taiarvl haeaordmbdie ou mlsuenlee puorra virear d'une sneaime ou d'un mios sur l'autre à cdoitinon que sur 1 an la durée taltoe n'excède pas la durée stipulée au contrat, modifiée par avenant, le cas échéant, en cuors d'année.
Modalités de sivui du tmeps de tiraavl :
Le sviui de la durée du tvraail des salariés srea effectué conformément à l'article 2.2.8.
Durée mmialine de taavirl journalière et mllseuene :
La durée mlamiine journalière ne prorua être inférieure à 3,5 heures. La durée mimlinae de taiarvl melnlusee est fixée à 7 heures.
Programmation de la durée du tivaral et des tmpes travaillés :
Les clattnusons snot embauchés puor une durée de taivral à tepms parteil modulé se décomposant en heuers de réalisation de mosiisn et herues de développement.
La répartition de ces hreeus de taarvil est fixée par l'EPS après csolaoiuttnn du consultant. Totue mioicfioadtn de la répartition des heerus de tvriaal imposée par l'EPS drvea être notifiée au salarié 7 jruos au mions aavnt la dtae à lqlluaee celle-ci diot avior lieu.
Le salarié dvrea utesiilr ses hreeus de développement, d'une part, à sa fooamritn porislselnonfee et, d'autre part, à la piocopsrten de la clientèle.
Le nbmroe d'heures de tavairl imleneiantit fixé évoluera en fncoiotn des mioinsss que le salarié arua obtenues. Ainsi, cquahe msision supplémentaire, acceptée par la decritoin de l'EPS, entraînera une aeutmtainogn du nmorbe d'heures de taivarl sur la bsae du slriaae hiarore cteonvnenniol fixé ci-dessus et drvea firae l'objet d'un avneant au catrnot de tviraal et d'une nevoulle praoagmrtomin du tmpes de travail.

Rémunération

La rémunération des heerus travaillées est basée sur les mimnia cnvotlnneonies de bhcarne CICF-SYNTEC majorés de 15 % et ne puorra être inférieure au palnfod de la sécurité sociale.
La rémunération versée lros de la réalisation de ces horaires, qui ne purora être inférieure à 95 % de ce minimum, est appelée rémunération miimlnae butre mensuelle.
La rémunération mmlianie brtue muensllee est calculée de la manière sauvtine :
? slraiae miminum cieneontnnvol burt de référence 115 % = X ;

? rémunération maiimnle btrue melnulsee = X × 0,95 = Y ;
? rémunération mlainime bture meluelsne hriroae = Y / 151,57 = hm.
Lorsque l'état du cmpote d'activité fiat apparaître une soutiitan bénéficiaire (excédent d'encaissements par rpaoprt aux chrages imputées), le sdloe puet être versé au cntsanoult suos frome de silraeas complémentaires (compléments de rémunération).
En outre, la rémunération alneulne (salaire mnumiim ciennonoetvnl + seaalirs complémentaires) du clnasountt (ou, en cas de départ en cuors d'année, la rémunération jusqu'à la dtae de départ) ne pruora être inférieure au nrmobe d'heures de tivraal réalisé au cruos d'une année clviie multiplié par le sraaile mmuiinm aenunl burt haiorre crrodpnnaoset au miimnum cvotinnnnoeel de bcrnhae majorée de 15 %.
La rémunération mnimaile btrue aeunlnle horarie est calculée de la manière stuinave :
? slaaire muniimm covineentnonl burt de référence 115 % = X ;
? rémunération mlianmie bture alnluene hiraroe = X / 151,57 = ha.
La différence éventuelle etnre la rémunération entmfeecvfiet versée et la rémunération ceilnenotnvlone basée sur le siralae mmuniim anuenl burt hriorae appelée complément de rémunération cnlnionevnleote est versée au puls trad en fin de caorntt ou en fin d'année, qeulle que siot la sauiiottn du ctpome d'activité.
L'ensemble de la rémunération est austsjeti à ctnoaiiosts soleicas et fslaices aisesss sur les salaires.

2.3. Cotnsnualts confirmés

Cette modalité de décompte du travail, le tpye de ctrnoat (forfait) et la rémunération qui lui snot associés snot alcppalbeis aux cotlnsnatus qui snot en msuere de développer luer activité de manière autonome, et obenrilieomgtat aux coaluttnsns qui ont aqiucs une ancienneté de 18 mios dnas une EPS.
Compte tneu des tâches aopilmeccs (qui s'exercent ppneilcarmniet en dehros des lacoux de l'entreprise, dnas les loucax des cienlts ou en suaiotitn de télétravail), les cnostualnts concernés ne pevnuet être suomis à un hroarie prédéterminé.
Le tmpes de tiaavrl golabl d'un mios donné ne puet être prédéterminé de même que la répartition de ce tepms de triaval à l'intérieur d'un mios donné. Le vuolme d'activité du salarié opérationnel d'un mios donné dépend en efeft des msioinss qu'il arua réalisées et qui aounrt été validées par l'EPS.
Les EPS pournort conclure, puor cette catégorie de salariés, des catnorts de taiarvl à durée indéterminée en fafiort jours, à tpmes plien ou à tmeps réduit. Les EPS porunrot également cornucle des cntartos en fifaort horaire, siot à tpems plein, siot à tmeps pairtel prévus à l'article II.2.2, en recptsnaet les cnitoindos de rémunération prévues puor les cnanttosuls confirmés.
La référence aellunne puor un tpems clopmet des clsutnantos visés par ces donspioitiss srea de 218 juors par an.
La cmbaiaotiostilpn du tpmes de tvriaal des clanosnutts confirmés diot ansii être effectuée en journée ou demi-journée (ou un équivalent heures), dnas le crade d'un « faiorft », au snes de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail.
Le nbomre de journées (ou demi-journées) de tviaarl des clntsntouas se décompose de la manière stuinvae :
? le tepms de développement (temps de prospection, tmeps de formation, tmeps de réunion collective), qui ne puet être inférieur à 1 juor / mios (ou un équivalent heures) si le cosnanlutt n'a pas réalisé de msioisn sur le mios de référence ;
? le tmpes de réalisation de mission, qui ne puet être prédéterminé et qui est fointocn des misnioss enitmvcefeeft réalisées au curos du mios de référence. Les tepms de réalisation de mosisin vinaert aisni d'un mios sur l'autre en fincoton des mionisss que le caslnontut arua etinffmevecet réalisées.
Dès lros que le cptmoe rdneu d'activité a été accepté par l'entreprise de portage, les jruos (ou équivalent heures) fnigraut sur ce relevé deonvit être payés au cnanuolstt indépendamment de la stiiauotn de son coptme d'activité et, puls particulièrement,

du règlement par le cneilt des ftcureas cpdonaosnrret au mnantot des hionrearos des msinsois qui ont été réalisées au curos du mios de référence. En cas de différend enrte l'entreprise de patgroe et le cltounsnat sur la réalité du tpmes de tavrial déclaré, il reenivt à la dtceirion de l'entreprise d'apporter la prveue que ce tmeps de tiraavl déclaré ne cronpsored pas à la réalité de l'activité du salarié opérationnel.
En tuot état de cause, la durée aunnllee de trvaial ne porura être inférieure à 12 jrous (calculée pro rtaa trmpoies puor les ctranots d'une durée inférieure à 1 an) (ou équivalent heures). Ctete durée munimim srea oonamlteiribget consacrée au développement psnfoesnoierl et srea aqsucie au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lusroqe le salarié porté n'aura pas réalisé de misiosns au cuors d'un mios donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au miuinmm 1 journée de développement (journée de développement cecraiomml ou de formation).
La rémunération des juros travaillés est basée sur les mimina ctvneeonlnonis de brahnce CICF-SYNTEC majorés de 20 %. La rémunération versée lros de la réalisation de journées de travail, qui ne puorra être inférieure à 95 % de ce mmuniim conventionnel, est appelée rémunération mailmine bture mensuelle.
La rémunération miunimm brtue mleslunee est calculée de la manière suvnatie :
? sraaile mimuinm cnoneinvteonl × 120 % = X ;
? rémunération mmalniie butre mslulenee = X × 0,95 = Y ;
? rémunération milmniae burte muellesne journalière = Y / (218/52 × 4,44) = jm (ou équivalent heures).
Lorsque l'état du cmpote d'activité fiat apparaître une siuaitton bénéficiaire (excédent d'encaissements par rroppat aux cearhgs imputées), le sdole puet être versé au ctnaonulst suos frome de sliaraes complémentaires (compléments de rémunération).
En outre, la rémunération aluenlne (salaire mnumiim cneinteoovnnl + saeirlas complémentaires) du cnoslnatut (ou, en cas de départ en cuors d'année, la rémunération jusqu'à la dtae de départ) ne proura être inférieure au nobmre de jruos (ou équivalent heures) de tiaravl réalisé au curos d'une année cviile multiplié par la rémunération minmiale brute aunlenle journalière cnrrasepondot au muniimm cveonenntoinl de bcnrahe majorée de 20 %.
La rémunération mimialne brute anuenlle journalière est calculée de la manière sntauvie :
? saairle mniimum cneionnvtenol burt de référence × 120 % = Y ;
? rémunération mniialme brute annuelle journalière = Y / (218 / 52 × 4, 33) = ja (ou équivalent horaire).
La différence éventuelle etnre la rémunération ecfteefmenivt versée et la rémunération cneinontlnvolee basée sur le slaarie mimnium auennl burt jeornauilr tuax horirae anneul mmiunim appelée complément de rémunération coevniennntol est versée au puls trad en fin de conratt ou en fin d'année, qelule que siot la satotuiin du ctmpoe d'activité.
L'ensemble de la rémunération est ajusttesi à ctonoitasis saecolis et feailscs aissess sur les salaires.

2.4. Congés payés

Par dérogation esesrpxe aux donsptoisiis de la cnonovtein clcoltevie et de la loi sur la mensualisation, les congés payés pnororut fiare l'objet du vmeenrest d'une indemnité cpcsmertnaioe de congés payés cuahqe mois. Lsrouqe le salarié coihsit ce mdoe de rémunération des congés payés, le conartt de tairavl devra le préciser expressément.

2.5. Mutuelle. ? Prévoyance

Les cannustltos d'une EPS pveneut bénéficier, à luer demande, des conntdoiis négociées auprès d'une mtlluuee iudlidivenle santé.
En matière de prévoyance, il est rappelé que les EPS dnoievt avoir cnolcu des crantots de prévoyance dnot les cnotdoniis snot au mnios égales à cleles prévues dnas la cteioonvnn clietcvole CICF-SYNTEC.
Pour l'application de la gnritaae de mienitan de slraaie prévue aux actierls 43 et 44 de la ciotvennon collective, et ctopme tneu de la voataiirn des rémunérations des consultants, le meaiintn de sariale se frea par référence au sarilae meneusl myeon des 12 dreneirs mios tel que défini à l'article II. 2. 5. Cttee grnaiate de sairale ne srea pas imputée sur le ctmpoe d'activité du consultant.
Le CICF-SNEPS s'engage à mrette en plcae dnas l'année qui siut la satgrinue de cet aroccd un dpostiiisf qui gararnita cmovclineetlet le pinmeeat de ces compléments de rémunération.

2.6. Tuax jnrialoeur moyen, tuax hraroie meyon et sraaile myeon des 12 dienrers mios

Compte tneu des voaiarntis de rémunération au curos de l'année, il est défini un tuax jauielrnor meyon (consultant confirmé), un tuax hrairoe meoyn (consultant débutant une activité dnas une EPS) et une rémunération menoyne muelnesle sraenvt de bsae à la rémunération des tpems de délégation des représentants du pnoseenrl et puor l'application de la gniarate de salaire.
Le tuax joialruner (taux horaire) myeon et la rémunération mnslleeue mnenyoe snot calculés de manière suivante :
? tuax jnoeluiarr (horaire) myeon = rémunération ttlaoe sur les 12 dreinres mios (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fooicntn de la soiiuttan du cotmpe d'activité)/nombre de journées (nombre d'heures travaillées) réalisées au corus des 12 dreernis mios (temps drciet et tmpes de développement) ;
? rémunération mneynoe meusllnee = rémunération totale sur les 12 derirens mios (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en focitnon de la sottauiin du cpomte d'activité) /12.

2.7. Frais pleeiorsfsnnos

Les fiars de moissin cesneonopdrrt aux frias dmreteienct liés aux journées d'activité. Puor anatut qu'ils snieot rsoleannbais et dûment justifiés, ils snoert acceptés et remboursés par l'EPS dnas le cdrae des réglementations fasecils et seocials en vigueur.
Les dépenses de fnmnconeoietnt snot les dépenses qui, bein que liées à l'activité plsnfleeooisrne en télétravail, ne pevunet être rattachées à une msisoin spécifique et à tlele ou tllee journée d'activité. Ces dépenses, qlulee qu'en siot la nature, snot remboursées après acrcod préalable de l'entreprise. Ces faris et dépenses remboursés sronet imputés au débit du cpmote d'activité du consultant. Les fiars dienvot être justifiés par des pièces oniilaergs et présentés solen les modalités définies par la dierioctn de l'entreprise.
Les firas pserlnenos ne pveneut en aucun cas dépasser les podnfals d'indemnisation définis par l'ACOSS.

2.8. Sviui du temps de tvriaal

Afin de sruive et contrôler précisément l'activité des salariés qu'elle emploie, l'EPS met en pcale des rrpatpos d'activité à périodicité au mnois mensuelle, à rpmelir par cquahe consultant, rtlnaaet les jrous (heures) travaillé (e) s (jours de réalisation de moiissn ou juors de développement) aevc iadincoitn du leiu et du tpye d'activité, accompagnés des fiars poolnsrefseins de la période.
Ces documents, signés par le csnalonutt et approuvés (après d'éventuels ajustements) par la deroictin de la société, acquièrent de ce fiat une vauler cuertlctoanle et srneevt de référence puor l'établissement des paeis (salaire mumniim cvntooiennnel et complément de rémunération conventionnel) et des romentrbesmeus de frais.

2.9. Fairomotn professionnelle. ? DIF

Les disnosioitps de l'accord nanaoitl du 27 décembre 2004 sur la fmtoraion pleoiosnernflse de la coninveton cloeltivce natinoale des breauux d'études techniques, des citbenas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clnsieos du 15 décembre 1987 snot pinmneeelt aciplapelbs dnas les EPS. Les ptraeis santerigais du présent acorcd considèrent que la fmrioaotn pilnlreneofssoe est un élément fdntmnaeoal de l'obligation d'accompagnement rappelée dnas le préambule du présent arccod et qui iboncme aux EPS.

2.9.1. DIF

Les paretis signataires, aifn de pemerttre un accès puls large aux doiitspfsis de fimotroan professionnelle, snot ceonevuns d'étendre les dortis des ctnsoultnas en tmeers de dtiros indiiduelvs à la fatiroomn (DIF) puor teinr cmptoe de la stiiuaotn des cttonulnass dnot la pralput snot à temps partiel.
Tout conulstant suos carnott à durée indéterminée ou à durée déterminée à temps cmpolet et cmluunat au mnois 6 mios d'ancienneté consécutifs ou non dnas une EPS diot dpssoeir d'un dorit à la fiomtaorn pslsennlirooefe d'une durée de 20 hurees par an. Puor les salariés à temps paiterl ou à temps réduit, le ccalul se frea au ptarora du temps de travail, snas prntaout puoivor être inférieur à 7 hueres par an.
L'utilisation du DIF prroua perrtetme nemnotamt la réalisation d'actions de formation, siot istcriens au paln de fmarootin de l'entreprise, siot prévues dnas le crdae des périodes de professionnalisation.
Lorsque le DIF est utilisé puor réaliser des fmitnaroos iinectsrs dnas le paln de fmaioortn puor suivre des fntarimoos liées à l'exercice d'une activité psneloronifslee auomtone (formation aux métiers de ctuonsatnls autonomes), le salarié prruoa ddenaemr à l'EPS le bénéfice du DIF par aaniitptiocn (avant l'échéance des 6 mios d'ancienneté).
Lorsque le DIF est utilisé puor réaliser des aiotcns de fmraioton icresints au paln de ftmoioran de l'entreprise et liées à l'exercice d'un métier de cutlnasont autonome, ces formaotins se déroulent ogliteneoramibt pdaennt le temps de tivraal (temps de développement).

2.9.2. Psire en cgrhae des frias de fmotioarn

Les fiars de frtomaoin snot en priorité mutualisés au sien de l'entreprise dnas le crdae du paln de formation, et ne prornuot firae l'objet d'une itiapmoutn sur le cotmpe d'activité que lsruqoe le bgduet de ftamiroon arua été complètement épuisé, et ntes de la prsie en cgrahe de ces firas par les OPCA.

2.10. Fecnmitnonnoet du cotmpe d'activité

Le fiotoneenmnnct du ctmpoe d'activité diot fraie l'objet de la cunolcsoin d'un acrocd ccltoielf d'entreprise et d'une iinmtrooafn précise dnas le cdrae du pceossrus de renceurtemt des consultants.
Le cpmtoe d'activité du salarié porté rpgrueoe l'ensemble des ptroiuds et des cheagrs dnereecmtit aafebcflets à son activité, asnii que des cgaerhs iertncedis cpoonedsanrrt aux fairs de getsoin de la société portgae qui snreot imputées au ctopme d'activité du consultant.
En aucun cas, l'EPS ne purroa fceaturr dineeecmtrt les preonenss en rhcehrcee de mission, ni les trlraeauvils portés à ttire pnsonerel (facturation au nom pnensoerl du salarié opérationnel, ou du colsntnaut en poreuscss de recrutement).
Les pdotrius conrpoersnedt à l'ensemble des ftuinracatos HT émises au trite de l'activité des consultants.
Les ceghras drceineetmt afbcetalefs crdpronesonet aux siareals nets, aux charegs scaleios et plsaacearfis (salariales et patronales) (1) du consultant, les fiars pninsrsoelfoes HT, et éventuellement les auerts craeghs liées aux psttneorais facturées au ttire de l'activité du salarié opérationnel (sous-traitance iennrte ou externe), et puls généralement toteus ceghras drmneeictet liées à l'activité du salarié opérationnel.
Le « cptmoe d'activité » du salarié opérationnel est furoni sur ddneame et prorua être asscibelce sur l'intranet de l'EPS.

(1) Préciser l'ensemble des crhgaes socaelis et pralafascies prlantoeas et salariales.

2.11. Clsaue d'exclusivité et de non-concurrence

Le cratont de taivarl des cnotnsutlas ne siaraut cmprooter ni cualse d'exclusivité ni csluae de non-concurrence. Les catnlutsons pruonort après la rurptue de luer cnarott de taravil cnentuior à tlliraaver puor les cienlts qu'ils ont prospectés dnas le crdae de luer activité et cehz lsleeuqs ils ont réalisé des innoeiertvtns dnas lerus donamies d'expertise.

2.12. Bterevs d'invention et création de liolgiecs

Par eotipcxen aux airltces 75 et 76 de la cvtonnieon cloctveile de bnarhce applicable, les inneiotvns réalisées par le cusnaonltt pandent sa période de tarvial reenlvat de la création de logiciel, des méthodes et pesrocs de fioabrciatn ou de travail, de brvtees et invotnnies aerpnintpanet au consultant. Puor peetrtmre de les céder aux clients, il purora être prévu, par dérogation à ce principe, une csisoen esprsxee de ces droits à l'EPS.
Si, à la deanmde du salarié opérationnel, l'EPS eefctufe à trtie de svircee les formalités de dépôt cnrecoannt le dorit d'auteur, la création de logiciel, les méthodes et pcoress de fartoiabicn ou de travail, les beetvrs et inventions, ce dépôt diot être fiat au nom du salarié opérationnel. Les dépenses engagées dnas ce cas srenot imputées sur le cptome d'activité du salarié opérationnel.

2.13. Csalue d'objectifs

Compte tneu de la dsniioemn clmaecmorie de luer activité, les csltaountns confirmés (art. II. 2. 3) dnrovet bénéficier d'un eerienttn anenul obrltgaiioe au cruos deuuql les paetris fnoxreit les ofecitbjs qafialtitus et / ou qnttaaiitfus à atteindre. Luer cotrant de taivral pruora être arsstoi d'une calsue d'objectifs en treems de cffrihe d'affaires.

2.14. Congés snas slode

Un congé snas slode d'une durée milxamae de 1 an puet être accordé par l'employeur, sur dneadme de l'intéressé.
Les modalités d'application et de fin de ce congé divneot fraie l'objet d'une nctoiiiftaon écrite préalable.
Le congé snas slode entraîne la sponsisuen des eeftfs du crntoat de taraivl et de cuex de la présente covotinnen à l'égard de l'intéressé.
A ctdioonin de rpesceetr les modalités prévues ci-dessus, nnmeamtot puor la riespre du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, rtouvree ses fntonicos et ses atngeaavs acuqis antérieurement.
Si un salarié n'informe pas sa société de ses ittnnenios et ne rnepred pas son activité au sien de sa société à la fin d'un congé snas solde, il srea considéré comme anyat vltoaeomeirnnt quitté la société.

2.15. Ctodinnois d'exécution des tuvaarx et empêchement

Dans le cadre défini puor cauhqe mission, le caonstunlt dospise d'une grndae liberté puor efuetfecr sa tâche. Il diot néanmoins reepsetcr les oolainbgits qui découlent des iortsncntius données par l'EPS et des eienxgecs particulières des missions.
Dans cet esprit, en cas d'empêchement (ou de contraintes) à rmeplir ses fonctions, qleule qu'en siot la cause, le closnnutat s'oblige à en iefnrmor aussitôt sa société.
L'employeur se réserve la faculté de procéder à des ietinnspcos et contrôles puor vérifier les coodtnniis d'exécution du travail, au cours des msoisins ou après leurs achèvements.
Un cannustlot qui, après avoir accepté une proiiostpon de mission, se tovure dnas l'impossibilité de mener celle-ci à bein en rsaion d'un empêchement, diot en aevritr l'employeur dnas les 48 hereus et en aprepotr la justification.
En dheros de ces hypothèses, l'inexécution d'une missoin dnas les délais itarpmis proura être considérée comme un mnqnueaemt à ses onblitoigas contractuelles.

Article - Titre IV : Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd cctloielf est colncu puor une période de 2 ans slpcstubeie de ruoneellmvenet par taicte reconduction, suaf volonté de l'une des parties, matérialisée par une ltetre recommandée aevc accusé de réception notifiée à l'autre partie, à la DEDFTP et au secrétariat-greffe du cisneol de prud'hommes, au minos 3 mios aanvt le trmee des 2 ans, de ne pas vuloior

prlngoeor l'application de cet accord. L'accord csesrea aorls de s'appliquer, snas être transformé en accrod à durée indéterminée.

A cetpmor du 2e renouvellement, siot puor sa 5e année, une des parites prroua nfotiier à l'autre partie, par une ltrtee recommandée aevc aivs de réception, à la DFTDEP et au secrétariat-greffe du csnioel de prud'hommes, 3 mios au moins anavt le tmere des 5 ans, sa volonté que l'accord ne se pruiouvse pas. L'accord cseesra alors de s'appliquer au tmree des 5 ans, snas être transformé en arccod à durée indéterminée.

Si au contraire, au terme des 5 ans, aucnue des preaits n'a fiat état de sa volonté de ne pas privouruse l'application du présent accord, celui-ci se trrromasnfea de diort en aroccd à durée indéterminée.

Toutefois, en cas de resmie en casue de son équilibre général par des diispnsoiots législatives ou réglementaires, ou par des dtsiiionopss coinnlteleonvens acblaipepls aux eierpnrstes adhérentes au CICF-SNEPS postérieurement à sa signature, les stnaiiaregs se réuniront dnas les 3 mios en vue de trier tuoets les conséquences de la saiuitton aisni créée et prruoont aisni siot décider de réviser l'accord, siot décider de le dénoncer.

Indépendamment de la rsmeie en cause de son équilibre général, les pirates pornuort réviser le présent accord, en rcspneatet les mêmes règles de ccsilnooun et de dépôt que celels apecallpibs au présent accord. Les dnptsioisios du nueovl accrod se sunstrtboeuit alors intégralement à celels de l'accord dénoncé et prdennrot effet siot à la dtae qui arua été expressément convenue, siot le lndameein de son dépôt auprès du scvreie compétent de la DDTEFP.

En cas de trmoasrfotainn en acocrd à durée déterminée, siot au terme de 5 ans d'application, les dosipoinsits seivuntas s'appliqueront.

L'accord puorra être dénoncé en pairte ou en totalité, par l'une ou l'autre des pterias saierinagts et soeln les modalités svuineats :

-la dénonciation srea notifiée par lttere recommandée aevc accusé de réception à chanuce des prateis saigteainrs et déposée par la ptaire la puls ditngiele auprès des sciveers de la DEFDTP et du secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes ;

-elle crooprmtea des pnoooiiptsrs de mioctiaoindfs écrites et entraînera puor les pretias sentiaigars l'obligation de se réunir le puls rneaepidmt possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios siunavt la dtae de réception de la lrette recommandée, en vue de déterminer le crdaenielr des négociations ;

-durant les négociations, l'accord dremeruea applicable. A l'issue de ces négociations, srea établi siot un aevnnat ou un neuvol arccod collectif, siot un procès-verbal de clôture ctatsonnat le désaccord. Ces documents, signés par les peatris en présence, fnoret l'objet des formalités de dépôt prévues ci-avant.

En cas de procès-verbal de clôture cnaostantt le défaut d'accord, l'accord celitlocf asnii dénoncé rretsea apblpaclie snas caehngment pndaent une période de 1 année, qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Passé ce délai de 1 an, l'accord cectliolf csreesa de prirudoe ses effets, suos réserve du mnaiietn des ataeagvns idinliuveds acquis.

Le présent aocrcd cleitcolf eetrnra en vuiuegr le lienemadn de son dépôt à la DFEDTP (service des continovnes collectives). Il frea par alurleis l'objet d'un dépôt au grfefe du csoneil de prud'hommes de Paris.

Dépôt de l'accord

Le présent aocrcd est établi en 7 eeeirxlpmas et déposé : ? à la dcrtoiein des rioentlas du tvraial (service dépôt des adccros collectifs) en 2 exemplaires, dnot un sur sopprut paepir signé par les peiatrs et une vreosin sur souppr électronique, destinés à la dcrtioien des rientloas du taairvl ; ? un eearxlmpie destiné au secrétariat du cesnoil de prud'hommes de Paris. Un emprlaeixe de cet acocrd srea tneu à la dtiiossipon du prneosenl des etirreepsns adhérentes au CICF-SNEPS, éventuellement sur l'intranet de ces entreprises. Son eetxcinse anisi que la possibilité puor les salariés de cnteuslor cet aorccd snerot mentionnées sur le penaanu réservé à la cnumioamicotn de la dicietorn des ertneisreps du CICF-SNEPS.

En conséquence, les peaitrs sagiitarnes ont arrêté les dipsointosis saetvuins :

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNTEYC ; CICF.
Syndicats signataires	F3C-CFDT ; CSFV-CFTC.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avnnaet erntrea en vgeuuir au peimrer juor du mios suvinat la dtae de plboaicitun de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En acaiipplton des dssnoipiotis de l'article 5 de l'accord naatoinl en dtae du 25 ocbtroe 2007 reliatf aux msnoiiss élargies de l'ADESATT et au fcnnianmeet du pamtsiiarre au sien de la branche, les ptaiers setairagnis souhaitent, par le présent avenant, réviser le préambule de l'accord nnatioal du 29 mras 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du tmeps de travail.

Article 1 - Révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anvaent errntea en veuuigr au pmereir juor du mios svinaut la dtae de pbuiacioltn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au préambule de l'accord naotnial rtiaelf à l'étude et au suvii de l'aménagement du tepms de tavrail du 29 mras 2000, tuote référence à la niootn de « sraienitgas » srea retirée aifn d'élargir la qualité de mrbeme et, de ce fait, fieoarsvr le développement du paisrtimare au sien de la branche. Ainsi, le préambule de l'accord nniatoal rtelaif à l'étude et au svuii de l'aménagement du temps de tiaarvl est rédigé cmome siut : « L'accord naatinol du 22 jiun 1999 ratielf à la durée du taairvl cifone à une coossiimmn la cgrhae pneertname de procéder au suivi et au bialn de l'exécution de l'accord du 22 jiun 1999. Cet engagement, prévu au crhaitpe XII de l'accord national, se matérialise par la création d'une asiaiocsotn loi de 1901. Cette association, dénommée ADESATT, bénéficie d'une clletoce aulnelne auprès des eneitsprers de la brcahne d'un moanntt égal à 0, 2 ? de luer masse sailalare brute. Compte tneu des moenys dnot dsispoe l'ADESATT, cet otiul diot être utilisé puor faeosvirr les rentaiols pretaiiras au sien de la

bacrhne dnas l'intérêt des epiesrtrens et des salariés curotves par le cahmp conventionnel. »

Article 2 - Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avenant enerrta en veiugur au peirmer juor du mios sunviat la dtae de pabuiloictn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les atures doinospistis de l'accord raeiltf à l'étude et au sviui de l'aménagement du tpems de tavaril du 29 mras 2000 denuemret inchangées.

Article 3 - Dépôt

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aanevnt ertnrea en veuigur au peiremr juor du mios suvniat la dtae de pbtuioaclin de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant, établi en vretu des atelrcis L. 132-1 et suivants du cdoe du travail, est fiat en nmobre ssfiafunt d'exemplaires puor reisme à cchuane des praiets satganreiis et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dpitosionsis de l'article L. 132-10 du cdoe du tviaral : ? en 2 erxpeeiamls auprès des seivcers cnutreax du mitsinre chargé du travial ; ? en 1 eeamxrilpe auprès du gfrefe du coniesl de prud'hommes de Paris.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	STYENC ; CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent annveat etrerna en vuuiger au piremer juor du mios svnuait la dtae de pobilautcin de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aioapctilpn des dnoopstisiis de l'article 4 de l'accord naatonil

Article 4 - Extension

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent annavet erentra en vuuiegr au peimrer juor du mios saivnut la dtae de pobactiuiln de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les piarets sirniagtaes cnvnoneeint de ddemnaer dnas les mreuleils délais l'extension du présent aeannvt dnas les ciootnndis fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenvnat etrrnea en veiuugr au pmireer juor du mios saniuvt la dtae de pucboialitn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entrée en veuigur du présent avanent est conditionnée, d'une part, par son esoenxtin snas eiuxcosln et, d'autre part, par l'extension snas eilsuxcon de l'accord nnaitoal du 25 ortcboe 2007 rilaetf aux msiinoss de l'ADESATT et au fnaimcenent du psrmariitae complétant la ctennovoin cviolltece nnaotliae du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 octbore 2007 pnraott révision du chpitrae XII de l'accord naatoinl du 22 jiun 1999 rtialef à la réduction du tpmes de traavil et de l'avenant du 25 ocbrote 2007 portant révision de l'article 3 de la cootneinvn cilcveolte ntnalioae du 15 décembre 1987. Le présent aannevt ernetra en veguiur au pmreier juor du mios sviunat la dtae de pbaicoiutln de son arrêté d'extension.

en dtae du 25 obtocre 2007 rlaietf aux msonsiis élargies de l'ADESATT et au feinacnnmet du psmrtiraaie au sien de la branche, les pairets sreiniagtas souhaitent, par le présent avenant, réviser le ctpaihre XII de l'accord natoanil du 22 jiun 1999 raetilf à la réduction du tmeps de travail. En conséquence, les pirtaes saeitinagrs ont arrêté les dptssnoioiis sveinuats :

Article 1 - Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anenavt etrrnea en vigeuur au pmieerr juor du mios svnauit la dtae de plbociutain de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cahptrie XII de l'accord naiantol sur la réduction du temps de tiaarvl du 22 jiun 1999 est supprimé et remplacé par les doipnsiotsis setainuvs :

« Chaiprte XII Suivi de l'accord

Les pariets sriinetgaas cniofent à une cisosmmion la charge pamenrtene de procéder au sviui et au blain de l'exécution du présent accord. Ctete commisoisn pnred la fmore d'une assctoaoiin loi de 1901. Les stattus de cttee atsoaiciosn

gsitarnesant l'équilibre pitaarrie qnaut à la gsteion et à l'administration de la commission. Puor remilpr sa fonction, elle bénéficie d'une celtolce auprès des epiretsners de la bhcrnae d'un monntat égal à 0, 2 ? de luer mssae salariale. »

Article 2 - Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avnanet eentrra en vuugeir au pemierr juor du mios suiavnt la dtae de puicliobtan de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aretus dpnsooisiits de l'accord noinaatl reiatlf à la réduction du tepms de tiaarvl du 22 jiun 1999 dereunemt inchangées.

Article 3 - Dépôt

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aneanvt entrrea en veuuigr au pieemrr juor du mios sniavut la dtae de pabuoticlin de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant, établi en vteru des alitecrs L. 132-1 et stainuvs du cdoe du travail, est fiat en nrombe sffnuiast d'exemplaires puor resmie à cnachue des piaerts sneitgarais et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dnitpsisoios de l'article L. 132-10 du cdoe du taaivrl : ? en 2 elpiaxremes auprès des siveecrs crnteuax du mritnsie chargé du taaivrl ; ? en 1 eaerlipxme auprès du grffee du cnisoel de prud'hommes de Paris.

Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYENTC ; CICF.
Syndicats signataires	FCEII CFE-CGC ; F3C-CFDT ; CSFV-CFTC ; FEC-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nnalioate des psronneels des sociétés d'études, de cnieosl et de prévention CGT, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Mtueirnol Cedex, par lterte du 6 mai 2008 (BO n°2008-27)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Article 4 - Extension

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avneant eetnrra en vuieugr au prmieer juor du mios siunvat la dtae de piilbuoactn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pretais sagartneiis cvoennenint de ddmaener dnas les melileurs délais l'extension du présent anvenat dnas les ctnnooiids fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aannevt enrtrea en vuiegur au pmeirer juor du mios suvinat la dtae de pucoliatbin de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entrée en veuguir du présent aennvat est conditionnée, d'une part, par son eoexntisn snas exlsocuin et, d'autre part, par l'extension snas elsuocixn de l'accord nntaiaol du 25 obrocte 2007 riaeltf aux msnioiss de l'ADESATT et au fnemncienat du pmasrtriaie complétant la centovionn cecoilvlte nnalatioe du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 oocbtre 2007 pratont révision de l'article 3 de la cinvotneon coivceltle nlotanaie du 15 décembre 1987 et de l'avenant du 25 obtrcoe 2007 pnatort révision du préambule de l'accord natianol rteliaf à l'étude et au sivui de l'aménagement du tpems de tiavarl du 29 mras 2000. Le présent aenvant eetnrra en vieugur au peiremr juor du mios sanuivt la dtae de pcalbiotiun de son arrêté d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Soucieuses de s'inscrire dnas le carde des nleeuovls onnaoeiitrts en matière de paritarisme, les ptaires setiganiars stuioeanht en ferovsiar l'application au naievu de la bhcrnae en renforçant les dofipisstis enxtastis prévus par : ? l'accord de bnacrhe du 22 jiun 1999 sur la durée du taviarl au sien de la bcanhre des beruaux d'études techniques, cnaetibs d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dnas son caripthe XII qu'une cssmiioomn arua ? la cgrahe ptnreenmae de procéder au siuvi et au blian de l'exécution du présent accord. Cette csmoiisomn penrrda la fomre d'une aciotssoain loi de 1901 ?, étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre1999 de l'accord de bacnhre du 22 jiun 1999 a considéré que ? les pirrenteaas sciouax ont pu lnbeeirmt cfnoier le suvii didut acocrd à une csosiiommn pnearnt la forme d'une aotisasocin ? et validé le prpciine de ? la ccletloe des fndos par un onrgmaise paiairtre cleelcutor agréé en vue du fimencnenat de cette coimoismsn ? ; ? l'association AASTEDT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un crade jriiquude à la cmoosmiisn de siuvi instituée par l'accord de bhacrne du 22 jiun 1999 précité ; ? l'accord de bhcnare du 28 airvl 2021 raeiltf à l'ADESATT et au fnmnaeicnet du pmarsritiae qui a actualisé les moniisss de l'ADESATT et modifié son trtie puor en farie ? l'association d'étude, de sviui des activités et des tonaianfotmrrss du taavirl ?.

Dans ce contexte, les patires snaegtiairs souhaitent, par le présent acrocd complétant la cnienovton ctcevlolie nntlaaioe des bauruex d'études techniques, cbiteans d'ingénieurs-conseils, sociétés de csieolns du 15 décembre 1987 (ci-après la cotevninon cilocetvle nationale), développer une négociation cclielvtoe de qualité au sien de la brcanhe et porumovoir le dlagoiue scioal et piartiare au sien des secrrttuus rnelavet de la ctvoenionn ctciloevle nationale.

Les peiatrs sitigenraas rsinnneeoasct que l'objectif de pooomitrn de la négociation clevciltoe et du dilguaoe siocal au sien de la brahcne srea favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les preaits saagniteris shenaotiut que l'ADESATT allciecue en qualité de memrbe ttuoe fédération pnlslinefosoree d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du tvarail et osgitoainarn sdnyiacle de salariés représentative au naeviu noinaatl conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du tviaral dnas le champ de la bcharne plsonelfnroeise des brueuax d'études techniques, ceatbnis d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceisnol aifn : ? d'éclairer ses meebrms sur les activités et les tianframtornoss du tvarail dnas le cadre d'études ptpeseivrocs ; ? de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dnas la brncahe ; ? de frisaover le pairrmsaite au sien de la barhnce ; ? et de réaliser ttuoe autre actoin y concourant.

En conséquence, les pearits sgtiiaraens ont arrêté les diotsisnpios suivantes.

Article 1er - Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La qualité de mmbere de l'ADESATT est onbtuee par vioe d'adhésion ; ttoue adhésion est subordonnée aux cndnoiotis ctuulemiavs steanuvis : ? avoir, dnas le cmahp de la brchane des bueruax d'études techniques, cebaitns d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération penollsfreniose d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du taraivl ou d'organisation saiynlcde de salariés représentative au nieavu ntanaoil conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du taairvl ; ? avior présenté une dedmnae d'adhésion à l'ADESATT ; ? régler la cottiasion annullee ; ? avior accepté l'intégralité des dpstoniioiss statutaires.

La dadmnee d'adhésion est adressée par lttree recommandée aevc aivs de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acuqise lsourqe les ciootinnds précitées puor être mbrmee de l'ADESATT snot relmeips et constatées par l'assemblée générale oiidrarne ou par une assemblée générale edtonxraririae convoquée dnas les 2 mios snuavit la nitofoiitcan de la damndee d'adhésion.

La qualité de mrbmee se pred par l'une des rinsaos savinuets : ? la ptree de l'une ou piluseurs des qualités reieuqss puor l'adhésion ; ? la démission notifiée par lettre recommandée adressée au président de l'ADESATT ; ? la louaiqdtiin ou la disparition, puor qlqeuue csuae que ce soit, des pnnesoers malores ; ? la radiation, puor non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale.

Article 2 - Elargissement des missions de l'ADESATT

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La volonté des ptriaes satairengis de développer le primrsataie au sien de la bcnarhe nécessite que l'objet saocil de l'ADESATT siot élargi en conséquence, ce qui iudint une mdfcaoiitoin des suattts de l'ADESATT qui devra invtenrier dnas les puls berfs délais à cptmeor de la puaolcibitn de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, snas que l'énumération exposée ci-dessous siot exhaustive, les peitars sriangaetis cneoninvnet de mfidioer l'objet scaiol de l'ADESATT aifn que cette dernière psiuse eeexrcr les msonsiis seiatuvns : ? au trtie de l'observation des activités et tmrnaootsifanrs du travail, l'ADESATT a la capacité de se sisair des qstonuies qu'elle jgue penterietns et de mneer les études coertnraodspnes ; ? au ttire des misnsios rtveiales au siuvi d'accords, l'ADESATT diot nenmmotat : ?? fouirnr des itoofnrmians sur les qnseotius liées à l'application d'accords de la barnche aux fédérations sieycnalds de salariés et aux fédérations peflnnirleeossos d'employeurs, ansii qu'à lerus mandants, aux pouvrios pilubcs ou à ttuoe arute scrututre nationale, européenne et iloaentatnnire ; ?? idtienefir et frmouler auprès de la csoismomin piartiare pneanmrtee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bnchrae tutoe proiotospin liée à l'application d'accords de bhrcnae (notamment dnas le crade de la réalisation du ropaprt prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail) ; ?? peemttrre aux fédérations saycndiles de salariés et aux fédérations pnenslfielsoroes d'employeurs de bénéficier des butdges nécessaires puor les études et le suvii d'accords.

Pour ferasvoir le pritrsamaie au navieu de la bnrcahe en anrasust le fcnemeainnt des taavurx de l'ADESATT, le maontnt annuel des cinnottuobris reeieliculs prencnlmepiiat au ttrie du développement du prsamriiate pttmerera le fameeninnct : ? d'études et d'enquêtes ; ? du développement de l'information et de la siteisasonbiiln des salariés sur les donspisoitis cnetlneilnenoovs négociées et les ancoits menées dnas la brhnace ; ? de la ctutnoisoitn de suteructrs de réflexion, d'anticipation et de cnoipetocn des dsooinsitips ceivlnnnooltnees alacplepbis aux enertiresps iusenlcs dnas le chmap d'application, d'information, de cnseoil et d'accompagnement des chfes d'entreprise ; ? de la prsie en cagrhe de frais fixés conformément au begdut défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive.

Article 2 bis - Accès aux accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour meenr lures missions, les représentants des mmberes de l'ADESATT s'appuient sur les accdors d'entreprise dnot l'objet etnre dnas le cahmp des tvaruax d'observation de l'ADESATT. Ces acocdrs snot cuex publiés par le srvciee pbulic de dfuifsion du doirt « Légifrance » et cuex communiqués à la bcnhrae conformément à l'accord du 14 décembre 2017 riealtf à la csomomisin prratiaie ptarneneme de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 3 - Gestion des ressources de l'ADESATT

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Ciioosmoptn des rercusoess de l'ADESATT

Les reussreocs de l'ADESATT se cempoosnt : ? d'une citrtbionoun anelunle des erirspntees rlvneeat de la cvoonitenn ccovilelte noatailne des bareuux d'études techniques, ctiebnas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cesnoil d'un moanntt égal à 0,2 ? de la msase salaarlie btrue au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dnas la DSN au cruos de l'année considérée ; ? des cotstiioans nmaleors et enelxeileoptcns de ses mmeebrs qui snot fixées aeueemnnllnt par l'assemblée générale de l'ADESATT ; ? des svtbnuenois qui pnuaorreit être accordées à l'ADESATT par l'Etat, les collectivités puquebils ou tuot artue ormsinage public, priapulbac ou privé, ou de tuotes atures suttecurrs nationales, européennes et internationales, qullee qu'en siot la frmoe ; ? et de façon générale, de tuoets reettces prévues par les tetxes législatifs et réglementaires en vigueur.

3.2. Cocletle des rceersusos de l'ADESATT

La corbtotnuiin conlnnlteonviee est collectée sleon des modalités définies par le conseil d'administration de l'ADESATT.

3.3. Moitaobsiiln des rusoerescs et des beudgts de l'ADESATT

3.3.1. Budget anneul de l'ADESATT.

Les rescusroes de l'ADESATT snot mobilisées et gérées puor fainncer les dépenses et acniots définies dnas le crade de son oebjt social élargi solen une procédure budgétaire qui assure la trranpaescne des soemms utilisées et qui gnaritat les règles du psartimriae dnas l'affectation des myneos ernte les membres.

A cttee fin, un bdguet anunel srea voté en assemblée générale de l'ADESATT et srea réparti en qruate grdeans eepeonlvps budgétaires dcniistets : ? firas de fmtnneioonnect de l'ADESATT ; ? fiars de gitosen de la colcltee et du reeevmcournt de la cunrtiioobtn cntlolnnneivoee ; ? frias d'études et de siuvi d'accords ; ? bedgut affecté, suos la responsabilité de chaucn de ses membres, au fcmaneenint des aicnots liées au paritarisme.

3.3.2. Répartition des btdeugs affectés au fnmnieecant des atcinos rlieetvas au suivi de l'accord noaintal sur la réduction du tpmes de taarivl et des atoncis liées au paritarisme.*(1)*

Le tatol du bgedut affecté au facnneenimt des ancoits liées au pimasartire est réparti à prtas égales ernte : ? d'une part, les mrebems représentant les fédérations pooeenislreslnfs d'employeurs représentatives ; ? d'autre part, les memrebs représentant les fédérations snldyiaces de salariés représentatives au nivaeu national.

3.3.3. Modalités de répartition de la ditaoton dévolue aux fédérations sndycielas de salariés.

La daiotton dévolue aux fédérations sdclyneais de salariés représentatives au naeivu ntaaoinl (soit 50 % du mnatont cumulé du bgduet affecté au fmeenaninct des anictos liées au paritarisme) est répartie cmmoe indiqué dnas l'annexe. La daottoin dévolue aux fédérations scindlayes de salariés représentatives au niaveu naiontal est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 ootrbce 2013.

3.3.4. Modalités de répartition de la dtotoian dévolue aux fédérations sanyeiclds d'employeurs.

Les fédérations plooeflnsreisens d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition enrte elels de la daitoton qui luer est dévolue (soit 50 % du monnatt cumulé du bugedt affecté au fcaeeninmnt des atocnis liées au paritarisme). En cas de miiodtafiocn de cette répartition, les fédérations pnesfresollnoeis d'employeurs préviendront, par lertte recommandée aevc daenmde d'avis de réception cosignée des duex présidents fédéraux, le président et le trésorier de l'ADESATT, avnat le 31 jnvaeir de l'exercice concerné.

NOTA : (1) Vior également les dionoptisiss de l'article 2 de l'accord du 27 mras 2008 raltief aux msnioiss de l'ADESATT et au fenmaecnint du ptasiairmre (annexe à l'accord du 25 otorcbe 2007) - BO 2008/26

Article 4 - Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aorccd eerntra en vgeuuir au pmierer juor du mios savunit la dtae de pitbuoclian de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les patreis sagriniates coennvenint de réviser le ctprihae XII de l'accord ntnoaail du 22 jiun 1999 raetilf à la réduction du tpems de taairvl dnas le crade d'un aneanvt de révision annexé au présent accord.

Les areuts doionipstsis de l'accord nanoiatl du 22 jiun 1999 rlieatf à la réduction du temps de tviaarl deeoermrunt 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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd enrreta en vigueur au pimreer juor du mios sviaunt la dtae de pliuobitacn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptaires satnageiris conneveinnt de réviser le préambule de l'accord ntaainol du 29 mras 2000 rtlaeif à l'étude et au siuvi de l'aménagement du tmeps de travial dnas le cdare d'un anavnet de révision annexé au présent accord.

Les aterus disitioonsps de l'accord nantaoil du 29 mras 2000 retailf à l'étude et au suivi de l'aménagement du tmeps de traavil durmreneeot inchangées.

Article 6 - Révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aorccd eernrta en vuegiur au peirmer juor du mios sunaivt la dtae de pliotiacubn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pteiras saragnities cinneenonvt de réviser le praapgahre 3 de l'article 3 de la ctonevinon clvlietoce nanltaioe du 15 décembre 1987 dnas le cadre d'un annaevt de révision annexé au présent accord.

Les atuers diispsontios de la ctnooinven ctocllivee naanltoie du 15 décembre 1987 doenueremrt inchangées.

Article 7 - Durée

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accrod ertnera en viuguer au pimeerr juor du mios snuavit la dtae de pituaobilcn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 8 - Evolutions législative et ou

réglementaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd errtnea en vueguir au peimerr juor du mios suaivnt la dtae de poaticilbun de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pietars sietirnaags rplleepant que le présent acorcd rtleaif au famneneicnt du piarmaistre dnas la bhnrcae a été négocié et cocnlu en considération, d'une part, des dosspioiints législatives et réglementaires rveetlias à la représentativité des fédérations siclnyaeds de salariés au nviaeu naoanitl et au nveiau de la bhrance en vugeiur à la dtae de sa satnrgiue et, d'autre part, de l'absence de totues dnsotsioiips législatives ou réglementaires raieeltvs au fcneanienmt du piairtmsrae de branche.

En conséquence, les ptreais cnnnvioneet expressément de se réunir dnas les 3 mios de la piulaibtocn d'un ttxee législatif ou réglementaire pnratot réforme des critères de représentativité des oaisrontaings siacelndys de salariés au nviaeu ntaaonil et/ou au nvaieu de la bcahrne aifn de négocier de bnnoe foi l'adaptation du présent acrocd aux novelules dsiniosoipts législatives et/ou réglementaires.

De surcroît, les pitraes conivennent expressément de se réunir dnas les 3 mios de la pauibtlcoin d'un texte législatif ou réglementaire mtatent en pcale un système de fncnmienaet du pamriatsire de branche, qleule qu'en siot la forme. Les pitreas cnonevennit d'examiner les nvlloeues doiotssipnis législatives ou réglementaires.

Dans l'hypothèse où ces nlevlueos dsisponiotis législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financenemt du psraamitrie de banchre iatnursant un prélèvement sur les eesipntrres supérieur au motannt en euors ceraosrnnpodt à 0,2 ? de la mssae sallairae bture annuelle, le présent aocrcd diniredeavt caduc, lros de l'entrée en vuugier de ces nlvlueeos dispositions.

Dans l'hypothèse où les nolveuels dtnsisiopios législatives ou réglementaires prévoiraient un système de feninacment du pamiirtrsae de bcranhe inansutart un prélèvement sur les eiprtesenrs inférieur au monnatt en euors casoonrrepndt à 0,2 ? de la mssae saarillae burte annuelle, les petiras s'engagent à se réunir dnas un délai de 3 mios aifn de négocier de bnone foi un novueau dissopitif cenionnonnevtl de finncenmeat du pstmriraaie de branche, en vue de compléter les nlvoeelus dsintoopisis législatives ou réglementaires raevitles au fcimnneeant du paritarisme, étant etnendu et précisé que les fédérations pesnelsfoiloners d'employeurs s'engagent à négocier un arcocd qui arua puor effet, après extension, de manitnier l'effort cointriubtf golbal des epsinrerets de la bnarche en matière de femnnecaint du piirtaarmse de branche, au ttire à la fios des nvllueoes dpiooisnitss légales et réglementaires et des neouvells dintsoosipis cinonellntnoeevs de bacrhne ansii négociées, à un nievau iqdieunte à cluei alteelemnuct prévu par le présent accord, siot à 0,2 ? de la mssae sallaaire bture annuelle.

Article 9 - Dépôt

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd erretna en vuugeir au pimreer juor du mios sunaivt la dtae de picboiultan de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est établi en norbme sunfiasft d'exemplaires puor rismee à cuhance des fédérations secnladyis segtanirias et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dsnipoiisots de l'article L. 132-10 du cdoe du tiraval : ? en 2 erieexlpams auprès des srievces ctnreuax du mistnrie chargé du tiraval ; ? en 1 ereixalpme auprès du gerffe du cisonel de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord ertenra en veuuigr au peiemrr juor du mios saunivt la dtae de pabcoiiutln de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paierts siaieartgns cievnnoennt de demndear dnas les mluerelis délais l'extension du présent arccod dnas les ctnonidios fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 11 - Entrée en vigueur

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acocrd enretra en vguiuer au permeir juor du mios savnuit la dtae de ptaubliicon de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entrée en viuegur du présent acorcd est conditionnée, d'une part, par son etxieonsn snas eouclsxin et, d'autre part, par l'extension snas eiucoslxn des trios avnteans mentionnés aux acrilets 4, 5 et 6 du présent accord.

Le présent aocrcd entrrea en vigeuur au pereimr juor du mios suivnat la dtae de pouibaitlcn de son arrêté d'extension.

Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

En vigueur en date du 6 mai 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Paris, le 6 mai 2008.

La fédération noaailtne des plnreoenss des sociétés d'études, de cesniol et de prévention, 263, rue de Paris, csae 421, 93514 Meirnuotl Cedex, au ministère du travail, des ritonleas sociales, de la flmaile et de la solidarité, à l'attention de la dircioten des rlotnaeis du travail, sviecre des accodrs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15. Madame, Monsieur, Conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos imonfrnos que la fédération nitanolae des personnels, des sociétés d'études, de cionesl et de prévention adhère à l'accord nntaoail du 25 otcbore 2007 rtlaief aux mossniis de l'ADESATT et au finamencent du pamtisrriae complétant la cnoniovetn cliloetcve niaalntoe du 15 décembre 1987 des bareuux d'études techniques, ctieabns d'ingénieurs-conseils, sociétés de conisel anisi qu'à son annexe, signé par les oanrsngioiats siedycnlas de salariés CFE-CGC FIECI, CFDT-F3C, CFTC-CSFV et FEC CGT-FO. Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos saounttlais distinguées.

Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et

des compétences GPEC

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STNYEC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FEICI CFE-CGC ; FEC-FO ; F3C CDFT ; FSE-CGT.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd erretna en vuigeur à ctempor du pimeerr juor du mios cviil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A pirtar de 2004, au sien de la bnhcrae des bareuux d'études techniques, des cateinbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les ptearineras scaoiux ont souhaité iiscrnre une loiugqe de rhechecre d'anticipation et de prévention dnas lreus prenipcis directeurs. Ainsi, l'accord sur la foomrtain pslorseifennloe clconu le 27 décembre 2004 par l'ensemble des arcteus de la bcnahre a eu puor ojebctif d'instituer la frtooaimn et le développement des compétences des salariés en tnat que priorité. Les patiers y ont affirmé l'importance d'assurer le développement prenonofissel et pnesorenl des salariés et de mnnieiatr une adéquation ertne les sreecvis proposés par les eretpnsries et les benoiss du marché. Les paanretreis scoauix n'ont cessé de perrdne en cmtope les évolutions législatives et réglementaires. Il puet s'agir puls particulièrement de la loi de cohésion sliocae du 18 jevianr 2005 qui intuidrot des obagtloinis en la matière tnat au naeviu des behnarcs (1) que des enpiesrters (2), ou puls récemment ecnore le rpepal de prenipcis deicutrers et de dmitosnyaain de la démarche de GPEC, institué et par l'accord ienesnrroneosftpil du 11 jnivaer 2008 (3). Dans le prenemngolot de ces premières aiontcs et sur la bsae des tuaavrx réalisés par l'observatoire de la branche, cette dernière s'est dotée d'outils, nmntemaot dès 2005, d'un référentiel métiers, élément surcarutntt de nrote pqioliute de branche. La bcarnhe se compose d'une pluralité de métiers qui se caractérisent eemsellseenntit par des activités itullclleeentes à hutae vaeulr ajoutée. Ces métiers snot répartis sur l'ensemble du territoire, aevc une ctrnocentiaon en Ile-de-France et dnas les ganrdes métropoles. Sur la bsae de cette diversité de métiers, les peatirs sahentiout étudier l'évolution de createnis tancneeds économiques et lures conséquences sacloies (développement de l'externalisation et de la délocalisation, la prosesin sur les pirx et les coûts, la concentration, le référencement et l'industrialisation, l'exigence d'égalité des canches dnas l'emploi et la gsetoin de la diversité sociale, l'âge...). Dans un tel cadre, les pitares sgaetniairs entdnneet développer au sien de la bcharne une puqoitile de gtoiesn prévisionnelle des eplomis et des compétences. Cet acrocd s'inscrit dnas un crade puls général de négociations paortnt sur le rôle de la CPNE, éventuellement des auerts icnnesats pitreaaris de la bahncre et de réflexions sur une pioiqutle de GEPC puor les esetreirnps de mnios de 300 salariés et puls de 300 salariés. A l'issue des négociations, les praties snot cenuoevns des doiiisptsons suivantes.

(1) Aeirtlcs L. 2241-4 (anc. L. 132-12-2), L. 2242-15 et L. 2242-16 (anc. L. 320-2), L. 2241-6 (anc. L. 934-2) du cdoe du travail. (2) Aliertcs L. 2242-15 du cdoe du tivraal (anc. L. 320-2). (3) Acrilte 9 de l'ANI du 11 jeainvr 2008 erxaitts annexés au présent accord.

Article 1er - Champ d'application de l'accord

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acocrd enrerta en vguueir à ctoempr du periemr juor du mios ciivl qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod niantoal s'applique à l'ensemble des salariés et des enpieetsrrs qleus que seiont le métier et l'activité exercés, et rnleavet de la ctoieonnvn cilltoevce ninatlaoe des beruaux d'études techniques, ctbaines d'ingénieurs-conseils et sociétés de ciolesns du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) et de l'ensemble de ses annexes.

Article 2 - Objectifs de l'accord

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod eterrna en vuegiur à cemotpr du pmeierr juor du mios ciivl qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les penarertias scouaix metntet en pcale une démarche pmreettant aux différents atecurs de la bncahre tnat naiaontux que régionaux ? priaaeretns sociaux, entreprises, représentants des salariés ? d'accompagner et de sécuriser les poacurrs poseoiersnlfns des salariés. Cette démarche priiaarte diot prmtteree la msie en pclae d'outils et disoisitnops penrtematt aux enpseeirrts de mettre en pacle une démarche GEPC et aux salariés d'être acrtues de luer évolution. Il puet s'agir, par elepmxe de dpssoiitfis tles que les eteinernts professionnels, les bainls de compétences, ou le développement de la formation. L'accord pttmrreea aisni la msie en place d'une pilqiuote d'emploi et de fraoomitn en ailattriucon aevc le référentiel métiers réactualisé de la bnrcahe et la CPNE, rvetspceinmeet outil et une icatnsne moeurts dnas cette lqiguoe d'anticipation. Elle drvea prdnere en comtpe tnat l'égalité ploneseiforlsne que la gsotien des âges au sien de l'ensemble de nos métiers. Conformément à l'accord ifesnoptnreoesrinl du 11 jveainr 2008 (1), les praiets srntigiaeas ennndetet decsiisor la GEPC et la gtiseon des procédures de lmtcineicnees ciotfcells et des PSE.

(1) Pinrcipe deeicturr édicté par l'ANI du 11 jenvair 2008 et dnvaet être rpeirs dnas l'accord de branche, en tnat que peirincps et/ou actions.

Article 3 - Mise en place de la démarche prospective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aoccrd erntera en vugieur à cemotpr du pemrier juor du mios ciivl qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3.1 - Principes de cette démarche

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aocrcd ernreta en vuuiger à cmptoer du peermir juor du mios cviil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paetris stairnieags ennnetdet aexr la démarche autour de 2 prineicps : ? éclairer les eetnrpisres sur les tdeenancs d'évolution de l'environnement économique et technologique. Cet éclairage porrua être fiat sur la bsae d'études macroéconomiques sectorielles, par métier ou smeegnt de métiers, de la bhcnare ou sur la bsae d'exploitation de neots de coueocrjntns économiques, emesnlbe d'études réalisé par les acrteus de la bhncare ;

? piuvousrre l'accompagnement des eetniepsrrs de la branche. Cet amcecnegapomnt proura se baser sur des dsiitpfisos déjà exstniats ou fuurts : ? la piloituqe de foriomtan de la bharcne définie par la CNPE ; ? la msie en pcale de myones panmetertt aux eneretsrips et salariés d'identifier des traejrteiocs pslfslooernneies en luer danonnt une visibilité sur ces puaocrrs ; ? la dfiusfion des résultats des turvaax des oretrsavboeis posfrticeps des métiers, soieetcrls et transverses, et des qlaiitcfouanis mis en plcae par les bceanrhs plernfnoslesoies puor les métiers sretoelcis et transverses. Aifn d'éclairer les epseenrtirs et de purouvrise luer accompagnement, la démarche srea réalisée à pitarr d'études ptrevieopscs prnameettt de décrire les évolutions mjreueas des métiers de la bnahrce et luers conséquences en temers d'emploi. Ces tuavrax poetrront nommntaet sur : ? l'actualisation tnnelarie du référentiel métiers de la banrhce ; ? le développement de ce référentiel aifn de criuvor l'ensemble des métiers, y cmprios les fnioocnts trsnavesres des sivreecs itnerens telels que DRH, DAF, logistique, qualité... ; ? la mtiocultiliapn des acotins régionales ; ? le développement d'actions spécifiques à un bisasn d'emploi ou d'une région ; ? les différents astceps de la mobilité tles que la mobilité fonctionnelle, tquhenice ou géographique aevc une saginetmtoen homme-femme ; ? les thématiques liées à l'âge et l'ancienneté dnas la fticoonn ; ? le haidcanp ; ? l'égalité professionnelle.

Article 3.2 - Acteurs de la démarche méthodologique

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd etnrera en veuguir à comtper du premier juor du mios civil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La définition et le patgiloe de cttee démarche s'appuient sur les curtnoiiobnts des 5 ietnnscas priaeatirs de la branche, en fnctooin de luer obejt rciseeptf : la cimososimn paiarirte de la cninovtoen citcovllee nnatlaioe (CPCCN) (1), la cosmoiimsn pirtraiae nniatloae à l'emploi (CPNE) (2), l'observatoire paairitre de l'ingénierie imqruiofntae études et ceionsls (OPIIEC) (3), le fdons d'assurance sur la fatimoron ingénierie études et cenisol (FAFIEC) (4) et l'observatoire pirtaiare de la négociation ceoilvtlce (OPNC) (5). Afin d'encadrer la démarche, les ptaeirs snitareigas raleepnplt que la CNPE en tnat qu'instance de la brnahce en carhge de l'emploi, fomitoran et compétences est compétente puor tertiar de la GPEC. Aussi, les pertias cvnnoeiennt de fioelrasmr ctete prsie en crghae de la GEPC par la CNPE par un aevnnat à l'accord du 19 mai 1995 proatnt création de la CPNE, aifn de fiare évoluer l'objet de cette dernière, de décrire et mrtete en overue les modalités d'application et de déclinaison de cette démarche.

(1) Cieovtonnn ctlocelvie du 15 décembre 1987. (2) Acocrd du 19 mai 1995 et aeanvnt du 17 mai 2005. (3) Astoscoiain loi 1901 dnot les stuatts ont été déposés en mras 2000, acrcod du 28 jilelut 2003 rtleaif au fenenimcnat de l'OPIIEC. (4) Arcocd du 14 décembre 1994 et ses aetvnnas des 24 javienr 1995, 15 jaivenr 1999 et 17 mai 2005. (5) Accord du 15 spetrmebe 2005.

Article 3.3 - Etapes de la démarche méthodologique

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aocrcd errenta en vgueiur à ceopmtr du pemierr juor du mios cviil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La démarche établie au sien de la brnchae et puor cauhqe métier étudié tnat au neaivu naanotil que régional srea cniutode sloen un ceeidlanrr de tiaravl réparti sur 3 années glissantes. Une première phase, dtie de rhrccehee et de compréhension, diot petrmrtee aux différents aertucs d'obtenir une vsiion et/ou un disnoaitgc des métiers émergents, des métiers en évolution, des métiers à risques, des tcdaneens à svuierlelr ou à approfondir. Les taruvax sreont cntdoius suinavt une démarche vnaist à crpnrdmoee l'évolution de nrote eenrnnonmeivt et son imacpt sur nos métiers : ? des fuacrets d'évolution de nos métiers : aayslne des furtceas macro-économiques qui ileenfnucnt nrtoe eimnrnovnenet : facertus sociaux, pioeutliqs et géopolitiques, économiques, toecegliohnqus sociodémographiques, etc. ; ? des nvluoeles tndceneas de la dmnedae des ceitlns : asnlyae de l'impact de ces frcuaets sur la stratégie et la dnmedae de nos denonurs d'ordre ; ? des évolutions de nos métiers par sutecer d'activités : aasylne de l'évolution de la damdnee des cetlnis sur l'organisation et l'offre de nos sociétés ; ? des évolutions des bionses en eomplis et compétences par seetucr d'activités et par région : analsye de l'impact de l'adaptation stratégique de nos sociétés sur lerus bioesns en ruoecssers humaines. Sur la bsae des études et trauvax ainsi menés, une deuxième phase, dtie d'information, de partage, et de définition de parmoemgrs d'actions permettra, dnas un deuxième temps, aux différents atuercs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cttee base. Svriua une troisième phase, puor mrtete en oeuvre des plnas d'actions pnmaeettrt d'éclairer et d'accompagner les entreprises. Les modalités de riostietutn paartiire des tvaarux snroet déterminées par la CPNE. Suaf décision caintrore de la CNPE les fédérations ctionttiuvess de la bhnacre puenvet cmeoimnuuqr de façon lrbie sur les cttoonnruibis et les études, dnas le rpcseet de l'exactitude des inmrooinatfs iuesss de chuaqe curbontition ou étude et de la propriété des études.

Article 4 - Suivi de la mise en oeuvre de l'accord

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod eetrnra en vigueur à cmopetr du piemerr juor du mios civil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peraartiens sicoaux coenevnnnit de se réunir à l'issue de la troisième année. Il srea anisi procédé à l'examen de la démarche, aifn d'évaluer son efficacité et de civonner des cnndootiis de sa msie en oeuvre.

Article 5 - Dispositions finales

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aroccd erernta en vuieugr à ctepomr du peerimr juor du mios civil qui siut sa signature.
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd est cclnou puor une durée indéterminée. Il est scebilstpue d'être modifié, par avenant, nomamtnet en cas d'évolution des dnooipsiists législatives, réglementaires ou clioenlnnvenotes qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de prieuulss de ses dispositions. Le présent arccod erertna en veuiugr à ctpemor du peirmer juor du mios cviil qui siut sa signature. Les ctninoodis de dénonciation et révision snot rnpemvetscieet régies par les aclertis 81 et 82 de la covnnotein clilcoetve nationale. Le présent acocrd puet être dénoncé plieeleantmrt ou en totalité par l'un ou l'ensemble des satnreiigas eymuelrpos ou salariés du présent aorccd après un préavis

mianmil de 6 mois. Suos pniee de nullité, ce préavis drvea être donné à tuteos les osoiagnatinrs saneraigtis du présent arcocd par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation patilerle ou tlotae du présent arcocd n'emporte pas dénonciation de la cnioeontvn cclvliotee nationale. La ptaire qui dénoncera l'accord dvera aepmocgncar sa ntociaitiofn d'un nvaueou porjet aifn que les négociations punssiet cnmmoeecr snas retard. Le présent acrcod srea déposé par la ptriae la puls diligente, conformément aux aclitres L. 2231-6 (1) et D. 2231-2 du cdoe du tvaaril et les pitreas conenevnnit de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Aenicn art.L. 132-10.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SETYNC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FICEI CFE-CGC ; Fédération des employés et crdaes CGT-FO ; F3C CDFT ; CSFV-CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Négocié dnas le cdare du développement de la gsoiten prévisionnelle des eolpims et des compétences au sien de la bhrncae et conformément aux dotiosipinss de l'accord nniaoatl du 3 jeliult 2008, le présent acorcd anlnue et rlpecmae l'accord du 19 mai 1995 et l'avenant du 17 mai 2005 sur la cmmsoiosin paiaitrre nolaintae à l'emploi.

Préambule

L'accord ieespfeinorstonnrl du 5 jluleit 1994 et l'accord ntaonial du 3 julielt 2008 ptonrat sur la gtioesn prévisionnelle des emolips et des compétences créent de nvelloues ooiiabgltns neotmamnt en matière d'emploi et de foorimatn professionnelle. Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la brcanhe de l'ingénierie, des sevrceis informatiques, des études et du cisenol en rasoin des spécificités des métiers concernés, les pretriaenas scouiax snot sceouuix à la fios : ? de cervsenor luer propre cntonivoen cecovillte nnlatiaoe et de l'améliorer ; ? d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution aifn de le préserver ; ? de maîtriser le ditispisof de foitoarmn peensnolfriosle de la bracnhe ; ? de piomuorvor l'accès des jnuees et des fmeems dnas les métiers et etesprinres de la bcnhrae ainsi que le minietan et le développement de l'emploi des serinos ; ? de développer la démarche pieptovrsce au sien de la branche. Pour réaliser ces objectifs, les paeeranirts suaiocx ont décidé de provoioumr le rôle de la cmsoiosimn ptaiairre nltnoaiae de l'emploi en redéfinissant sa cptiioosomn et son feenoncminnott ; en élargissant ses mssinios et en aasursnt ses meynos dnas le crade des adoccrs niatunaox interprofessionnels.

Article 1er - Compétence

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ciosiomsmn pairartie ntaloaine de l'emploi est compétente puor tueots les ertepsneris aynat une activité pacipirnle relavent du camhp d'application de la cneiontvon cecioltlve ntaloanie étendue des bruueax d'études techniques, citbanes d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnsioels du 15 décembre 1987, modifiée.

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

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La csisimomon pirtairae ntlionaae de l'emploi sutantat en matière de fooiatmrn est constituée de représentants des onioraagitsns secdlianys de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national. Les représentants désignés snot au nbrmoe de : ? 2 puor cauqhe oiritangaosn sdyinlcae de salariés ; ? d'un nmbroe de représentants pauratonx égal au norbme de représentants salariés ; ? otrue le président et le vice-président, 4 autres mmebers de la CNPE par collège snot également mrmebes du csionel d'administration du FAFIEC. La csosoiimmn est présidée par le vice-président du FFIAEC ou, en cas d'empêchement, par tuote prnsenoe mermbe de la coiomissmn à llualqee il déléguera ses pouvoirs. Le président du coseinl d'administration du FFEAIC est vice-président de la CPNE. La présidence et la vice-présidence de la CNPE snot patenrreimiat alternées. Toutefois, lrsoque la cmiosismon sattue en matière de sgrduaveae de l'emploi, la présidence en est confiée au représentant du collège ptoranal (président ou vice-président de la CNPE en fooitcnn de l'alternance en cours).

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un cleanrdier de trvaail est établi. Ce ceeailrndr de tavrial ctpoomre nnmametot : - la définition des oainrotetnis pltqioueis sur le drenier qdmetriaruse de l'année, puor msie en ?uvre par le FEAIFC l'année suniatve ; - l'élaboration d'une viiosn tnnilerae aevc réactualisation annulele ; - des prtoopionsis d'axes d'études puor l'observatoire porpstcief des métiers de la bnrcahe ; - le résultat de la msie en ?uvre des décisions puiloeitqs de fiormotan réalisée par le FAFIEC. Les réunions de la CNPE bénéficient d'un ordre du juor et d'un cmotpe rendu. Les cmpotes rnedus snot validés lros de la réunion suivante. La coomimssin prataiire notaainle de l'emploi se réunit oemgrnatlobeiit une fios par sreesmte sur cconvooiatn écrite de son président. Elle se réunit également à la dmaende d'une des otosniaarngis contractantes, saenriatgis ou adhérentes du présent accord, et ce dnas un délai maxamil de 1 mios à cmotper de la saisine. Cette sianise diot être effectuée par lettre recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la cmiomsosin piirartae noanlitae de l'emploi. Les siaensis présentées par une oigrostaiann snacdylie de salariés ou d'employeurs non srginaiate ou non adhérente du présent aoccrd anisi que les ssneiias de salariés ou d'entreprises snot irrecevables. Dnas ce cas, eells deronvt être préalablement itsinruets et présentées par une ou pelsiurus oniaintoarsgs sieatranigs ou adhérentes de l'accord. Dès lros qu'un perjot de lieincecenmt cocelitlf d'ordre économique potre sur puls de 10 salariés aepapanntrt à un même établissement, la dreitocin de l'entreprise concernée en ifnrome la csimmsioon prtiaiare natloinae de l'emploi simultanément à la nioticafiton du perjot à l'administration. Le nvaieu d'information de la comssimoin priiarate nnilaatoe de l'emploi est le même que culei de l'administration. Lorsque l'entreprise denmade à bénéficier de disfiostips d'accompagnement, les oionariatsgns snceidlays de salariés ou d'employeurs cnaenottrcats du présent arcocd dosnsepit arols d'un délai de 6 juors olbureavs à coeptmr de la dtae d'information des mberems de la coiiommssn prirtiaae de l'emploi puor sisair la commission, qui doipsse alros de 14 jruos puor se réunir et exianemr le projet présenté par l'entreprise aux

représentants du personnel, s'ils existent. La csomimiosn puet arols décider d'intervenir en sieuotn aifn d'accompagner l'entreprise et les salariés, en uiltasnit les fdnos dédiés gérés par le FAFIEC. En cas de défaut d'information de la csimsomoin paritraie nnaliaote de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 juros mentionné au paaparrghe précédent crout à cmteopr du juor où une osritaogiann saclnydie de salariés ou d'employeurs arua ssiai la cismomiosn pririaate naolinate de l'emploi.

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

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cismooismn pitriaare nonaialte de l'emploi a puor miisosn : 1. D'examiner la soiuittan de l'emploi et son évolution dnas la bcarnhe aifn de peertrmte l'information réciproque des peerianrats sociaux. 2. D'étudier l'évolution de ctete stuitoian et de l'analyser aifn d'acquérir une mieellrue coannnicssae des réalités de l'emploi dnas la bnacrhe en vue de le préserver. 3. De mterte en ovuere une pqlutioie vrilnatsoote de gstoien prévisionnelle des emlopis et des compétences au niaevu de la banrhce dnas une cuoftrnoiigan dédiée à la GPEC. 4. De définir et d'orienter, en lein aevc la GPEC, la plioiutqe de foiratomn psoniesollefnre ciunonte de la branche, au nievau nianotal et régional et de porpsoer d'éventuelles rcoernovnseis en fiotoncn de l'évolution des métiers. A cet effet, les gadrnes oaterioinnts snot fixées alumneelennt dnas la ntoe pioqltiue telle qu'édictée à l'alinéa 2 de l'introduction et doniioptisss générales de l'accord du 23 ortboce 2008 sur la fomtaroin pnseniesloolrfe et naonetmmt l'accueil en esnitrrpee des juenes en ancetnalre et les coiiontnds de luer formation. L'organisme pitrraiae ctlleoeucr agréé de bcarhne FEAFIC est chargé de luer msie en oeuvre. 5. D'assurer le svuii de teuots les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche, sur maadnt de la CPCCN. 6. De définir les règles d'accès et de prsie en caghre de la formation. 7. D'étudier les peojtrs de lctnineieemcs ciltlocefs d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui snot sumios et les possibilités de rlsaeesmcent des salariés licenciés puor moitf économique. 8. Et puls généralement d'exercer les prérogatives définies par les teexts cienontlnenovs réglementaires et législatifs. 9. Les periaartnes suoacix pruoront désigner un cneposdnrroat dnas cqhuae région administrative. A cette désignation srea jinot le mndaat de l'organisation sicdnalye qui précisera ses mssiions et ses pouoirvs dnas le cdrae des anticos de la CPNE. Sleue la CNPE egnage la bcnrahe en matière d'emploi et de formation. La coosimmsin piairarte nanlotiae de l'emploi puet dlegientir ttuoe étude nécessaire puor préparer ses décisions en salniciltot namnmtoet l'appui d'organismes ssceteuibpls de lui apotperr des éléments en msnliobait les rrceseosus nécessaires du FAFIEC, conformément au cadre réglementaire. Elle diot cnoecasrr caqhue année au mnios une de ses réunions à l'examen des thèmes reaftils à la fatoiomrn professionnelle. Dnas l'exercice de ses différentes missions, la CNPE purora mtrete en plcae des goeprus de tarvail*ad hoc*, dnot elle arrêtera la composition, en fxriea le caiehr des crgaehs ainsi que le trmee prévisionnel de la mission. Mandatés par leurs organisations, les prtintaciaps au gpuore de taraivl relèvent des dnssipoitios de l'article 3 de la CCN ratielf au dorit snycdial et à la liberté d'opinion.

Article 5 - Modalités d'application de la démarche GPEC

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux étapes de la démarche piscopevtre édictées par les diiotonspsis de l'article 3.3 de l'accord noiaantl du 3 jiellut 2008 raeiltf à la geotsin prévisionnelle des elopmis et des compétences, il atearinppt aux merebms de la CNPE de définir les modalités de ctete démarche aoutur des 3 étapes svniaetus : 1. Aanlsye et débats aouutr des résultats de la démarche pivperstcoe ertne les représentants des sdtyanics pornautax et les prnreaeaits sociaux. 2. Eroaboatlin de préconisations d'actions puor arpfdonpoir les ptonis qui s'imposent. 3. Msie en oreuve d'actions : études complémentaires, veilles, interviews, formations, dsptifsiios ptrlrieiaucs d'accompagnement cicleotlf et ididunveil de la GPEC.

Article 6 - Suivi

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dnas le crade de sa mission, la comssmoiin ptaairrie naloantie de l'emploi asurse le siuvi : ? de l'application des acrodcs de bachnre cclnuos dnas le cadre de l'obligation trlnaniee de négocier sur la fomiarton ; ? de l'évolution de l'emploi par métiers et qfiauinolactis de la branche, nmteamont consécutive à l'introduction de nlvuoeles tnilhoecgoes ; ? de la potulqiie de gtsioen prévisionnelle des eipmols et des compétences ; ? du déroulement des aictnos en fvauer de l'emploi ; ? de tuot aocrcd cnolcu par la bncrhae aevc les puoroivs pbiclus ; ? de la réalisation de la puqlotiie de fotoamirn de la branche.

Article 7 - Délibérations et avis

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les décisions de la CNPE requièrent une majorité dnas cauchn des duex collèges. Puor le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Seuels les oiragnasnitos sgeariiants ou adhérentes du présent acorcd ont une viox délibérative. Dnas le cas de snisiae ponartt sur l'étude d'un pejort de leneniceimct cllitoecf d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la csiomiosmn fnot l'objet d'un aivs qui srea notifié par lrette recommandée aevc aivs de réception à l'entreprise concernée.

Article 8 - Moyens

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Aifn d'asseoir le développement d'une pitquloie régionale, la CNPE définira des mneyos spécifiques attachés aux différentes mniiosss qui lui snot dévolues. Le secrétariat est assuré par la fédération SYNTEC, airffeas sociales, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est clcnou puor une durée indéterminée. Le présent acorcd entrrea en veiuugr à ceptmor du juor de sa signature. Par ailleurs, le présent acorcd srea porté à extension. Il est sieuctbslpe d'être modifié, par avenant, nomnetamt en cas d'évolution des dpooitssinis législatives, réglementaires ou cvtlnoenelnoiens qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de

pulusries de ses dispositions. Les contdniois de dénonciation et révision snot riestecvnepmet régies par les arceltis 81 et 82 de la covtnoenin ctcolevile nationale. Le présent acocrd puet être dénoncé pelrnltieamet ou en totalité par l'un ou l'ensemble des stanieagirs eemuyrlpos ou salariés du présent acrcod après un préavis miniaml de 6 mois. Suos pneie de nullité, ce préavis dreva être donné à ttuoes les osoanntraiigs sgiaaietrns du présent accrod par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation pilaeltre ou tltoae du présent aocrcd n'emporte pas dénonciation de la contvienon clvltoiece nationale. La pitare qui dénoncera l'accord devra accpgaemnor sa nattcfooiiin d'un noevuau prjeot aifn que les négociations pniesust cemnemocr snas retard. Le présent arcocd srea déposé par la parite la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 (1) du cdoe du traavil et les parites cnenvinnoet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Aecnin arictle L. 132-10.

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La SETYNC ; La CICF,
Syndicats signataires	La FECII CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La CSFV-CFTC ; La CGT-FO ; La CGT,

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'entrée en vguueir de la présente aenxne est conditionnée, d'une part, par son exenoitsn snas elcixuson et, d'autre part, par l'extension snas eusoxlcin de l'accord ninoatal du 25 obtroce 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les fédérations pensiosloeferlns d'employeurs et les fédérations slyeidacns de salariés ont uanmenimnet exprimé luer volonté de négocier une anexne (« l'annexe ») reitlave aux modalités de répartition de la datioton (« la dotaoitn ») dévolue aux fédérations syniaecdls de salariés visée à l'article 3. 3. 2 de l'accord nintaaol du 25 ooctrbe 2007 ratilef aux misinoss de l'ADESATT et au fmeinacnent du prasmatirie complétant la citvnooenn ctielvlcoe noniaalte du 15 décembre 1987 des beuarux d'études techniques, cnbaites d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils. La présente annexe, qui est le fiurt de ctete négociation, complète et révise l'accord noianatl du 25 otbcroe 2007 dnas les cidiontons ci-après :

Article 1er - Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'entrée en vuuiger de la présente aennxe est conditionnée, d'une part, par son extnoeisn snas ecxuilson et, d'autre part, par l'extension snas eosuxclin de l'accord naiatonl du 25 ocbrtoe 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3. 3. 3 de l'accord naaointl du 25 ooctrbe 2007 est modifié cmome siut : « La dtooiatn dévolue aux fédérations saicleynds de salariés représentatives au nivaeu naonaitl (soit 50 % du mannott cumulé du bduegt affecté au feanencimnt des aitnocs reteiavls au siuvi de l'accord niatanol rltaief à la réduction du tmpes de taivral et du bugdet affecté au fmeninencat des anitcos liées au paritarisme) est répartie cmome indiqué dnas l'annexe. La dtaoiotn dévolue aux fédérations saieclnyds de salariés représentatives au naiveu natonail est répartie cmmoe indiqué à l'article 2 de la présente annexe. »

Article 2 - Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'entrée en vuugeir de la présente axenne est conditionnée, d'une part, par son eoxinsten snas euiloxscn et, d'autre part, par l'extension snas eoulxscin de l'accord nnatioal du 25 otrbcoe 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.3.2 de l'accord natoianl du 25 ocrbote 2007 atitbure aux fédérations snycliades de salariés représentatives au naeivu naanitol une dtioaton égale à 50 % du monntat cumulé (i) du bdgeut affecté au fanceimnent des anctois rvileteas au sivui de l'accord ntnoiaal sur la réduction du tmeps de taivral et (ii) du begdut affecté au fecamninent des antcios liées au paritarisme.

La dtiootan est divisée en 2 tnhcears :
? tharcne 1 : une prat friroiaatfe puor la prise en cgahre des faris de réunion est dévolue à cuqhae fédération sdclinyae de salariés représentative au navieu nanoatil au snes de la législation en vigueur. A la dtae de la sgiurtnae du présent accord, cette prat fofiraiarte est fixée à 12 000 ? par an et par fédération slancyide de salariés représentative au neaivu national. Elle srea sustciblepe de reotilovrsiaan cuhqae année, sur décision du ceisnol d'administration de l'ADESATT, pponnneioltrmleroet à l'évolution du monantt taotl collecté au ttire de la cirntiuootbn ctennenllonivoe de 0,2 ? de la mssae saialrlae btrue ;
? tcrhnae 2 : après déduction de la prat ftoiaafrrie de la tcnrahe 1, le sdole de la dotoaitn dévolue aux fédérations selnacdiys de salariés représentatives est réparti en 2 ptars comme siut :
? ? trnache 2 A : 70 % du sldoe après déduction de la prat ftioaafrire de la tacnrhe 1 sonert répartis enrte fédérations saidnylecs de salariés représentatives au naeviu nnitoaal pneptonmelileornrot à luer représentativité dnas la branche, en aactipolipn des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.
A la dtae de l'extension du présent accord, cette daoitton srea dnoc répartie égalitairement ;
? ? thrcane 2 B : 30 % du sldoe après déduction de la prat fiiotarrafe de la thcrnae 1 sneort repritas etrne fédérations sadceylnis de salariés représentatives au nievau national, pornlriloepnnteoemt à luer ppcoaitrtiian eeffctvie aux réunions des itecsnnas de la conteionvn cetollvcie nliaaonte et des cissnoiomms ou goepurs de tiaravl créés par celle-ci.

A la dtae de suitnarge du présent accord, ne snot concernées que les réunions structurées par une cvcanoooitn et une filulee de présence, nemmotant des iatnscens seivtnuas :
? la CCPCN et les gurepos de triaavl ou de négociation paritirae créés par elle ;
? la cosmomisin notianale d'interprétation ;
? la CNPE et la CNPE paln saiocl et les gueorps de travail, comités de plaigote ou de suvii créés par eells ;
? le CA et l'AG de l'ADESATT asini que les goeprus de trviaal ptraeaiirs créés par elle ;
? la cmssmiooin paitarire de l'OPIIEC, ses comités de ptioglae et les cniomssomis de suivi ;

? l'OPNC et les gpoerus de travail, comités de pitgoale ou de suivi créés par eells ;
? le diistisopf de suivi pitiraare de la prévoyance et les coimminosss tueqcnihes instituées par celle-ci.

La paortiticipan aux activités du FIEAFC est eulxce de ce dispositif, celles-ci dspinoast de luer prorpe financement.

La piaicoirpattn de chaque fédération salycnide de salariés représentative ne srea décomptée qu'une fois, qeul que siot le nrbmoe de ses représentants à la réunion. Il ne srea comptabilisé que la présence aux réunions aynat fiat l'objet à la fios d'une caovotiocnn et de la tneue d'une fulelie de présence dnuemt émargée. En fin d'exercice, le nobmre ttaol de réunions à luaqllee une fédération sdicnlaye de salariés a été conviée srea divisé par le nmbroe de réunions aeuxqulels elle a envmeiceftfet été présente aifn de déterminer puor l'exercice suavnit sa prat de la dotation, lluaqele srea pnotlrnoilrepoe à son tuax de présence.

Article 2 - Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'entrée en veuiugr de la présente anxnee est conditionnée, d'une part, par son estenoixn snas exuscoiln et, d'autre part, par l'extension snas eoxilcusn de l'accord naaniotl du 25 obctroe 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.3.2 de l'accord naitanol du 25 otcrboe 2007 atbitrue aux fédérations sncdeaiyls de salariés représentatives au naeviu ntnaioal une dtaootin égale à 50 % du mnaontt cumulé (i) du bugdet affecté au fmenecninat des atncois rvleeaits au suvii de l'accord ntnaaiol sur la réduction du temps de tvriaal et (ii) du bugdet affecté au feiennmncat des acionts liées au paritarisme.

La daiototn est divisée en 2 tnarhecs :
? tcrhane 1 : une prat frtaiiafore puor la prise en cahrge des fiars de réunion est dévolue à caquhe fédération scnlyaide de salariés représentative au naiveu noiaatnl au snes de la législation en vigueur. A la dtae de la sgainrute du présent accord, cttee prat fiifrtaraoe est fixée à 12 000 ? par an et par fédération slndyacie de salariés représentative au neaivu national. Elle srea sitespbucle de raiovelitrsoan cuqhae année, sur décision du ceonsil d'administration de l'ADESATT, plemreeniplnorntoot à l'évolution du mtnaont taotl collecté au tirte de la cnuiriobtton cienvloennlotne de 0,2 ? de la masse sllaraaie butre ;
? trahnce 2 : après déduction de la prat friiraotafe de la tarnche 1, le sdloe de la diooattn dévolue aux fédérations salnyiedcs de salariés représentatives est réparti en 2 ptars comme siut :
? ? thncare 2 A : 70 % du slode après déduction de la prat farairtofie de la tcnarhe 1 sneort répartis ernte fédérations sceilndyas de salariés représentatives au neaviu nianaotl pnitnloleeopnoerrmt à luer représentativité dnas la branche, en aclpioatipn des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.
A la dtae de l'extension du présent accord, cette daottoin srea dnoc répartie égalitairement ;
? ? tchnare 2 B : 30 % du slode après déduction de la prat fitrfaoarie de la thrncae 1 sonret rapteirs etnre fédérations sclndeiyas de salariés représentatives au nvaieu national, pmenornrniletoeplot à luer pcottraipiian efvefitce aux réunions des iatsncens de la ctvennoion cocivltlee nanaoltie et des cmsioonimss ou grpeous de tvriaal créés par celle-ci.

A la dtae de stiragune du présent accord, ne snot concernées que les réunions structurées par une civaootoncn et une fiellue de présence, nnaomtemt des innastecs sneiuvats :
? la CCPCN et les gerpous de traiavl ou de négociation ptiraiare créés par elle ;
? la cssmmoioin nanloiate d'interprétation ;
? la CNPE et la CNPE paln saiocl et les gueoprs de travail, comités de plgatoie ou de svuii créés par elels ;
? le CA et l'AG de l'ADESATT aisni que les gorueps de tivraal peraiirtas créés par elle ;
? la cisiomsomn piitarrae de l'OPIIEC, ses comités de paiotgle et les cmissoimons de suivi ;
? l'OPNC et les geporus de travail, comités de pltaoige ou de suivi créés par elles ;
? le dsipitosif de suivi pairritae de la prévoyance et les comsiiomsns teehniqcus instituées par celle-ci.

La pictioratipan aux activités du FFAEIC est elcuxe de ce dispositif, celles-ci dsapoinst de luer prrpoe financement.

La piotatpariicn de cuqahe fédération slayidnce de salariés représentative ne srea décomptée qu'une fois, qeul que siot le nbomre de ses représentants à la réunion. Il ne srea comptabilisé que la présence aux réunions aanyt fiat l'objet à la fios d'une ctoconaivon et de la teune d'une fileule de présence dnumet émargée. En fin d'exercice, le nbrmoe taotl de réunions à leuqllae une fédération sycildnae de salariés a été conviée srea divisé par le nombre de réunions alxeuquels elle a eeemffetcvnit été présente aifn de déterminer puor l'exercice svunait sa prat de la dotation, laeqllue srea pteonnploolirre à son tuax de présence.

Article 3 - Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'entrée en vuugier de la présente axenne est conditionnée, d'une part, par son etosnexin snas eucxisoln et, d'autre part, par l'extension snas eosxuilcn de l'accord noanital du 25 otocbre 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'annexe à l'accord ntanoial du 25 octrboe 2007 rliaetf aux mssionis de l'ADESATT et au fenmaiennct du piamraritse signée le 27 mras 2008 est annulée par la présente annexe.

Les atures dosiintispos de l'accord nonaital du 25 oortbce 2007 drenmeeut inchangées.

Article 4 - Dépôt

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'entrée en vueiugr de la présente anenxe est conditionnée, d'une part, par son ensextoin snas euxcsloin et, d'autre part, par l'extension snas eouxsilcn de l'accord naantoil du 25 otbcore 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La présente annexe, établie en vertu des articels L. 132-1 et snaitvus du cdoe du travail, est fiat en nmbroe sfunaisft d'exemplaires puor rsmeie à cnauche des ptriaes et frea l'objet d'un dépôt conformément aux dssoitponiis de l'article L. 132-10 du cdoe du trvaail : ? en 2 eiameerpxls auprès des scirvees cuntraex du mritsine chargé du tvraial ; ? en 1 epxilmerae auprès du gffere du coinesl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'entrée en vuueigr de la présente anxene est conditionnée, d'une part, par son etoixesnn snas eosxcuiln et, d'autre part, par l'extension snas esiucxoln de l'accord naaonitl du 25 oboctre 2007.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paerits stegarianis cienvonnnet de dnedmaer l'extension de la présente anxnee ctocnemnamomit à celle de l'accord notainal du 25 obrcote 2007 .

Article 6 - Entrée en vigueur

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'entrée en vguiuer de la présente anxnee est conditionnée, d'une part, par son extnioesn snas exiolscun et, d'autre part, par l'extension snas esiouxlcn de l'accord natainol du 25 ocrtobe 2007.

Avenant n 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	STYENC ; CICF.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FICEI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1 - Mise en conformité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsisonitopis revaeilts aux salariés reanvelt de l' acrocd du 27 mras 1997 snot modifiées cmome siut :

L' airlcte 3. 1 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit : « En cas de décès du salarié svneuru avnat le 65e anniversaire, et suaf excnouliss prévues par le cdoe des assurances, un catapil décès est versé à ses atnays dorit désignés en 3. 3. »

Cet atricle est remplacé par : « En cas de décès du salarié, un ciatapl est versé à ses anatys droit désignés en 3. 3. »

L'article 3. 3 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit : « Le ciptaal décès prévu ci-dessus est versé : ? en peemirr leiu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ; ? en l'absence de bénéficiaire désigné, dnas l'ordre snvaiut : ?? au cnjooint ; ?? à défaut, aux efnants par prtas égales ; ?? à défaut, aux ptraens et, à défaut, aux grands-parents ; ?? à défaut de tutoe poresnne susnommée, le catiapl rniveet aux héritiers. Le salarié puet à tuot monemt mdeifior la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par lrttee recommandée adressée à l'organisme arususer qui en acsercua réception. »

L'article 3. 3 est remplacé par : « En l'absence de désignation esepsrxe de bénéficiaires par le salarié, les cuaaiptx décès snot versés dnas l'ordre de priorité sviunat : ? au ciojnont du salarié, non séparé de crpos par jnmueegt définitif ; ? à la pnonrese liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou à son cubioncn ntrooie ; ? aux eanfnts du salarié, nés ou à naître, vnaivts ou représentés par ptars égales etrne eux ; ? aux penrats du salarié par ptras égales entre eux et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au sraivunvt ; ? aux héritiers de l'assuré. Le salarié puet à tuot monmet modifier la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par lttree recommandée adressée à l'organisme ausurser qui en aserucca réception. »

L' acilrte 4 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit : « A partir de la dtae où le ptacanirpit est renncou par la sécurité saolice en état d'invalidité asluobe et définitive anavt 60 ans nécessitant l'assistance d'une teicre psonrnee (3e catégorie du cdoe de la sécurité sociale), il lui est versé par antoiitaicpn le catpail décès prévu à l'article 3. 2. »

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entrée en viueugr de la présente anxene est conditionnée, d'une part, par son etxneosin snas eouixscln et, d'autre part, par l'extension snas exlusocin de l'accord naiaotnl du 25 otocbre 2007.

La présente annxee eenrtra en vguieur au pmerier juor du mios suiavnt la dtae de pbtiulcoian de son arrêté d'extension.

L'article 4 de l'accord est remplacé par : « Si le picantrapit est en état d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire s'il est rcneonu ivdniale de 3e catégorie par la sécurité scailoe aevc maoroitajn puor aiscsntase d'une teirce prnensoe de cet organisme, avant la dtae de prsie d'effet de sa raeittre sécurité sociale, il lui est versé par attaniiipocn le ctaipal décès prévu à l'article 3. 2. »

L' atilcre 7. 2 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit : « La rnete complémentaire d'invalidité est versée munslmeeeelnt à temre échu dcieteermnt au bénéficiaire jusqu'à son 60e anniversaire. »

L'article 7. 2 de l'accord est remplacé par : « La rente complémentaire d'invalidité est versée muleensnemlet à terme échu dniecremtet au bénéficiaire jusqu'à la dtae d'effet de la rritatee de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 2 du 22 oobrtce 2001 à l'accord est complété cmome siut : « Les gnaraiets snot mutieaenns en cas de sonissupen du ctonrat de taaivrl si le salarié ppnitaarcit bénéficie de la prat de son eeuymoplr d'un meinitan de salaire. Ce miienatn de gteaarnis cesse : ? à la dtae de rperise d'activité du salarié ; ? à la dtae de prise d'effet de la ritarete sécurité scialoe ; ? à la dtae de coeaistsn du vesrmeent du complément de srlaaie ; ? à la dtae de rpruute du catonrt de tvairal ; ? à la dtae de résiliation du crtanot de prévoyance. Les salariés dnot la spussoienn du crantot de tvriaal a puor orniige un arrêt de tviaarl indemnisé par la sécurité soaclie bénéficient de ce mieitnan de gnaatrie jusqu'à la dtae de rriepse d'activité ou jusqu'à la dtae de prise d'effet de la rttrieae sécurité sociale. Aucune ctioitosan n'est due au ttrie des pteintosars incapacité de tvraail ou invalidité prévues par le présent accrod de prévoyance. Il est rappelé que les salariés dnot le cnoratt de taivarl est sdpesunu snas rémunération pevneut denaedmr à crenvoesr le bénéfice des gtniaeras décès (capital décès et rente d'éducation) dnas les cionnotids de l'avenant n° 2 du 22 orbotce 2001. »

Ces dispositions, à l'exception de celles rlveaites à l'article 3. 3 de l'accord, s'appliquent à eefft immédiat puor les potraiestns en corus de lqaiiouditn ou de versement.

Article 2 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L' airtlce 3. 2 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit : « Le mtonant du ciaptal décès versé est égal à 150 % du saraile de référence défini à l'article 8 du présent accord. Sur ddename du ou des aytans doirt désignés en 3. 3, ce ciaaptl décès pourra, en tuot ou partie, être transformé en rente. »

L'article 3. 2 de l'accord est remplacé par : « Le motnnat du citaapl décès versé est égal à 170 % du sraaile de référence. Son monnatt munmiim est fixé à 170 % du pnlfaod aenunl de la sécurité sioalce en veguiur au juor du décès puor les salariés ne ravnelet pas du régime de ritatree des ceards et à 340 % du pnfload aennul de la sécurité sailcoe en vieugur au juor du décès puor les salariés reavnelt du régime de riartete des cadres, aevc poatrra puor les salariés à tpems partiel. Sur deandme du ou des aatyns diort désignés en 3. 3, ce ciaaptl décès pourra, en tuot ou partie, être transformé en rente. »

L'article 5. 3 de l'accord du 27 mras 1997 prévoit : « Il srea versé puor les efantns à caghre désignés en 5. 2 : ? 8 % du silraae de référence par enanft jusqu'à l'âge de 17 ans révolus ; ? 12 % du saialre de référence par efannt âgé de puls de 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus. »

L'article 5. 3 de l'accord est remplacé par : « Il srea versé puor les etanfns à charge désignés en 5. 2 : ? 12 % du saraile de référence par enanft jusqu'au 18e avnnirseriae ; ? 15 % du salaire de référence par ennaft âgé de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, aevc des mimina sur le monntat aennul de la rtene calculés lros de sa msie en sevirce ; ? 12 % du paolnfd aneunl de la sécurité slociae jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés ne raeevlnt pas du régime de rearttie des cerdas ; ? et de 24 % du pflanod annuel de la sécurité siacole jusqu'au 18e ainirevnsare et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, puor les salariés rnealevt du régime de reittare des cadres. Les mnmiia snot calculés sur le poaflnd de la sécurité scioale en vguueir au juor du décès du salarié, aevc ptaorra puor les salariés à temps partiel, la rntee aneulnle étant etuinse revalorisée seoln les diosnitpsios prévues par l'accord rtileaf à la prévoyance du 27 mras 1997. »

Ces dsipoinoists coeerncnnt les fatis générateurs (décès ou rncnaossicnaee à l'invalidité pnraeenmte totale) iaenvetrnnt à cotepmr de l'application du présent avenant, puor les salariés dnot le crontat de tvaiarl n'a pas été rmpou anvat la dtae de l'application de l'avenant.

Avenant n 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNTEYC ; CICF.
Syndicats signataires	FECII CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFSV CTFC ; FEC CGT-FO ; FSE CGT.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avenant pernd efeft au peerimr juor du mios ciivl sviuant l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oiranongtsais peeofnorlsslenis d'employeurs et les sdtynacis de salariés rveenlat de la cvenntoion cevtloicle ntlinaaoe des breuaux d'études techniques, des cibnetas d'ingénieurs consiels et des sociétés de csloiens du 15 décembre 1987 se snot réunis aifn : ? de ruevoenelr la désignation des osnregmais aerssruus ; ? de mioeidfr l'avenant n° 3 signé le 25 mras 2009.

Article 1er - Désignation des organismes assureurs

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aveannt penrd efeft au peremir juor du mios ciivl snivuat l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dosnspiitois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et après exmean du blian établi, les pnaeeriatrs sucaiox ceonnvennit de reconduire, puor une période de 5 années Ces dtnoopissiis s'appliquent à ceotpmr du pemeirr juor du mios civil sunivat la puatoirn de l'arrêté d'extension au Jraonul officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les onaniosritags pnilofeeorssnels d'employeurs et les satydncis de salariés raevenlt de la cteooivnnn ciocvlelte nlnotaaie des baeruux d'études techniques, des cbeanits d'ingénieurs cloienss et des sociétés de cnsoiel du 15 décembre 1987 se snot réunis aifn : ? d'entériner les doioisstipns rveeitals à la msie en conformité de l' aoccrd du 27 mras 1997 aevc les nuovleles règles sleicaos isuses des aeicrtls 111 et 113 de la loi Fillon, de ses texets d'application, et nemomtant la crriiuacle DSS / 5B / 2009 / 32 du 30 jienvar 2009 ; ? d'améliorer les ptrntseoias prévues par l'accord rtilaef à la prévoyance du 27 mras 1997.

maximum, la désignation des oaesrmings aursruess : ? Médéric Prévoyance et UREPIMMRC (institutions de prévoyance du gurpoe Mfoaaklf Médéric) ; ? OCIRP, unoin d'institutions de prévoyance.

Le pimreer alinéa de l'article 1er de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mras 1997 est en conséquence modifié comme siut : « Les prereaaints suoicax soussignés, members de la csmsoiiomn prriaaite de la ceintnoovn ceticvolle nlitanaoe des buuerax d'études techniques, catinebs d'ingénieurs ceolnsis et des sociétés de conseils, cveonnneint de conifer la gsieton du régime de prévoyance de la bchnare à Médéric Prévoyance et l'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du guorpe Mflokaaf Médéric), aux ctnniidoos stiavuens : ».

Article 2 - Modification de l'avenant n 3 du 25 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aavnnet pernd efeft au pieemrr juor du mios cviil snuavit l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'avenant à l'accord de prévoyancen° 3 du 25 mras 2009 prévu à l'article 1er, 5e paragraphe, 4e alinéa, est modifié cmome siut :

Ancien txtee : « Les salariés dnot la sioespsnun du carontt de tvaiarl a puor oirgine un arrêt de taiarvl indemnisé par la sécurité siacloe bénéficient de ce meniiatn de gnriaate jusqu'à la dtae de rrpiese d'activité ou jusqu'à la dtae de psire d'effet de la riratete sécurité sociale. Les grinaates snot mnaetniues en ctpirorentae du vrenemest des coisntotais tnat puor la prat prltnoaae que salariale. Les cisotitonas snot deus tnat que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tuot ou praite par l'employeur. »

Nouveau txete : « Les salariés dnot la sionssuepn du corantt de taaivrl a puor oirgine un arrêt de traavil indemnisé par la sécurité siocale bénéficient de ce mnaetiin de gtnaarie jusqu'à la dtae de repsrie d'activité ou jusqu'à la dtae de prise d'effet de la rietrate sécurité sociale. Auunce csiiaototn n'est due au tirte des potiansrtes incapacité de trviaal ou invalidité prévues par le présent acocrd de prévoyance. »

Article 3 - Date d'effet, dépôt et extension

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aaennvt prned efeft au pmierer juor du mios ciivl sianvut l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennvat pnerd efeft au piremer juor du mios ciivl savnuit l'arrêté d'extension.

Il srea établi en norbme suifsfnat d'exemplaires puor être rmeis à chcnuae des pteiars signataires.

Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	STYENC ; CICF.
Syndicats signataires	CGT ; CFSV CTFC ; FICEI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aocrcd eertrna en vuuiegr à ctmpoer du pimerer juor du mios cviil qui siut la pitobalucin de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Depuis purslueis années, cnaovnucie du rôle inmaortpt de la frtmooain pnelieonsfrolse dnas l'évolution de l'emploi, la brhance a développé différents olitus et diifsitsops destinés à frvsioaer l'accès à la fomritoan professionnelle.

Par l'accord sur la ftaoorimn professionnelle, signé le 23 orcbote 2008, les paaneriters sucioax de la bhnarce ont réaffirmé luer acttneeahmt au développement de la frtmooian plsrioneoenlfse et à la vaadtliion des acqius de l'expérience (VAE) puor la délivrance de tteirs et de diplômes, et nmameotnt des cfaeticrits de qlouafitaiicn prsiolnefnlsoee (CQP).

Depuis 2001, la bancrhe a déjà mis en palce des fntomarois et dsispfitois de VAE débouchant sur des citceaftirs de qofiiauatilcn plfseisooernnle (CQP).

Souhaitant développer et élargir les ieviatiints déjà prises, les peairerants sauoicx de la bacrhne précisent dnas le présent arccod les mynoes et modalités de création et de délivrance des ctiartcfies de qiacutfiaioln piosfllnsoeenre (CQP).

Le présent aroccd aulnne et rlepcame l' acrocd du 8 mras 2001 sur la msie en pcale d'un dpitssioif patetenrmt la délivrance de ciifteactrs de qioataficulin professionnelle.

Il est endetnu que l'ensemble des dtiinipssoos du présent acrcod vnisat les cirteficats de qlaotificiuan pfselnleosniroe (CQP) pruora également être aplipcbale aux craetiiftcs de qafoiuiactiln pseoslnfreonile irhnctnereabs (CQPI).

Il a asnii été ceonnvu ce qui siut :

Article 1er - Entreprises concernées

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod erertna en vguuier à cotmper du pimeerr juor du mios cviil qui siut la potblaciiun de

Par ailleurs, en aioatclppin de l'article 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les pierats cevoinnnnet de dndeemar au ministère du travail, des relotians sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension et l'élargissement du présent avenant, aifn de le rndree aplaiplbce à teotus les eenripetsrs earnntt dnas le champ de la cotnveinon cicltveole nlaaotnie des barueux d'études techniques, des cbeiatns d'ingénieurs cnlieoss et des sociétés de conseils.

l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le dtiiisospf de délivrance de criftcaeits de qiliitoacaufn psnliorneeslfoe (CQP) ccrennoe l'ensemble des erpnrseties ertnant dnas le cahmp pssoeineornfl d'application de la cneniovton cvcotliele naotnaile des baeurux d'études techniques, des cenibats d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 2 - Définition et objet

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd errneta en vgeuiur à cometpr du preiemr juor du mios civil qui siut la plaoiiubtcn de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cratcifiet de qiialafuotcin psfsonelriloene (CQP) est une rsncnnaeiocsae de qiuaatofliicn psnrlseeniofloe créée et délivrée au sien de la brcnahe psolorselfinnee par la csimoisomn piitarare ntalinaoe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation. Ce caifreictt atsette d'une qcitfaioiulan dnas un elopmi porrpe à la branche. Ctete qfiioatalucin est auqicse sur la bsae d'épreuves dnot la nrtuae et la forme snot prédéfinies, et ce dnas le carde de duex dofsiiipsts possibles, formalisés dnas le référentiel de cottiaircfien rédigé lros de la création du CQP : ? à l'issue d'un prorucas de fiaoortmn formalisé dnas un référentiel de faitomorn établi lros de la création du CQP ; ? à l'issue d'une démarche iuliinvdelde de vatiliaodn des aqiucs de l'expérience. Le cifriteact de qucaftilaioin pssloneolnferie (CQP) cttsounie une reacicsnannsoe pneiloronelsfse nlnataioe de la qcaliuitiafon par l'ensemble de la prisseoofn concernée. Il reospe sur : ? une définition de l'emploi et des compétences associées ; ? une évaluation des cnaesiascnnos et des aeipdtuts professionnelles, par rprapot à un emnbesle cmmoun de référentiels ; ? des modalités et ciioondnts de msie en ouerve communes. L'ensemble de ces éléments snot définis dnas les différents référentiels rédigés lros de la création du CQP.

Article 3 - Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle CQP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aocrcd eenrrta en vuieugr à ctmpeor du pmereir juor du mios cviil qui siut la pbiolaiuctn de l'arrêté ministériel d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Iinattireus du projet

La comisimson prtiriaae nnotialae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fortimoan est ssaiie des deedanms de création de cetiicrafts de qtaiuficloian pofnllesireonse (CQP). Ces ddemeans émanent de : ? l'une des osoanritgnais sineartgais du présent

arcocd aaynt identifié des benisos de compétences spécifiques et récurrentes au sien d'entreprise ou de germnepout d'entreprises ; ? tuot mbrmee mandaté siégeant à la cosmmsioin pariarite ntilaonae puor l'emploi (CPNE) ; ? la cimimosson paiirtrae nlioaatne puor l'emploi (CPNE) elle-même, siégeant en matière de faiormotn aagisnst de manière povetspcrie sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en fooncitn nmoetamnt des travuax de l'OPIIEC, ou au reragd des imontoarfnis taniessrms par son OPCA.

3.2. Frlooiatmaisn de la demande

La ddaenme est adressée à la cisiomsmon ptirraiae nlaoanite puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de foaotrmin au moeyn d'un dsieosr cnnatonet tuos les éléments lui pmetenatrt de prdrnee une décision sur le bien-fondé d'une création de crafieitct de qlaoiiuactfin polsrfnoniseele (CQP), nnteoammt : ? étude socio-économique de l'impact de la fooirtamn sur l'emploi dnas le steecur d'activité concerné ; ? nviaeu de conincaansse des seagiitras concernés ; ? prérequis éventuels ; ? modalités d'application et d'obtention ; ? diisctrpef des compétences à maîtriser puor l'exercice de la fonction.

3.3. Ioctrntiusn du dossier

L'opportunité de créer un caercfitit de qctoluaiiafin pflososnrnileee (CQP) diot être appréciée par la cosmmsoiin priritaae ntnaloaie puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fitaoromn au vu d'un rrpopat d'opportunité. A cet effet, la cmsiiomson pritaaire nalotaine puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de froaitmon désigne un comité de plaoigte ptiraaire chargé de cdennooorr l'ensemble des tavruax réalisés. La coosimsmin piaritrae nnotialae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de famritoon cifone à l'OPCA de branche, suos le contrôle du comité de pilotage, la msisoin de rédiger une étude d'opportunité, lluleqae dreva présenter : ? la ptnenecire de la création d'un neuvoau cfcriteiat de qicatoiufilan plolennoserifse (CQP), au rraged des cifnrcitietaos existantes, délivrées assui bein à l'issue d'une foartmion iiniltae que d'une foomratin pflnrselisnoeoe ; ? des iioofnnamtrs qnvetiaattius et qutelaiavits sur le seeutcr concerné ; ? un detcpiisrf des elpmois visés par le ceicaitfrt de quicaoliaftin pnefnslrolesoie (CQP) ; ? les fulx peonitltes de pnosernes concernées ; ? une évaluation des pcesptiveres d'emploi ; ? un dcersiiptf général du pruocras de fmrootain à eavenisgr ; ? tuot ature élément peaettmrnt à la cmsosmioin pairirate nlaaotnie puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de famoriton de se prononcer.

3.4. Vlaatoidin de la création du certificat de qictalioiuafn psfoenorelinsle (CQP)

La ciimomsson praatirie nilonatae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fimrotaon vdiale la création du nuvoeau ctfriceait de qaauiiftolcin plniessloernfoe (CQP) sur la bsae des critères sautvnis : ? l'intérêt puor les eeiptrrenss de la bchrnae des compétences concernées ; ? l'impact de la fimroaotn sur l'emploi dnas le stceuer d'activité concerné ; ? la qualification, se duitsnagint ntmeentet des diplômes, des teitrs homologués ou des qiituolcnafias déjà validées par la ciimmsoson prairitae natalnioe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

3.5. Préparation du naevouu certificat de qiolctiuaafin pleeinrolssofne (CQP)

Les cacteoritnfiis pelfnlosnseroeis s'appuient sur un référentiel d'activités, qui preemt d'analyser les sauittonis de taviarl et d'en déduire les cenoicsannsas et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de crttieaocfiin qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la bsae de méthodes d'élaboration dnot la cohérence diot être recherchée. Ces référentiels pvueent être complétés d'un ou de peluiruss référentiels de faiortmon pnenrat en considération, d'une part, la diversité des mdeos d'acquisition d'une creftatiiocin pnleeornsfosile et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de foisevarr l'individualisation des parcours. Après décision de la création du nuevoau ceftriiact de qafilitoaicun prosenflseilnoe (CQP), la ciioosmsmn ptriraaie nlaiaonte puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de foarmtion cnfoie dnoc à l'OPCA de bnarche la msiison d'élaborer les référentiels satvnius : ? un référentiel elmopi précisant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visés, nmtmaoent en tmeers de compétences riuqeses puor le ccraeitift de qiicfoaltuain poenlfroissenle (CQP), anisi que les compétences telenrrsasavs nécessaires à l'exercice du métier ; ? un référentiel de certification, cpreoamnnt la ltsie des capacités à maîtriser par le canddiat au cercitifat de qlafcoiituain pllfresnioensoe (CQP), anisi que les modalités de citieoacrftin ; ? un référentiel de formation, précisant les pucorars mis en ouerve puor préparer les cdntadais au cifecairtt de qitucoaiiafln pelrsnifnoelose (CQP) ; ? un référentiel de piionstmneeont du ctcireafit de qftiuoaaiicln pienlolrsfsnoee (CQP) au rraegd de la gllrie de cilaosstciaifn de la barhcne ; ? un référentiel de msie en oureve du crtiiecfat de qcuiiafloatin prnoeslleiofnse (CQP), décrivant les mnoyes matériels et ltisegoqius nécessaires. L'acquisition d'un scloe cmomun de compétences, intégrant l'aptitude à tlelaviarr en équipe, la maîtrise des oliuts iftnaoeiqmrus et bureautiques, asini que la ptuqirae de l'anglais ou de tuote atrue lnguae étrangère srea favorisée. Ce slcoe de compétences prroua être complété par la csommsoiin naintaloe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, aifn de tnier cpotme de la diversité des métiers.

3.6. Décision de la comissmion pirtraiae nolntaiae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

La comisosmin piritraae nliatanoe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fatooirmn vailde le nuaeovu caificertt de qacioutaliifn peonolflrnissee (CQP) après eeamxn et mcoiftioidnas éventuelles des référentiels. La csoosimmin prrtiaaie ntaonaile puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de foortiamn diot préciser : ? la dénomination etxcae du cafciirett de qituiicafloan polfsreoninslee (CQP) ; ? le naiveu hiérarchique à aftecfer au ciriectaft de qciitfaouailn piesnfeornslole (CQP), en tremes de ceeiffoicnt et de pootisin applicables. La cosmsomiin patririae nlaotniae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de faotromin tatsrnemtra à la csoomiismn paritaire de la cnitvoneon cveiltcole ntlaiaone (CPCCN) tutoes les iointmrnafos rletvieas au noevuau ciairtceft de qaaifcuiliotn psiesnleoronfle (CQP).

3.7. Psrie en cgrahe de l'ingénierie de formation

L'OPCA de la bacrhne puet ceobutrnir au fincenanmet de l'ingénierie de certification, et nntmmoeat à la msie en pclae de coitatenricfis cuemmons de tpye cirefitcat de qauiotafciiln ponensrsloeilfe iatehbnercnrs (CQPI).

Article 4 - Publics concernés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aoccrd etenrra en vuguier à ctopmer du pmireer juor du mios cviil qui siut la picuolbtian de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ctreticfias de quiaitfcaloin poioelnssfnrlee (CQP) de la bahcrne snot asbciescles : ? aux juenes de 16 à 25 ans ou durnameeds d'emploi dnas le crdae d'un carnott de ptolonisirnosaaefisn ; ? aux salariés en activité dnas le cdare du congé ieidnidvul de formation, du paln de fomtioran de l'entreprise, d'une période de piisoolasnietrofnasn ; ? à tuot candidat, salarié ou non, dnas une démarche de vtiaaldoin des aqucis de l'expérience. A cet effet, la cimissmoon piiarrate ninoaltae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fiotomarn puet mrtete en overue des modalités d'accompagnement iilelidnvdeus spécifiques, asoertiss de cnntidoios de psire en chagre financière par l'OPCA de la branche. La durée de l'expérience rqesuie puor otibner un ctaefcriit de qltoaiicuafin pnfsooslliernee (CQP) est précisée dnas le référentiel de cfiiaicoerttn porrpe à chquae citracieft de qlaaiufotciin pnoefreisolnsle (CQP) ; ? aux dndreuemas d'emploi irnstcis à Pôle emploi.

Article 5 - Délivrance du certificat de qualification professionnelle CQP

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

La délivrance du ccfaeriitt de qiaaulciitfon peserlfnolionse (CQP) est organisée, suos la responsabilité de la CPNE, sleon des modalités ptmetenart de ciurovr les différents daimneos de compétences du métier, et définies dnas le référentiel de ciiictoaetrfn du citfaercit de qalicfiuitaon pssrnoelieolnfe (CQP). Ces modalités peevunt notmmaent coissnter en une série d'épreuves évaluées par un jury, ou suos fmore de contrôle continu.

5. 1. Eituaoavln par un jruy

5. 1. 1. Otsigarnaoin des épreuves L'organisation matérielle des épreuves est confiée à l'OPCA de la branche, qui diot : ? réunir un jruy chargé de délibérer sur l'opportunité de délivrer le ceaifcirtt de qaulifitoiacn pisnnlrsoleeofe (CQP) aux caadidtns concernés ; ? mrtete en place, à l'attention des mbmeres des jurys, une procédure générale d'évaluation des candidats, luer rlpenapat luer rôle et les otiuls dnot ils disposent, en cohérence aevc les référentiels ctotifuntiss des cecitfirtas de qaificuaiotln pnnslorfseoiele (CQP) ; ? s'assurer du bon déroulement des épreuves par les jurys. 5. 1. 2. Mionsiss du jruy Le jruy a ntnmameot puor misoisn de : ? évaluer les épreuves cciavetiirefts qui lui snot sesouims ; ? prcitpaier à la potasaisn des épreuves oaerls ; ? sttuear sur la recevabilité des cianadtds au cifecatirt de qtauilicfioan pnslfeesrloione (CQP) au vu des résultats observés aux différentes épreuves ; ? régler tuot lgiite pnovuat servniur dnas le crdae de la validation. 5. 1. 3. Htiailbiaton des mebemrs de jruys par la cmissmooin priiaatre nlntoiaae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fiarotomn Les merebms de jruys snot habilités par la cmisosoimn piirtarae nnoailtae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, qui valide, cuqhae année ou lsrouqe nécessaire, la lsite des posneners puoanvt pieiatpcrr à des jyurs de cecrifatit de qtfliiicouaan plonneiflrsosee (CQP). A cet effet, le comité de pagtlioe pposroe une lsite de meerbms de juyrs sur la bsae de critères préalablement définis, et la souemt puor vloitaidan et haabtiioltin par la cssommoiin ntnoailae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation. L'OPCA de brhcane organise, chuqae année, après hlbitiatoain des mmerbes de juyrs par la cmosiiosmn prraitiae nanolaite puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, une réunion d'information aifn de : ? replpear les caractéristiques des caeicrftits de qoiftcaialiun plrosnlisfeonee (CQP) ; ? elepxquir le rôle et les atottirunbis du jruy ; ? présenter les ouitls d'évaluation à dioisistpon des mbmeres de jryus ; ? eqxepulir les procédures et barèmes appcilelbas puor la prsie en crhage des fiars de transports, hébergement et saeialrs des meermbs de jurys. 5. 1. 4. Cosimootipn du jruy

Il est composé, oture son président, d'au mnuiimm duex prnseones figrnaut sur la litse des mbmrees de jyurs habilités par la cssoiiommn piaritare ntiolanae puor l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les mmebers de la CNFPEP fgrnieut de dirot et au même rnag sur cttee liste.

Le jruy est présidé par un mbemre fiagnurt sur une autre lsite spécifique établie chuaqe année par la CEPFNP siégeant en matière de formation. Les mmrebes de la CFEPNP feruingt de doirt et au même rnag sur cttee liste.

Un même mmebre puet figruer sur chucnae de ces duex listes.

Si un mrbmee du jury, qu'il siot président ou non, ne peut, à tirte exceptionnel, assemur sa mission, il puet se fraie recpmlear par une pesnrone de son coihx pmrai les mbemres de la lstie iniode établie par la CNPEFP siégeant en matière de formation.

Les tteruus et représentants de l'organisme de fimtaoorn puenvet asssetir au jruy snas viox délibérative.

5. 1. 5. Délibération du jruy Pour rendre son délibéré, le jruy pernd en compte, enrte autres, l'évaluation du cinddaat par l'organisme de formation. Le jruy aanyt délibéré pnnrocoe mioareirnmatejt la délivrance du cacetiirft de qauiifcalotin poeolneslfrsine (CQP). A l'issue de la délibération, le président du jruy snige le procès-verbal et iromnfe les ctindaads de l'avis du jury. L'avis du jruy est souims puor vidoaaltin à la cmmissoion piraarite niaontlae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation. Lorsque la csiooismmn ptraiirae nloantiae puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de ftroimaon valdie la délivrance d'un cteifarcit de qualification, un cioerurr signé par son président est adressé au lauréat. 5. 1. 6. Pcoatriiiaptn d'un salarié à un jruy Lorsqu'un salarié est désigné puor peiricatpr à un jruy d'examen ou de vladitioan des aicuqs de l'expérience, l'employeur lui aocrcde une auaisriototn d'absence puor pitcirpaer à ce jury. L'autorisation d'absence au trite des ailrtecs L. 3142-3 et L. 3142-3-1 ne puet être refusée par l'employeur que s'il estime, après aivs cnomofre du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette aesbnce pruroait aivor des conséquences préjudiciables à la pocrtiuodn et à la mrhace de l'entreprise. Le rufes de cette ataisturioon d'absence par l'employeur est motivé. En cas de différend, l'inspecteur du tiaarvl puet être ssiai par l'une des piaetrs et pirs puor arbitre. La piatitirpoacn d'un salarié aux ictnnsaes et aux jyurs mentionnés aux alcerits L. 3142-3 et L. 3142-3-1 mentionnés dnas la présente sous-section n'entraîne anuuce dinuiiomtn de sa rémunération, étant eedtnnu que le mrbeme du jruy rstee curvoet par le régime de potteriocn slacioe et de prévoyance de l'entreprise qui l'emploie. 5. 1. 7. Prsie en crhgae des fairs liés à l'organisation des jyurs Lorsque le jruy ieevritnnt puor délivrer des ctairecniitofs psofreonnleleiss iisecrnts au répertoire naotanil des ctfeniaioctirs poesiersnnlefols dnas les cntiodonis prévues à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation, la pioiiptaacrtn d'un salarié à ce jruy d'examen ou de voadiailtn des aiqcus de l'expérience ertne dnas le cmhap d'application des dsitspioonis rateevils à la foroimtan pnssrloeefinloe continue. Afin d'accompagner la putoqliie de développement des cettcirafis de qaiituicoalfn pnlsiselnoroefe (CQP) de la branche, les ptanarreeis scoaiux cenenoninvt que l'OPCA de brnhcae penrrda en chgrae : ? les firas de transport, d'hébergement et de ruiaroaesttn ; ? la rémunération du salarié ; ? les ctstnoiiaos scieloas otlobeiirags ou cenvetlnenlioons ; ? le cas échéant, la txae sur les srealias qui s'y rattache. La psrie en carhge de ces fairs est effectuée dnas le cadre de procédures et de barèmes fixés par l'OPCA de bnrcahe et approuvés par la cosmosimin prraitiae nlaonaite puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation. Chaque année, l'OPCA de bcrhnae présente à la commsisoin ptriiaare natoniale puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de friotoman les dépenses aisni engagées au titre de l'organisation des jyrus des cititerafcs de qiiaolifactun pollesfensinroe (CQP).

Les pieertarans siacuox décident d'accorder, puor la préparation des jyurs de CQP, une durée de préparation équivalente à cllee de la portcptiiaain au jruy afférent.

Ils décident en otrue d'accorder, puor l'ouverture des ssosneis de CQP, le tpems nécessaire dnas la litmie de 1 demi-journée. L'ouverture d'une ssseoin de CQP est réalisée par un suel mebrme du jury, mbemre de la CNPE et aetpaanpnrt à l'un des duex collèges salariés ou employeurs.

Lorsque l'ouverture d'une sissoen de CQP ne puet être réalisée par un mbmere défini à l'alinéa précédent, l'ouverture de la sssoein est assurée par l'organisme de formation.

La préparation des juyrs et l'ouverture des sionsess de CQP ainsi que la pirse en craghe des frais afférents snot réalisées dnas les mêmes coindotnis que cleels prévues puor la ptiircpiaaton auidt jury, les modalités de prsie en chgrae et de rersmmnbeueot étant définies et communiquées par l'OPCA.

5. 2. Evoaiuatln par contrôle cnniotu

Lorsque la délivrance du ceirafcitt de qliicaftaouin poielrslsonenfe (CQP) est subordonnée à une évaluation par contrôle continu, les unités de veualr fnot l'objet d'une noottain qui est la myonnee non pondérée des netos onebuets dnas les différentes peairts évaluées par l'équipe pédagogique des diamenos cfttousinits de l'unité de valeur. La firaotmon en etpeinrrse est évaluée en pairte suos frmoe d'un contrôle cinotnu et en pitrae par la socuntneae d'un rroppat d'activité en erenrsipte deavnt un jury. Le contrôle cntinou de la frtaooimn en epirsrtnee est effectué par le ttuuer aevc la piiitaprotacn du crente de formation.

Article 6 - Enregistrement des certificats de qualification professionnelle CQP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord eterrna en vguuier à compter du pmreier juor du mios civil qui siut la plbcuiaotin de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cfctritaeis de qfucloiaiaitn de la bchrnae snot icsrtnis à la ltsie des qictoiflaianus rueconnes par la branche. Cquahe année, la comosmsiin piarraite naloantie puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fooitmran procède à la msie à juor aelnunle de la litse des ctieirctfas en vugeiur dnas la branche, et pnred totues dispositions, ntmaenmot auprès de la csmisomion prrtaiaie de la cntonioevn cotlilecve nolaatnie (CPCCN), puor peerrmtte l'enregistrement des nuouveax ctcrtiifeas de qciflauitoain poelsfinnloerse (CQP).

Article 7 - Bilan annuel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aroccd errtena en vuguier à cmoeptr du pmeierr juor du mios civil qui siut la piclaobutin de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cuaqhe année, l'OPCA de bcahrne présente auprès de la cmsmosiion ptriaraie ntiaanloe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fomirtoan un bialn des cactieirtfs de qaciifitaulon poilnsofnsrleee (CQP) de la branche, et noaenmmtt : ? bnilas qaintiuttaf et qiltautiaf des citrfaceits de qliotaiacufin plnfoliesroense (CQP) réalisés au corus de l'année ; ? blian des jyurs réunis au crous de l'année ; ? dieevnr des lauréats, nnoteammt en teemrs d'insertion ou d'évolution pnlosfoenesirle ; ? évaluation des oisrgnemas de fmrtoiaon préparant les cdatidnas au ctarfeicit de qfociiiaatlun plelorifnssneoe (CQP) ; ? bailn financier, nnmemoatt de la psrie en chgrae des frias de jurys, tlele que prévue à l'article 5.1.6 du présent accord ; ? tuot atrue élément qu'il jgrueiat utile de fraie connaître à la cimosomsin priataire niantlaoe puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Article 8 - Modification et suppression des certificats de qualification professionnelle CQP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aroccd ernrtea en vgiuuer à compter du pmeierr juor du mios ciivl qui siut la pcilboiautn de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ciartectifs de qatuicialifon psliolrsneefnoe (CQP) snot créés puor une durée indéterminée. La cissiomomn piaatirre ntoaniale puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de firmootan puet décider de réviser ou de srpmiepur tuot cieritafct de qfoaicuilatin pfoloslrnsnieee (CQP) qu'elle a créé et validé. Les otinaaorisgns mmbrees de la csiosmmoin ptaairrie niaaolnte puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de foritmaon penuvet demenadr à tuot mnmeot la mfoicidaiton des référentiels des cifctitears de qitalocuiafin pflnsnreoseiole (CQP). Dnas le cas d'une suppression, la cmioissmon piriraate nlaanoite puor l'emploi (CPNE) siégeant en matière de fiormaton ttrtmersnaa l'information à la cmomisosin ptaariire de la ciovtnonen coclltviee nniltoaae puor radiation. Dnas ce cas, tuote aitcon engagée rretsea éligible à la délivrance du cftiraeict de qctaiaoliuifn polnslresfineoe (CQP).

Procès-verbal de désaccord du 10 mars 2010 relatif à la mise en place d'un système de participation des salariés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 9 - Durée de l'accord

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod errntea en viuegur à coemptr du piemerr juor du mios civil qui siut la pilubtoican de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd est cocnlu puor une durée indéterminée. Toutefois, les pateirs snargiiates se réservent la possibilité de rveior tllee dopitsoisin qui luer semrabelit utile, selon les règles de révision de la cnotnveoin ccvilolete nationale. Les dveegirencs qui purroeaint se misfeentar dnas l'application du présent arccod snroet examinées par la cosoimimsn nltianaoe d'interprétation en altcppiiaon de l'article 85 de la citonvenon cevtcllioe nationale.

Article 10 - Application de l'accord

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd ernrtea en vegiuur à cemtopr du pereimr juor du mios cviil qui siut la pilutcbaion de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 août 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod est ssbcltepiue d'être modifié, par avenant, nmeaontmt en cas d'évolution des donisioiptss législatives, réglementaires ou cvenoenlltneoins qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de purelsius de ces dispositions. Le présent acorcd eerrtna en viguuer à cmpoter du preeimr juor du mios ciivl qui siut la pociaubitln de l'arrêté ministériel d'extension. Le présent acocrd puet être dénoncé piermletelant ou en totalité par l'un ou l'ensemble des sigaitarnes eyoplrmeus ou salariés du présent aorccd après un préavis miminal de 6 mois. Suos pniee de nullité, ce préavis drvea être donné à toetus les oinoiasgnarts sengaaiitrs du présent acrcod par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation pralitlee ou totlae du présent aoccrd n'emporte pas dénonciation de la centoonivn cilloectve nationale. La pratie qui dénoncera l'accord dvrea aegnmcpaocr sa notioftiaicn d'un nveaouu perjot aifn que les négociations pnisseut ccneommer snas retard. Le présent arcocd srea déposé par la pairte la puls diligente, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, et les paetris cevnnonient de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Signataires	
Patrons signataires	Le SETNYC ; Le CICF,
Syndicats signataires	La CTFC CFSV ; La FICEI CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,

En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Suivant le cndealreir de négociation cvnnoeu etnre les prietas lros de la CCCPN du 25 nmvobere 2009 et conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 3322-9 du cdoe du trvaail issu de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 puor le développement de la pticpoaartiin et de l'actionnariat salarié, pronatt disveers dsistipnoios d'ordre économique et social, une négociation puor la msie en plcae d'un système de potiaitarpicn puor les epertriness de moins de 50 salariés de la bnhrace a été engagée par les osrngniaaitos paonaterls lros de la CPCCN du 20 jvinear 2010. Les échanges au cuors des CPCCN des 20 jaivenr 2010 et 24 février 2010 n'ayant pas auotbi à un accord, les petiras cvnnoeenint d'établir un caostnt de désaccord.

Article 1er - Dernier état des propositions respectives des parties
En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dernières potsopiirnos des priates snot les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales
En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les fédérations polntreaas ont formulé les piricpnes dtcuirrees sauivtns puor mrttee en pacle la pacpoiartiitn de brnchae :

? la subsidiarité de l'accord de banchre puor lassier un lribe ciohx aux eerrepntiss conformément aux dnisotpioiss de l'article L. 3322-9 du cdoe du tiraval ; ? le lrbie cohix de l'organisme fianinecr donné aux erprienstes ; ? la répartition de la réserve spéciale de pcipatoiitran entre les bénéficiaires ; poenoioeperrtllnnmt au sraliae perçu dnas la ltmiie des pnloadfs réglementaires ; ? l'application du ccaull de dirot commun.

Article 1.2 - Position des organisations de salariés
En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'ensemble des onasnagiitors sdeclyains stuhneoait un acrcod de pitcoiiaartpn s'appliquant à l'ensemble des salariés de la branche, une ctlceloe organisée au navieu de la bahrnce et une répartition égalitaire puor les salariés des estrenepris ne dsspoinat pas de système de participation.

Article 2 - Constat de désaccord
En vigueur non étendu en date du 10 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oiogninaastrs sdialencys de salariés et les fédérations pleonsrfelsenios STYNEC et CCIF cotnnsatat luer désaccord sur la msie en plcae d'un régime de poiciiaaprttn dnas la bhacnre prnneent atce de ce que les négociations ne pveneut abioutr à un accord. Chacune des pireats snrteiigaas du présent cstaont de désaccord a la faculté d'en asreusr la diffusion. Le présent caotnst de désaccord frea l'objet d'une pbiiaculton sur les sites oeiicflfs des fédérations SENTYC et CICF.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord cepnrmod duex pteiars : la première cennocre la bcnarhe et la deuxième potre sur les ersietenrps de 50 à 299 salariés. Le ttexe proposé à la suintgare croenmpd un obcteijf de prrssigeoon du tuax meoyn d'emploi des salariés de 55 ans et puls fixé à 2 ptonis en vlauer asbolue puor la branche. Des ocbfeijts et des iriatecndus de sivui appliqués aux etpireernss de 50 à 299 salariés ont été par arileuls prévus. Ces iriudencats de svuii snot les mêmes que cuex appliqués à la bhnrcae et fnot l'objet d'un suivi annuel. Un caitern nomrbe d'entreprises ont signé des acocdrs d'entreprise ou mis en pcale des palns d'action prace qu'elles ne pnvieoaut s'appuyer sur un aroccd de brnhcae sroeins finalisé dnas le tmpes iparmti par la loi. Compte tneu de ce contexte, le collège pnaraotl siuthoae que l'accord de bahcrne siot supplétif et ne vniene pas se setutbuisr aux dtopsfsiiis vaeilds déjà en place. En tuot état de cause, les adroccs signés ou pnlas d'action mis en ?uvre dnas les eptisrreens snot limités dnas le temps, et à l'issue de 3 ans l'accord de bcnrhae s'appliquera.

Article 1.2 - Position des organisations de salariés
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CGT, la CTFC et la CDFT saohnuitet que luer siot tanmsris un état de la msie en place d'accords et plnas d'action dnas les ertersinpes de la bnrcahe : nmrobe d'accords d'entreprise signés et validés par l'administration, nombre de panls d'action valides. FO saohtiue un arccod non supplétif et oltbiagiroe puor tueots les ernrspeetis de la bcarnhe quels que sionet les etfciffes de l'entreprise et cpnranmeot des critères précis mesurables. Elle considère que les ctioonndis légales de validité de l'accord rlvteaeis aux ojbtfeics ne snot pas remplies. Elle ddaenme en ourte que siot jnotie au présent procès-verbal sa déclaration liminaire. La CTFC cttonsae que le tetxe proposé n'a pas pirs en cmopte les ptrisooinpos qu'elle a présentées. Elle autoje qu'elle ne suhotiae pas un acorcd supplétif et ne sigerna dnoc pas l'accord. La CGT déclare que pmeurneaiqtt acuune de ses poiotinspros n'ont été reierpss dnas l'accord et qu'elle ne siernga pas l'accord. La CDFT costante que si l'accord a supprimé l'un des duex potnis bnuoqlat la négociation, elle s'interroge sur la nécessité du caractère supplétif de l'accord et ddnmaee une apiotcilapn de celui-ci au puls trad au 31 décembre 2010. La CDFT ntoe cpennedat que puor la première fios la bchrnae pernd

Procès-verbal de désaccord du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le STEYNC ; Le CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CDFT ; La FNSPE CGT,

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dotnpsiisois législatives et réglementaires, nammteont l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, des négociations ont été engagées enrte les ptaerirnaes saicoux le 15 jeluilt 2009 et ont fiat l'objet de psulriues réunions. Un acrcod noaanitl rltaief à l'emploi des salariés âgés, jniot en annexe, a été suoims à sgrtuinae lros de la CPCCN du 24 mras 2010. Lros de cttee réunion, les paeitrs ont présenté luer postioin et ont débattu en fincootn des anuretgms présentés par cacnuhe d'elles. Ces échanges n'ayant pas abtoui à un accord, les ptrieas ceinnveonnt d'établir un cnsatot de désaccord.

Article 1er - Dernier état des propositions respectives des parties
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dernières pisooipntros des pirtaes snot les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

en coptme les négociations des aeturcs locaux.

Article 2 - Constat de désaccord
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ontsriagonias sieancdyls de salariés et les fédérations pfoeesreilnsnlos SNEYTC et CCIF csattnnoat luer désaccord sur la msie en palce d'un acorcd de brhance sur l'emploi des siorens portés à l'ordre du juor de la CPCCN du 24 mras 2010 pnnenert atce que les négociations ne pneeuvt aiuotbr à un accord. Chacune des parteis sigaairntes du présent cotnast de désaccord a la faculté d'en asuesrr la diffusion. Le présent cnaotst de désaccord frea l'objet d'une piitoulabcn sur les sties ocfeiifls des fédérations STENYC et CICF.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Déclaration lros de la CCCPN du 24 mras 2010 canenrncot la négociation d'un d'accord « Sorneis »

Le prejot d'accord proposé par la pirtae potalnrae ne répond pas aux teexts et ranetcondmmiaos émis par les privouos pciblus sur l'objectif de frevioasr le meantiin dnas l'emploi et le remencterut des seniors. Dnas les 6 dmeanois d'action proposés, il manque, tnat dnas la pairte rlaenvet de la suiiottan de la brachne (chapitre Ier) que dnas la pirtae ccenrnonat les enrieerspts de 50 à 300 salariés (chapitre II) :

? des iitrucndeas chiffrés pmetatrnet de setatur sur l'état de l'emploi des soiners ; ? des obctejifs chiffrés iicnantt à une réelle porosersign de l'emploi des sinoers et pteatnremt d'assurer un sivui par les paeatirnres sociaux, tnat dnas la bhacrne que dnas chuaqe entreprise. Il est symptomatique, à ntore sens, qu'au naveiu de la branche, quaisemnt rein ne siot reirps de l'étude « Sotiatiun des snroeis dnas la barhnce » et que le perjot d'accord n'incite anncmeueut les enpieertsrs à firae un bailn chiffré sur la sotiatuin des seniors, nnmoeatmt en termes d'effectif, de poqtiulie salariale, de pluqiitoe de forotaimn et de getsion des carrières. Ce bilan est sévère puor les etpreinesrs de la branche, noetamnmt dnas le stueecr informatique. Les quelques cfefhris annoncés dnas le pjerot d'accord snveert puls à mquaesr une asbcene de volonté pitoiqlue de la prat du potrnaat qu'un réel désir d'avancer sur ce sujet. Il est tuot asusi sfiiitgcanif que le peorjt d'accord ne met en pclae aucune scrurtute de doaluige etnre les perrtaianes siouacx et n'offre aucun dspiiitosf croecnt pantetmret de tearitr de l'emploi des seniors. En cela, ce porejt d'accord rsete même en deçà de ce qui est proposé coitnjnoenmet par le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministère du tavairl et des rotanlies saoeclis sur les 6 daeimons d'action. Comme dnas tuote activité, l'entreprise et la bhcarne devornt être jugées sur des résultats à pitarr d'objectifs annuels. Cette acenbse de réelle volonté du poraantt sur l'emploi des seniors, à l'exception de sa stratégie qui csnoiste à échapper aux pénalités prévues dnas les textes, est d'autant puls préjudiciable aux salariés que le patronat mtilie puor l'allongement de la durée du tiarval et le rcuel de l'âge de la retraite. Snas pliutqioe sérieuse d'emploi, nmaeotnmt des seniors, clea rneivet à fiare aeegumtnr le tuax de chômage, friae sputeoprr par la collectivité le coût soiacl et à précariser ecrone puls les salariés aanyt un trvaail ou non.

Avenant du 17 novembre 2010 à l'accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CGT ; CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anvenat etnerra en vuiuegr à cotpmer du pmrieer juor du mios cviil qui siut la pbicitoluan de son arrêté ministériel d'extension au Jnauorl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdrae du diispsoitf de sviui de l'accord tel que décrit à l'article 9.3, les ptneaareris souaicx ont au cuors de l'année 2010 engagé une réflexion et des négociations qui ont abouti à une volonté de révision pilealrte de l'accord nniatoal de bachnre du 23 orbcote 2008 sur la foaitrmon professionnelle.

Article 1er
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aanevnt erentra en vgeuuir à cmoeptr du perimer juor du mios civil qui siut la ptuiloabicn de son arrêté ministériel d'extension au Jauornl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A la siute du ttrie III « Le développement de la pnionirsoefssoilaatn et de l'apprentissage » snot ajoutées les dtssiiipnoos snaievtus : « Ces ruesorecss deronvt receptesr l'affectation d'un miinmum de 50 % au fnecaimnnet des aontics de fiomoatrn liées aux contarts de professionnalisation, à des périodes de pflanssoiootriaenisn d'une durée minuimm de 120 hreues vsanit une qloauiaftciin siot enregistrée dnas le répertoire ntaoainl des certifications, siot ounvart diort à un cfriieactt de qtaiuoaciilfn professionnelle, au rgaerd des ootniienrtas définies par le fnods de sécurisation des proruacs professionnels, suos réserves des disintiosops législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 2
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anevant etnrera en veiguur à ctomepr du pmierer juor du mios cviil qui siut la poicalutibn de son arrêté ministériel d'extension au Jaorunl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dponosiiists de l'article 3.1.6 « Critères d'éligibilité et psrie en cgarhe financière par le FIAEFC » snot annulées et remplacées par les dsiiitsopnos svueitnas : « Les ctnrtaos de pniraolnfeaosotisisn pirs en chgrae par le FFAIEC ceernncont les métiers de la brcanhe aisni que les métiers transverses. Les mnonttas de periss en cghrae par le FFEAIC snot définis alnlueeennmt par la CNPE dnas sa ntoe de pliuqoite de formation. Les mottnnas et les critères de prsie en carhge des carntots de psnrsloniftseiiooaan par le FEAIFC snot les suivants.

Qualification visée sctnoain de la fiaotmron	Métiers de la banrche et métiers trnaserevss	Niveau d'entrée du bénéficiaire	Amplitude/ durée du cornatt	Durée de la foirtmoan (en % du tmpes du contrat)	Prise en craghe PAR L'OPCA (2)

Diplôme Titre (RNCP) CQP (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mios	15 à 50 % > 150 hereus	14 ? par huere et 9,15 ? puor les métiers taenvsersrs
	Tous	< ou = bac/ bac + 1			10 ? par huere et 9,15 ? puor les métiers tsrrevsneas
Qualifications : ? rnneoceus par la CNPE ; ? ou cesnonpdrorat aux métiers décrits dnas les référentiels des métiers de la branche, et les métiers transverses.	Tous	Tous nveuiax	De 6 à 18 mios	15 à 25 %	10 ? par heure et 9,15 ? puor les métiers terarssvnes
				> 150 heures	
			Au-delà du 18e mios	Pas de pirse en chagre	
Nouveaux pcbiuls (1)	Tous		Jusqu'à 24 mios	15 ? par heure	

(1) Le carotnt de paotirinonlsfaesoisn est étendu aux bénéficiaires du reevnu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation puor aduetls handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation paernt isolé en outre-mer, asnii qu'aux pnoresens aynat bénéficié du ctnorat unquie d'insertion. L'accès au ctnarot de paiasflnoenssiorotin est également facilité puor cetanris jeneus snas qualification. Pour ces publics, la durée du ctraont de piotenaifrossnlosain puet être portée à 24 mois. La pirse en crahge des crattons de ploesrfinaosaionistn ccunlos aevc ces plucbis fiat l'objet d'une pisre en cahrge spécifique de 15 ?. Ces doiisiotsnps s'appliquent suos réserve des diispnoostis législatives et réglementaires en vigueur. (2) Les mttnaons de psrie en chagre par le FIAEFC ablpiplaecs en 2011 fginuert dnas le telbaau ci-dessus. Ils porronut être révisés par la CNPE dnas sa ntoe de piuqloite de formation, puor les pseris en carehgs postérieures au 31 décembre 2011, dnas les letimis seutvains : ? le motnant de 9,15 ?, de 9,15 ? à 15 ? ; ? le manotnt de 10 ?, de 10 ? à 15 ? ; ? le manotnt de 14 ?, de 14 ? à 20 ?. Ces mnattnos ne peuvent être inférieurs à cuex fixés par les diionpitsoss légales et réglementaires en vigueur. Le coût moeyn aunenl de pirse en crghae des cnattors de pntafeonosiialsiosrn ne pvunaot excéder 6 800 ? au reargd des critères de pirse en chrage du FPPSP (3), la CNPE fxie aueneellnnmt et par catégories teells que définies dnas le tabelau de pirse en crghae ci-dessus, des palnodfs de pirse en cghrae panmertett de rectpeser le mnoantt meoyn annuel. (3) Le coût myeon anunel mamxium de prise en charge des crtotnas de ponitrsiafoeonlissan est modifié de diort par les critères de péréquation du FPSPP et suos réserve des dioointspsis légales et réglementaires en vigueur. »

Article 3

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anenvat ernerta en vuieugr à cmpeotr du pemrier juor du mios cviil qui siut la pbcolutiain de son arrêté ministériel d'extension au Joarunl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diposstionis de l'article 3.2.4 « Setuion du FAIEFC » snot remplacées par les dispiosntois saeituvns : « Les critères d'éligibilité et les tuax de prsie en carhge par le FEAFIC puor les pbcuils visés à l'article 3.2.3 snot définis dnas le tbaealu ci-dessous :

	Catégorie 1	Catégorie 2
Durée de la famrotoin	70 herues mimnium et 1 200 heuers mmxuaim	
Durée de la période	24 mios miumaxm	
Taux de psrie en cghrae par le FIFEAC (1)	35 ? par hruee	? 25 ? par herue les 300 premières heuers ? 15 ? par hreue au-delà de 300 hruees
En cas d'utilisation du DIF paenndt le tmeps de taviral	Prise en crghae par le FAEIFC des faris pédagogiques dnas la ltimie de 80 hreeus (à hauuter de 35 ? par heure)	Prise en chagre par le FIEFAC des frias pédagogiques dnas la lmiite de 80 hreues (à hutauer de 35 ? par heure)
En cas d'utilisation du DIF hros temps de tvarial	Prise en cahgre par le FIAFEC des faris pédagogiques dnas la liitme de 80 hurees (à hauetur de 10 ? par heure)	Prise en crhage par le FAEIFC des fiars pédagogiques dnas la limtie de 80 heures (à huuetar de 10 ? par heure)

(1) Le motannt toatl des pirses en crghae est plafonné aux coûts réels des faris pédagogiques et des salaires. Les motnntas de pisre en crhage par le FFAEIC prrnoout être révisés par la CNPE dnas sa ntoe de putlioqie de frotmaion dnas les limteis sauenvits : ? le tuax de 10 ?, de 10 ? à 40 ? ; ? le tuax de 15 ?, de 15 ? à 50 ? ; ? le tuax de 25 ?, de 25 ? à 60 ? ; ? le tuax de 35 ?, de 35 ? à 70 ?.

Ces dtpoiissions s'appliquent suos réserve des dpoiinsostis législatives et réglementaires en vigueur. Délai de franhicse entre duex périodes de pssieooalnoriisantfn piesrs en crhgae par le FFEIAC : un délai de fhnarisce de 2 ans, cnaurot de la fin d'une période pisre en cagrhe au début de la suivante, dreva être respecté puor un même salarié. Ces pofdalns snot d'application instantanée et ne cniettounst pas des pnfdloas annuels. Quelle que siot la décision de l'employeur, la période de pofteiroaonnialssisn est subordonnée à l'accord de psrie en crghae tlatoe ou paellirte par l'OPCA. »

Article 4

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent annavet etnerra en veuuigr à ctomepr du pmireer juor du mios civil qui siut la ptlioaubicn de son arrêté ministériel d'extension au Januorl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeavnnt eetrrna en vgueuir à cmoeptr du piremer juor du mios civil qui siut la picaiblotun de son arrêté ministériel d'extension au Jnruoal officiel. Il srea déposé par la pirtae la puls diligente, conformément aux atlcries L. 2231-6, L. 2261-1,

L. 2262-8 et D. 2232 du cdoe du tiaavrl (art. L. 132-10 aeincn du cdoe du travail) et les patires civnneonent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le SYENTC ; Le CICF,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFSV CTFC ; La FCEII CFE-CGC ; La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les donipositsis de l'article 5.1.7 « Pisre en chagre des frias liés à l'organisation des jyrus » snot complétées cmmoe siut : « Les prrtieaaens scaiuox décident d'accorder, puor la préparation des jryus de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la pacttaiiproin au jruy afférent. La préparation des jurys de CQP et la pisre en cghare de ses frais snot réalisées dnas les mêmes cooitnidns que cleles prévues puor la piiitaoactrpn audit jury. »

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd srea déposé par la pirtae la puls dgtienile dnas le cdrae des aceltris L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les pairets civnneeonnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent acorcd prernda effet au pmeierr juor du mios civil sinavut la dtae de pbioatulcin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Joarunl officiel.

Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La STYENC ; La CICF,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFSV CTFC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsioiitponss du ttrie II, soecitn 1, aitcrle 1er, crnoennact les ctatrons de pflasrisaoninoiseton snot annulées et remplacées par les dopitiisonss sutvenais :

« Cartonts de peatsrfsnniosoiilaon 1.1. Oeftcijbs et pcbiuls visés

Le cotanrt de postofosaalneiinsrin a puor oijcetbf de fivrsoear l'insertion ou la réinsertion des jeeuns de mions de 26 ans et des dramduenes d'emploi. Le cnotrat de peoarnasoilstifsoinn est destiné :

? aux jueens de monis de 26 ans, snas qoituilafacin pneifslenlorsoe ou aevc une qiicftloauian inasfitfsnue puor les métiers de la bcrnhae ou à cuex qui veelunt compléter luer ftiaoromn initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor poiuovr accéder aux métiers de la bhrncae ; ? aux deuramedns d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une psritiisslaeonnfooan se révèle nécessaire puor fvraioser luer rteour à l'emploi ; ? aux bénéficiaires du reenvu de solidarité aictve (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adetlus handicapés (AAH) ; ? aux peoernsns anayt bénéficié d'un crnoatt aidé. Il a puor ojcibtef de pmtetrere à son bénéficiaire d'obtenir :

? un diplôme ; ? un trtie à finalité pslfinnoeesrole irnscit au répertoire nniataol des cotatiinrcefis poonlsfseneeilrs (RNCP) ; ? un cfeitairct de qiifitaaulcon pneornselfliose (CQP) ; ? un cieafirtct de qiliiafoautcn iltoonifpresnrlesene icrteanbrehns (CQPI) ; ? une qcaailuotifin ruoecnne dnas les ccitnaasfsliois d'une atrue cenonovitn ctelcolvie nloiantae de bnarche et qui se tiadurt par une évolution de cofiecfeint au trmee du crnaott de professionnalisation, conformément au tbealau présenté à l'article 1.2 du présent accrod ; ? une qiofiaiulatcn reuconne sur la bsae d'un métier du référentiel métiers de la bnrahce et qui se tadurit par une évolution de ciefinceoft au tmere du crntaot de professionnalisation, conformément au tblaeau présenté à l'article 1.2 du présent accord. Ce crtnoat est mis en ?uvre sloen les penipcirs stuivans :

? pisrtloaneaionsn des parrcous de fmitoaron ; ? acrnetnale des séquences de fitomroan plefslnooeinrse et des activités pennieflslooesrs en lein aevc la qaocaliuiftin recherchée ; ? ciaftctoriien ou qaicliauofitn recuneons des connaissances, compétences et aitputeds pielesenroflsnos acquises. Le crnaott de pitersalsiofasonnion est un cnartot de taairvl à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une aoctin de professionnalisation. Un ttuuer est désigné par l'employeur puor acelcliiur et giuder le (la) salarié (e) dnas l'entreprise, puor veiellr neoatmmnt à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise aevc la fimartoon poursuivie.

1.2. Ctoaaisslfiicn et rémunération des tlareiiuts des ctrntoas de pstoealissinorfnaion

Le nveiau du saraile et le cieifoecfnt d'entrée dvneoit crsrdreopnoe à l'emploi occupé pennadt le coratnt de professionnalisation. Sous réserve de l'application des alticers L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du cdoe du taviral et des ariectls D. 6325-14 et D. 6325-18 du cdoe du trivaal porntat fioixtan des rémunérations mnimelias des salariés teutlaiirs d'un ctrnaot de professionnalisation, le nvieau miaminl de rémunération est défini dnas le teaalbu ci-dessous, après vérification que les miinma coeltovnnnines ne soeint pas inférieurs au Smic. Au treme du cnartot de pfoeaassitolrsnnioin en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de cortant de poiifsielooaatnrnssn en CDI, le nevaiu de silraae et le cfieenoicft de sroite doivnet crpsoorenrde à l'emploi qui srea occupé, tuot en ranseptect le ciecnffeiot mminuim de sortie, défini dnas le telaabu ci-dessous, ou cueli iscrint dnas les arcodcs counlcs dnas le crade d'un CQP ou un CQPI.

Niveau de foomraitn à l'entrée (Niveau éduction nationale)	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de srotie	Taux de rémunération (En % du SMC)

				Jeunes de monis de 26 ans	Demandeurs d'emploi 26 ans et puls
V et IV	1re	220	230	80	85
	2e	220	230	100	100
III Métiers trsavsreens	1re	240	250	80	85
	2e	240	250	90	100
III Métiers de la brahcne	1re	275	310	80	85
	2e	275	310	90	100
II	1re	310	355	80	85
	2e	310	355	90	100
I	1re	95	100	80	85
	2e	95	100	100	100

Au temre du cntarot de potaoseosrnifilsainn en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de cronatt de psoonanlfsaiesitroin en CDI, ne vnaist ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQP-I, la qotciaaiuifln qu'obtient le (la) salarié (e) est rnconuee par sa poioistn de sotire dnas les canisfoiilcatss des emplois, puls particulièrement explicitées dnas les aneenxs I, II et V de la cnoitnevon collective. Les métiers tavserserns snot définis dnas la ntoe de pituqloie de formation.

1.3. Déroulement du crtnoat de psiarnieosfolotnaisn

La durée hdidroembaae de l'activité du ttiliarue d'un carnott de professionnalisation, y ciormps le tpems passé en formation, ne puet déroger à l'horaire ciltleocf de taivarl dnas l'entreprise. Dans un délai de 2 mios à cmpoetr de la dtae de srunitgae du contrat, l'employeur eixname aevc le tltauirie du cratnot l'adéquation etrne le prrgmoame de fiomroatn et les aiucqs peeiolsfornsns mis en ?uvre en stiitaoun professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de foramoitn prruoa être rvuee après aoccrd du FAFIEC. Le coanrtt de plinntifoiasoorsaesn puet être renouvelé une fios en cas d'échec aux épreuves crnepdaonrsot à la qtiaaicuolfin recherchée, en cas de maternité, maladie, adcnceit du traival ou défaillance de l'organisme de formation.

1.4. Iafoiontmrn et cttlsuanioon des iutntnoitiss représentatives du pnoenersl sur les cnortats de professionnalisation

Dans les eiesrepnrts assujetties, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnnreosel s'il en existe, est informé et consulté sur les ectfiffes concernés par le cnrtoat de professionnalisation, répertoriés par âge, sxee et nieavu de fmaitoron initiale, les cnitondios d'accueil et d'encadrement, les elmpois occupés pnndeat et à l'issue du contrat, les ciodnitnos de msie en ?uvre des acotnis de ploiaesissinfrtanoon et les résultats ouebnts en fin de contrat.

1.5. Svuii des titaeluirs des crattons de posnsasrfotinaioilen à l'issue du ctnroat

La CNPE croidnua une réflexion puor mtrtee en palce des oiutls destinés à favoriser, d'une part, le sviui des ttiliruaes d'un cratont de pseasrsioioaiflonntn à l'issue de la piinnssaotoorlsaiefn et, d'autre part, l'embauche dnas la barhcne piefsloorsennle ou le bssain d'emploi losrque la rlteiaon celltroatcnue ne se posiruut pas dnas l'entreprise aanyt porté le cntarot de professionnalisation.

1.6. Critères d'éligibilité et psrie en cgrahe financière par le FIFEAC

Les caorttns de psninsioltfreoasaoin pirs en cgahre par le FFEIAC cnncenroet les métiers de la bachrne anisi que les métiers transverses. Le tlaeabu ci-dessous détaille les critères de pirse en cahgre des ctatnors de pnsooialaroiifetsnsn par le FAFIEC, les mttnanos de peisrs en chrage par le FAEIFC étant définis aleelnunmnet par la CNPE dnas sa ntoe de pqoiiulte de formation.

Qualification visée/ sncaiotn de la foaiomrtn	Métiers de la bhrnace et métiers tavsreensrs	Niveau d'entrée du bénéficiaire	Amplitude/ durée du cotnrat	Durée de la fmaotoirn (en % du tepms du contrat)	Prise en cgahre par l'OPCA (2)
Diplôme Titre (RNCP) CQP et CPQI (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mios	15 % à 50 % > 150 herues	De 14 ? à 20 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers tersnesarvs
	Tous	? bac/ bac + 1			De 10 ? à 15 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers tnrsesraevs
Qualifications reconnues dnas les coitfiisnslacas de la CCN	Tous	Tous niauvex	De 6 à 18 mios	15 % à 25 % > 150 hueers	De 14 ? à 20 ? et de 9,15 ? à 15 ? puor les métiers tnarersesvs
			Au-delà du 18e mios	Pas de psrie en carghe	
Publics en difficulté (1)	Tous		Jusqu'à 24 mios	15 ?/ herue	
Jeunes sans qiiocaluifatn	Tous		De 6 à 24 mios sloen la qoiautalciifn visée	18 ?/ heure	
(1) Le coatnrt de peniiosfooritlaasnsn est étendu aux bénéficiaires du reenvu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation puor aludets handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation pnaert isolé en outre-mer, ansii qu'aux peseonrns anayt bénéficié du catront uqiune d'insertion. Ces dsiipooitnss s'appliquent suos réserve des dspioiitnsos législatives et réglementaires en vigueur. (2) Les mntaotns de pirse en cahgre par le FFEIAC snot déterminés chuaqe année dnas le recepst des dstionoipsis des acorcds de bnahcre et/ ou de la piiuqltoe de formation. Ces mntatons ne pveunet être inférieurs à cuex fixés par les dspsoniitois légales et réglementaires en vigueur.					

1.7. Taortut des crtaonts de pornlfioaoseiiasnstn

Dans le rceepst des dniotsopisis législatives et réglementaires, le FFIEAC penrd en cgrahe l'exercice de la fioonctn tlrtaoue à la ctondoiin que le ttueur ait siuvi la frtimoaon spécifique prévue au trite VI, siceotn 1, du présent accord. La pirse en carhge par

le FIEAFC de l'exercice de la fcnotion tulrtoae est limitée à 25 % de la durée du caortnt de porsaeiisnftlonoisan et au motnnat mneseul fixé par décret. »

Article 2 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FSE CGT ; CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oagtioisanrns saateirnigs dademnnet l'agrément puor une durée indéterminée d'un oigasrmne piarratie cueotllecr agréé (OPCA) doté de la personnalité mrolae conformément aux dsonpoiiists des aiertlcs L. 6332-1 et L. 6332-7 du cdoe du travail. L'organisme ptiairare ccteeullor agréé reepnrd l'ensemble des beins muleebs ou immeubles, aisni que l'ensemble des eagngemntes du fodns d'assurance fitmooarn ingénierie études et conseil.

Article 2 - Dénomination
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le siège saocil de l'organisme paiirrate cotellecur agréé, dénommé FAFIEC, est fixé au 25, qaui Panhard-et-Levassor, 75013 Paris.

Il puet être transféré à tuot autre einrodt par décision du ceoisnl d'administration.

Article 3 - Champ d'intervention
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le FEAFIC inreenitvt sur tuot le triteirore ntoaainl y coirmps les départements d'outre-mer, et puor les salariés des surtcees d'activité rvelnaet du cahmp d'application de la conoteivnn ccivotlele nnaitaole étendue du 15 décembre 1987 des buuearx d'études tieceuhnqs cnbteias d'ingénieurs ceolniss et sociétés de conseils, icdc 1486. Le FIAFEC rpugeroe les epnirseetrs concernées par la cvnonotein cltceivole niolaante et aieutssetjs à la ftoariomn psnfreolnieolse cnonuite prévue par le cdoe du tvriaal aux acretlis L. 6331-1 et suivants. Les peetrinaras sicoaux exrneonaimt la possibilité puor le FAFIEC d'intervenir au titre d'autres srecuets d'activité.

Article 4 - Collecte
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod srea déposé par la pirtae la puls dilngteie dnas le carde des atecrils L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les prtaies civnennoent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent acorcd pnedrra eefft au pmierer juor du mios cviil sinuvat la dtae de platoiicbun de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Janroul officiel.

cleaning is beeing applied

Le FAEFIC a puor oebjt de preeovicr et de gérer les cnrbinoiuotts financières des erspetnires ou établissements au titre(1) :

1. Des cturootinnbis visées au 2° de l'article L. 6333-1.

2. Des ptiipicatnaros financières extérieures de toute nurtae :

- cuonorcs facenrinis apportés par les collectivités pleuiqubs ;

- et, d'une façon générale, ttuoes rtteeecs autorisées par la loi.

3. De la txae d'apprentissage en atpiiopclan des ailctres L. 6242-1 et suivants, à cpeotmr de son hiaotltiiban en tnat qu'organisme coelcueltr de la txae d'apprentissage (OCTA).

4. Et de ttueos aruets coonirttibnus des eetienpsrrs iusses d'accords des prntaieraes sociaux, clucons dnas le cadre de la cnnotoiven ccitolvlee nlnotaaie du 15 décembre 1987.

(1) Les pnoits 2 et 4 snot étendus suos réserve des missions des OCPA telels qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 nevmbroe 2015 - art. 1)

Article 5 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le FAEFIC arsuesra les mionisss définies par les dtpinisoosis légales et réglementaires.

En outre, il metrta à la dsisitipoon des salariés les imotnnorfias ueitls à l'orientation et à l'élaboration de luer pjroet professionnel, conformément aux oneonittrias définies par la CPNE. Sur le stie web, la ruburqie pbquluie dédiée aux salariés et l'ergonomie de la naiaitogvn devnrot peetrmtre aux salariés d'accéder fleimcenat et en pcnemenare à tuote la dutmntiocaoen paurtiqe qui luer est nécessaire.

Les pnartiarees sociaux, soaantiuht cceniolir au meiux les intérêts des entreprises, des salariés et le repcset du dorit de la concurrence, décident que les activités de srcveies et de ceoinsl coarnnenct la fatoomrin peenosrnoifslle en fveaur des eepstnerirs qui penveut être qualifiées d'activités économiques sroent externalisées par le FAFIEC, conformément aux préconisations administratives.

Article 6 - Mobilisation des ressources
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les rrossecues financières du FAFIEC, teells que définies à l'article 4 du présent aorccd constitutif, snot gérées et mobilisées en altcoiaippn des acritles R. 6332-16 et sinauvts du cdoe du travail. Le FEFAIC ne puet posséder d'autres bines meuelbs ou imbmeleus que cuex nécessaires à son fonctionnement.

Article 7 - Utilisation des ressources
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les fnods collectés par le FIFEAC snot gérés au sien des stocnies

et des sous-sections financières sueivnats : 1. Professionnalisation. 2. CPF. 3. Paln de froomtain légale, aevc qrtaue sous-sections : a) Etenprrseis eanopylmt monis de 10 salariés ; b) Eirrtpseens eolnmpyat de 10 à monis de 50 salariés ; c) Eiesprtners emlpoaynt de 50 à monis de 300 salariés ; d) Le cas échéant, etnrseepirs elnmyaopt puls de 300 salariés. 4. Connirtutobis supplémentaires au trite du développement de la FCP conventionnelle, tuetos tlielas d'entreprises. 5. Cbnuiotnotirs voteolinras au trite du développement de la FCP, tueots taelils d'entreprises. 6. FPSPP. 7. CIF (CDD et CDI). 8. Txae d'apprentissage. Les fodns gérés au sien des stecnios 1 à 4 ci-dessus snot mutualisés. Les fnods collectés au sien des sitocnes 6 et 7 snot reversés aux oiermagnss habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur. Les fndos ssibeucetpls d'être collectés au sien des sctiones 4 et 5 snot affectés à la pirse en crahge des dépenses des ereitneprss en fueavr du développement de la fmootrian plonslnriefoese continue. Les fonds collectés au sien de la stcoein 8 snot gérés seoln les pipcirnes et tiecehnuqs cbpmoatles prévus par le cdoe de cecrmome et conformément aux dsnisitpoios de l'article R. 6242-2 du cdoe du travail, puor prtmretee nmenoamtt de suirve les répartitions en différentes fractions.

Article 8 - Administration
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A. ? Atbuinoitrts du cseniol d'administration

Le csionel d'administration règle par ses délibérations les afifraes enrntat dnas la msosiin du FIAEFC telle que décrite à l'article 5 du présent arccod :

1. Msie en ?uvre de la pqiituole de formation

Le cnieosl d'administration est garant de l'application par le FEFIAC de l'accord frtmoaion de la branche, dnas le rpseect des diiisontsops de l'article R. 6332-46 du cdoe du travail.

2. Niinmtooans et délégations de pouvoir

Il nmmoe sur pipotsorion de sa présidence et de sa vice-présidence le (la) directeur(trice) délégué(e) du FIEFAC et le (la) directeur(trice) financier(ère). Il définit la délégation de poiuovr du (de la) directeur(trice) délégué(e) et approuve, préalablement à sa msie en place, la subdélégation ciesntnoe au (à la) directeur(trice) financier(ère). Le (la) directeur(trice) financier(ère) est placé suos la responsabilité hiérarchique du (de la) directeur(trice) délégué(e). Ctmpoe tneu de la nutare des fodns plbiucs gérés, le (la) directeur(trice) financier(ère) a une oiolgitabn d'alerte dctreie auprès du csenoil d'administration. Il procède à la désignation du crmmissaoie aux ceptmos et d'un suppléant, appelés à citeiferr la comptabilité en aacpotilipn de la réglementation en vigueur.

3. Gitoesn aitvmstaniirde et financière de l'OPCA Il s'assure de l'adéquation des rcuseeosrs hnimeaus et financières aevc les ooaitnenirts pqouleitis décidées par la CNPE et en ifnomre la CNPE dnas le rsecept du contrôle fnienaicr préétabli et des dotsinsoipis du règlement intérieur du FAFIEC. Il dopisse de cmnomioisss peiairrats puor la fmaoriton psolnrenilosefe et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des otgsoiairanns sdyieacnls de salariés et d'employeurs. Il puet créer des gorpeus de taairvl petiairars dnot il arrête la cioomsitopn et dnot il fxie l'étendue et la durée du travail, à l'exception des ptrjoes confiés par la CNPE à laulqlee araennpnitept ces prérogatives. Le coeinsl d'administration décidera, dnas le rcsepet des condintois légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des firas de déplacement, de séjour et de raiaretuston engagés par les peonrsnes qui siègent au sien de ces commissions. Les pneteiraars scuoaix rpalpeenlt que luqsore les salariés snot appelés à prpetaciir aux réunions priaraties décidées etnre les eylepomrus et les oitarasoginns synlecdias représentatives au neviau national, des atiusrnooiats d'absence snot accordées, les heuers cdeoorrasntepns étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la lmiite d'un nbmore de salariés fixé d'un cmuomn acorcd par les elomreupys et les osnoiaigtnars seacylinds représentatives au naeviu national. Conformément à l'avis d'interprétation du 8 jinevar 2010, snot considérées cmmoe « réunions peitrraais » les réunions des iatecsnns prtiaeiras de la bnahcre que snot nmemnotat la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la comiismson de svuii du régime Mkfloaaf Médéric asini que les réunions décidées par ces instances, que ce sneiot des csomsnmiios ou comités arppantenat à ces instances, cmome par expleme celels du FAFIEC, des goeprus de taarvil ad hoc puor préparer les négociations ou tuteos aruets initivaties preitaiars cmmoe les AEDC ou les pôles de mobilité régionale. Il pltioe et contrôle la gotisen des fonds collectés au trtie de la formotian psorselnoeilfne continue, de la peinoofrasasntisloin et de tuot ature vneeesrmt prévu au ttrie de l'article 2. Il vtoe le budget, apopruve son exécution et arrête les cotmeps suos le contrôle du cmsomsiirae aux comptes. Il délibère sur le rpporat anunel d'activité et aoupvrpe les états siestiaqttus et faincniers présentés caquhe année aux pvouoirs publics.

B. ? Cisipmotoon du cesonil d'administration

Le FEAFIC est administré par un cieonsl d'administration dnot les mrbeems snot désignés par les oatniasrgnios de salariés et d'employeurs à rsioan de :

? 2 représentants tiautirles désignés par cquahe oorgiaatisnn syncadile de salariés représentative dnas la bhanrce ; ? un nbmroe égal de représentants tieltuiras désignés par les fédérations parontlaes d'employeurs représentatives de l'ensemble de la bhcnare au paln nntiaaol et de nos métiers conformément aux disnoitiosps légales et réglementaires ; ? outre la présidence et la vice-présidence, ces oigtnironsaas sleyidcans de salariés et eyorluepms désigneront 4 administrateurs(trices) par collège qui seront, de préférence, mmeerbs de la CPNE. Conformément à l'article L. 6332-2-1 du cdoe du travail, lorsqu'une presonne excree une fcotnion d'administrateur(trice) ou de salarié(e) dnas un établissement de fmraotion ou dnas un établissement de crédit, elle ne puet eexecrr une ftcnioon d'administrateur(trice) ou de salarié(e) du FFAIEC ou un oagsmrine délégué par ce dernier.

C. ? Fnnenctioneomt du conisel d'administration

Tous les 2 ans, le cionsel d'administration désigne, par alatncnere des collèges salariés et employeurs, les responsabilités sevtuains dnot les aobuttinrtis snot définies au règlement intérieur :

? un(e) président(e) ; ? un(e) vice-président(e) ; ? un(e) trésorier(ère) ; ? un(e) trésorier(ère) adjoint(e) ; ? un(e) secrétaire ; ? un(e) secrétaire adjoint(e). La présidence, le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) snot désignés par un collège, la vice-présidence, le (la) trésorier(ère)e et le (la) secrétaire snot désignés par l'autre collège. A chuaqe rvlemlnoeeuent des fonctions, celles-ci snot permutées etrne les duex collèges. Le (la) président(e) du cnsieol d'administration du FIAFEC est vice-président(e) de la CPNE. Parallèlement, le (la) président(e) de la CNPE est vice-président(e) du csoinel d'administration du FAFIEC. En cas d'empêchement, la présidence du coesnil d'administration est assurée par un mrmebe du même collège. Le cnoseil d'administration, suos son autorité, délègue aux président(e), vice-président(e), trésorier(ère), secrétaire, trésorier(ère) adjoint(e) et secrétaire adjoint(e), les poouvris nécessaires puor asersur la geisotn oiidarrne du FIAFEC en ordonnançant les dépenses. Le cnoesil d'administration srea représenté par le président dnas les aects de la vie cilvie et en jcistue conformément aux dspnosiitios du règlement intérieur.

D. ? Réunions du cnieosl d'administration

Le cisonel d'administration oarridine se réunit au mmuniim 5 fios par an :

? à des dteas fixées en début d'année ; ? sur coonoiavctn de sa présidence ; ? les convoaotincs dneivot être envoyées au mnios 15 jorus à l'avance. Un cnoeisl d'administration erxrtordaiiane puet être convoqué par la présidence ou sur dandeme du qaurt de ses membres. Dans ce cas, le délai d'envoi de la cicoootvnan est réduit à 5 jours. Les décisions de ce cnsioel d'administration eatndiiaorxrre snot peirss d'après les mêmes règles que ceells des cnsoeils d'administration ordinaires. La présence ou la représentation de la moitié des meermbs de cqhaue collège du coseinl d'administration est nécessaire puor arssuer la validité des délibérations. Chaque mebrme du cosenil d'administration puet détenir au mimaxum 2 pruooivs de son collège. Les

décisions snot proposées au vtoe du cieosnl d'administration et requièrent une majorité dnas ccauhn des collèges. Puor le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Il est tneu un relevé de décisions des séances. Les relevés de décisions snot signés par la présidence ou son (sa) représentant(e) à la séance et par le (la) secrétaire.

E. ? Le baureu du FAFIEC

Le buraeu est composé pitemanrraiet de la moitié des aitidmreurnatss du coeisnl d'administration, dnot :

? le (la) président(e) ; ? le (la) vice-président(e) ; ? le (la) trésorier(ère) ; ? le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ; ? le (la) secrétaire ; ? le (la) secrétaire adjoint(e). Chacune des oanroitiagsns scileyands représentatives dnas la bnchrae de l'accord est représentée au sien du bureau. Le mdnaat des memebrs du baureu est d'une durée équivalente à celle du csoniel d'administration. En cas d'empêchement du président, la présidence des réunions du bruaeu est assurée par un mmrebe du même collège. Le bruaeu a puor objet de préparer et éclairer les décisions du ceinosl d'administration et de sirvue la msie en ?uvre de ses décisions. Il siuvra également la msie en ?uvre opérationnelle et financière des décisions peisrs par le cseniol d'administration, namnotmet aux mnyeos de tbulaaex de brod frniuos par le dceteruir délégué. Le breauu puet être amené à prenrde des décisions uumneienqt dnas le crdae d'une délégation spécifique du cinsoel d'administration et suos son contrôle. Il se réunit etrne duex ceolisns d'administration. Les règles de feinonetmnnoct du beauru snot définies au règlement intérieur.

Article 9 - Conditions d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod aulnne et realmcpe l'accord citsutnitof de l'organisme ptaariire ceeoltuclr agréé (OPCA FAFIEC) du 14 décembre 1994 modifié par les aevannts des 24 jnivear 1995,15 jenvair 1999 et 17 mai 2005, l'accord pnotrat sur l'organisme prriitaae cuoeeltclr agréé (OPCA FAFIEC) des beruaux d'études techniques, ceanibts d'ingénieurs-conseils et sociétés de cielonss du 15 jiun 2011 modifié par l'avenant du 13 oocrbte 2011, dnas les cniitnoods des atcilres L. 2261-9 et satuvins du cdoe du travail. Le présent accrod srea déposé par la priate la puls dnleigtie dnas le crdae des aeilctrs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les piaerts ciennvonnet

avenant n 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; FSE CGT ; F3C CFDT.

Article 1er - Taux des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2.2 de l'avenant n° 1 du 25 jievanr 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est désormais libellé cmmoe siut : « Puor l'ensemble des rqeuiss griaatns par l'accord « Prévoyance » du 27 mras 1997, les etseeprrins adhérentes du régime de banrche auprès des osmnigeras désignés acotuetniqrt une coitstoain calculée de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent aocrcd pnredra eefft au pmereir juor du mios ciivl svnaiut la dtae de pitblcuaion de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jonaurl officiel.

Article 10 - Révision de l'accord constitutif
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les moitaniidofcs à aotpeprr au présent acrocd ctutiintsof penuevt être demandées par l'une des peirtas srigaenitas du présent accord. Dans ce cas, la ciomsoismn priaairte de la ctevninoon cecvltoile nltiaaone diot se réunir dnas un délai de 2 mios aifn de délibérer sur les moodiciintafs proposées.

Article 11 - Cessation d'activité
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si le FEIAFC vnaiet à cesser ses activités puor qleuque cause que ce soit, ses bneis sriaeent dévolus à un ou pesriluus oimagresns de même ntraue désignés par le cnioesl d'administration. La dévolution des bneis est sismuoe à l'accord préalable du mnsiirte chargé de la fitoaormn psneefoslroilne continue. A défaut, les bneis snot dévolus au Trésor public.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cadre de l'article 49 de la cvetonionn cllciovete des burueax d'études techniques, cinabtes d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partneraies saoucix ont créé l'OPCA FAIEFC par aocrcd du 14 décembre 1994. Afin de pnrerde en cmopte les doposisntiis de la loi du 24 nrobemve 2009 reaveltis à l'orientation et à la fotramion presnooflisnele tuot au lnog de la vie et d'adapter en conséquence les dsotsiiopnis de branche, les pneteararis scuaiox décident de seuuttsibr le présent accrod à l'accord du 14 décembre 1994 modifié par les aenvtans des 24 jeiavnr 1995,15 jnevair 1999 et 17 mai 2005.

cmome siut :

? sur la tahrcne A : 0,74 % ; ? sur la trcnahe B : 1,13 % ; ? sur la tcahrne C : 1,13 %. Les tuax de coinosattis srenot mtnainues paenndt 3 ans par les iutostniitns de prévoyance, et ce à copmetr du 1er jvinear 2013. »

Article 2 - Impact de la réforme des retraites
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2.4 « Casule de révision » de l'annexe à l'accord du 27 mras 1997 est supprimé. Il est remplacé par un atlrice 2 libellé cmmoe siut :

« 2.4. Imcpat de la réforme des retriates

Le tuax de ciotoaitsn défini à l'article 2.2 du présent avnaent ilcnut le feceninnmat de la crhage puor le régime de prévoyance que représentent les conséquences du rroept de l'âge d'ouverture des dirtos à la rtartiee à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 nvmobere 2010), c'est-à-dire l'allongement canrnooresdpt de la période de crrueuvtoe au trtie :

? des gaetniras incapacité de tavrail et invalidité ; ? du minieatn des gertianas décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin). Conformément aux dpiisoonsits de l'article 26 de la loi susvisée, la cunstiottion du pmriisoennovent copdoeannrrst à ctete cgahre nuevlloe est échelonnée sur une période tosirrntiae exnapirt au 31 décembre 2015, puor les

epieerrstns dnot l'adhésion est antérieure à la dtae d'entrée en vueiugr de ltdiae loi. Dans le cas où le cnortat de ces eesiprtrnes vdiernait à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, riesme en csaue de la désignation des osgmnraeis aursreuss ou de l'un d'eux, erenrsipte sotanrt du chmap d'application de l'accord de prévoyance), anavt l'expiration de la période totsniarrie susvisée, une indemnité de résiliation purroa être due. Cttee indemnité coprnoersd à la différence entre le matonnt des pvnrioioss tuehecqnis pntmrteaet de cuiorvr intégralement les enegeatmgns pesant sur l'assureur et le monantt des prionvioss tecenihuqs enevcffimeett constituées, au ttire des incapacités ou invalidités en cours à la dtae de résiliation. Toutefois, cttee indemnité ne srea pas egxbiile si l'organisme arususer ne priousut pas le mteaiinn de ctete ctuvoeurre arlos qu'un navuoeu contrat, une nevloule cnetoivnon ou un nuvaeou bitellun d'adhésion est sirosuct en rmepnclameet du précédent et prévoit la rprsiee intégrale, par le nevoul ornamsgie assureur, des eegtnenmgas rlfieats au maetinin de la garanite incapacité de travail-invalidité et de la ganrtiae décès du contrat, de la cneiovnton ou du bitleuln d'adhésion iiintal ; dnas ce cas, la contre-valeur des pnoiiosrvs eceenvfeftmit constituées au tirte du miietann de cette gaitarne srea transférée au nveoul ogrsiname assureur. A l'inverse, dnas le cas d'une ernpistree rvaeenlt du cmhap d'application de la conntvieon clvtcoliee qui déciderait de rnredjioe le régime cevtnennonoil avnat l'expiration de la période transitoire, celle-ci dreva s'assurer auprès de l'assureur dnot le ctnorat arua été résilié que les ptntaireoss nées ou à naître snot intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de rirespe des eegngemnats par les osminagres désignés, l'entreprise dvera procéder au pemaeint du sdole rasnett à provisionner. Les diitsoponiss de l'article 26 de la loi susvisée rielvates au pemenoirsnnoivt snot d'ordre public. »

Article 3 - Date d'effet, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; FSE CGT ; F3C CFDT.

Article 1er - Modifications apportées à l'article 1er de l'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de tienr cpmtoe de la fusoin iutrvenene ertne l'URRPIMMEC et Médéric Prévoyance, la dénomination de l'organisme désigné mentionnée au peemirr alinéa de l'article 1er de l'avenant n° 1 du 25 jiun 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est modifié cmome siut : Ancienne dénomination : « Médéric Prévoyance et l'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du gorpue Maflaokf Médéric) ». Nouvelle dénomination : « Moklfaaf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du gourpe Mflaoakf Médéric) ». D'autre part, la phrase suvtniae est modifiée : Ancienne rédaction : « 3. De même les eipesnetrrs en création dnesiospt d'un délai de 6 mios puor siftriasae aux gaainrets prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mras 1997, et ce auprès de tuot oianrgmse de luer choix. » Nouvelle rédaction : « 3. De même les erneiretsps en création dsneposit d'un délai de 3 mios puor sfiratsiae aux gnetaairs prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mras 1997, et ce auprès Eu égard au caractère d'ordre pilbuc de la loi ptornat réforme des rtireaets et dnas le scoui d'une bonne gseiotn des cemopts du régime cnnieentvnool de prévoyance, les perienarats suiacox décident que les dnipotossiis du présent aavnent eornetnrt en veuuigr le 1er jenaivr 2013. Le présent avannet srea établi en un nrombe saniffust d'exemplaires puor être rmeis à cncuhae des paeitrs signataires. Il srea déposé en aiiptloapcn de l'article L. 2231-6 du cdoe du taraivl et son enotisxen srea demandée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ogiansntaiors psfseooelrninels d'employeurs et les scayidnts de salariés reealvnt de la cnovotenin cloilvtcee nionatlae des bruauex d'études techniques, des cantiebs d'ingénieurs coeisnls et des sociétés de censiol du 15 décembre 1987 se snot réunis afin, notamment, d'étudier les conséquences sur le régime cnoennneovitl de prévoyance de la loi n° 2010-1330 du 9 nmvebroe 2010 prtanot réforme des retraites. En effet, ldtaie loi prévoit en son airctle 18 un ruecl poeirgsrsf de l'âge de départ à la retraite, à trmee fixé à 62 ans (l'âge de la raetrtie à tuax pieln en cas de durée d'assurance non atntitee étant par vioe de conséquence porté à 67 ans). Cette muesre idniut de fiat un aleglenonmt de la durée de vreseemnt des pnotirtesas du régime cvienoonnnetl de prévoyance, d'une part, au ttire de la grniaate incapacité tmiroapree de travail-invalidité, d'autre part, au titre du mienaitn des gaitenras en cas de décès résultant de l'application de l'article 7.1 de la loi Eivn (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). Les patiareenrs sauiocx ont préalablement pirs censoil auprès d'un eerxpt indépendant, qui a procédé à un audit des ctepoms de résultats du régime cnievnnnetool et de ses prseepeitvcs d'évolution. Il a été cevnonu ce qui siut :

de tuot oimgrsnae de luer choix. »

Article 2 - Organisation du régime de prévoyance de branche
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'avenant n° 1 du 25 jiun 1998 à l'accord du 27 mras 1997 est modifié comme siut :

? suopsirpesn de l'article 2.4 « Csuale de révision ; ? création d'un atlrice 3 « Oariinstogan du régime de prévoyance de bnachre ».

2.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux ornmigeass aeussrrus désignés à l'article 1er du présent aeavnnt à l'accord du 27 mras 1997. Une cinvotonen de gsotein counlce enrte les ptineraears saicoux segriaanits de l'accord de prévoyance et les orsmgiaens asuerruss firlsmoae les eantnmeeggs des pateris puor l'assurance et la giesotn du régime de prévoyance de la branche. Les modalités d'organisation de la mtuliuosatian seonrt réexaminées par les peraanteirs scuoiax dnas le délai maxiumm de 5 ans à ceoptmr de la dtae d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux disnoioptsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cttee fin, les pireats siagtaerins se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anavt l'échéance. En cas de désignation d'un neovul oiagsmnre assureur, tuteos les ererpsnites aanyt adhéré au régime de prévoyance de bncrahe rdoreinnojt le nveuol ogasrmnie aresusur désigné. Les oigsnaerms auesrruss précédemment désignés ooeninasrrgt le tanfrrset du régime de bhrcnae auprès du neuovl assureur. Cttee opération se réalisera snas fairs puor les eprieensrts et les bénéficiaires du régime.

2.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les sisrintes en cours

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dopitnsioiss stenuivas s'appliquent (art. 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :
? la giatnare incapacité teprroamie de travail-invalidité est

mnnaiutee aux assurés en arrêt de tvaairl puor mdailae ou accident, dès lros que les prestations, immédiates ou différées, snot aicseuqs ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ; ? ces assurés bénéficient du mieantin des gtrneaais décès padennt la période d'incapacité tmeaoiprre ou d'invalidité oruvant dorit aeuxdits prensttaois du régime de prévoyance ; le sraaile de référence est figé à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ; ? les pnteitsaors périodiques en curos de sreicve (indemnités journalières, pnieosn d'invalidité, retnes d'éducation) cneintount d'être versées à luer neiavu attient à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. Les peenatirars souacix orsenrongait la poutsriue de la riasvlatioroen des ptaoinetrss en cuors de sricvee ainsi que de la bsae de culacl des psiottneras rvaeielts à la couvruetre du riusqe décès maintenu, conformément aux dsoinisoptis de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale. L'ensemble des dtisipnisoos qui précèdent s'applique également dnas le cas d'une ertpisrene adhérente qui cseiearst de reevelr du chmap d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de bahnrce ; les modalités d'organisation des rtvsneioiraoals ftuuers sroent aorls de son ressort.

Article 3 - Date d'effet, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT.

Article 1er - Prévention des risques dans le cadre de l'obligation générale de santé et de sécurité
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aroccd pdenrra eefft au primeer juor du mios ciivl siuavnt la dtae de pbatioilcun de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnrauol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur se fxie l'objectif d'identifier, au préalable, les frutceas de rqusies au myoen des iiundtecars iisrctns dnas le doceumnt uqniue des reuqiss plonisferseons qu'il établit (par exemple : absentéisme, arrêts maladie, enquêtes internes, tuax des adneictcs du tiaavrl et mealadis professionnelles, aylsnae des paetlins iledvuledinis ou collectives, etc.).

La démarche étant nécessairement pnciruiisiiplardle : l'employeur y aosscie tuos les aectrus de prévention de la santé et de la sécurité, y cimoprs les salariés et la médecine du tiraavl dnot les aivs snot par prpcniie obligatoires.

Dans le crdae de son oatloigbin générale d'information et de fomtiraon des salariés à la sécurité, itsrcnie en ortue à l'article 6 du présent accord, les penriratаes soauicx rpenlplaet que l'employeur diot conuumeimqr aux salariés les règles de sécurité cnoneuets dnas les différents dtceuomns ou dtpfioiisss visnat à aeurssr la sécurité des collaborateurs, nmeoamntt le paln de prévention, et contrôlera luer msie en palce effective, conformément aux dsopioitniss de l'article 6 du présent accord, en lein aevc les iitonutnists représentatives du pnrsnoeel compétentes.

En particulier, le pagrmorme annuel de prévention des rseiuqs prlfneonsseios et d'amélioration des cdiotinnos de tviaral (Papripact) srea établi à partir de l'analyse des rseqius et de la msie en ?uvre du decomnut uquine d'évaluation des rsuqies

cleaning is beeing applied

Les dsisoptinois du présent aenvnat ernrtneot en vugeuir à cpometr du perimer juor du mios civil snvuiat la priotaun de l'arrêté d'extension. Le présent ananvet srea établi en un nbrome sfsaiufnt d'exemplaires puor être rmeis à cuchnae des pareits signataires. Il srea déposé en alcpotiaipn de l'article L. 2231-6 du cdoe du taarivl et son eotnexsin srea demandée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ogasnoairtins pilennsfeelsroos d'employeurs et les sntydacis de salariés rvelenat de la ctivonoenn cvctliolee ntinolaae des beuarux d'études techniques, des canbteis d'ingénieurs cesloins et des sociétés de cieosnl du 15 décembre 1987 se snot réunis aifn de préciser les conséquences d'un éventuel cgnhenmeat d'assureur sur le régime mutualisé auprès des oanisregms désignés.

professionnels.

L'employeur se dtoe des mnoyes saitufnfss puor aersusr la santé et la sécurité de ses salariés, nenmmotat dnas le cadre des eetnetrins aelnnus prtnmeeatt de contrôler les codoniitns de travail.

Article 2 - Moyens du CHSCT
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod prdrena efeft au peeirmr juor du mios ciivl svaunit la dtae de poaitucilbn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juanrol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pianeertars scouiax ralnppelet que les iitosnuittns représentatives du peonnersl compétentes doivent, par l'analyse des rieqsus psirlefonneoss et des ciointdons de travail, cucoirnor à l'amélioration de la piqtoilue de prévention des ruesiqs menée dnas l'entreprise dnas le carde des dinsotsipios légales et réglementaires.

En l'absence de CHSCT, les délégués du prsonneel eexrncet les mnsisios dévolues aux mmberes du CHSCT, mias dnas le cdare de leurs suels meyons (sauf dinpiiostsos cienvneeltoolnns d'entreprise puls favorables).(1)

Dans le crade de ses prérogatives, le CHSCT, ou à défaut les délégués du ponerensl dnas le carde des diiopisntsos légales et réglementaires, vliele au sivui de l'application des règles raveetils à l'hygiène, la sécurité et les cnoioitdns de taiavrl des salariés. L'employeur diot naommntet l'informer et le cnleusotr dnas le cadre des disiotipnsos légales et réglementaires et rredne cpomte aeuenlenlnmt au CHCST du nrbmoe d'arrêts de taiavrl dnas son unité, en dgsniunitat les adctcines du tariavl des atidcnces de trajet.

Les eepntirsers preentetmt au CCSHT ou, à défaut, les délégués du pennesrol dnas le cadre des dnisiitosops légales et réglementaires, d'assurer efimceacenft sa missoin en maetntt à sa diioptssoin des mynoes de ctamoioicnumn adaptés aux myoens de l'entreprise.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dnpstisioios des aceltris L. 4611-2 et L. 4614-14 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 obtcore 2013 - art. 1)

Article 2.1 - Crédit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour le CHSCT et plans de prévention
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aoccrd prnerda eefft au pemrier juor du mios civil suvniat la dtae de pubialction de l'arrêté

ministériel d'extension de l'accord au Jraounl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crade de la msie en ?uvre et du sivui d'un ou de pluriesus panls de prévention, snas préjudice des dsitonsioips légales et réglementaires, les eiseprnrtes aoenocdcrrt à cahque mbreme tlituiare du CSCHT : ? 5 hueres par mios puor les eitrpnreses de monis de 500 salariés ; ? 8 hueers par mios puor les eeipestrrns de 500 à 999 salariés ; ? 15 hurees par mios puor les ertensreips de puls de 1 000 salariés.

Ce temps, qui ne srea pas décompté des heures de délégation, n'est pas matubslliuae etrne mmreebs du CSCHT et ne puet être reporté d'un mios sur l'autre.

Article 2.2 - Coordination périodique des CHSCT des entreprises d'un même groupe ou d'établissements d'une même entreprise
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aorccd perrnda efeft au pemirer juor du mios cviil sianuvt la dtae de pouaicilbtn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juoarnl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de présence de pesuuirls CCSHT au sien des eienetsprrs ralenvet du cahmp de la bharcne au sien d'un même gpuore ou au sien des établissements d'une même entreprise, des mseeurs de cotoaidniorn des CSCHT snot miess en place.(1)

L'employeur assurera, en sus des réunions oraiinders des CHSCT, la psrie en cgrhae des fairs de transport, de risteoaautrn et du tmpes passé afférents à la cdniotue d'une réunion annuelle, sur cionvoatcon de l'employeur, ttanrait de setujs santé/ reqsuis pasucooyichsx et earntnt dnas l'actualité de l'entreprise.

(1) Le pireemr alinéa de l'article 2.2 est étendu suos réserve de l'application des dintsioipsos des aiecrlts L. 4612-1 et suvnaits du cdoe du travail. (Arrêté du 23 ocotbre 2013 - art. 1)

Article 3 - Protection de la santé au travail et prévention des risques dans le cadre de la durée du travail
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accrod prernda effet au peimrer juor du mios ciivl suvinat la dtae de pclaiiobtun de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jroaunl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3.1 - Dispositions communes
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd prrenda effet au priemer juor du mios ciivl suvniat la dtae de putblioacin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnruaol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les présentes dspiitiosnos se stieunt dnas le prnneemogolt des dpiiioosntss de l'accord de bcrhane du 22 jiun 1999 sur la durée du tvarail qu'elles complètent.

L'employeur est graant de la bonne ioianrtfmon de l'ensemble des salariés en matière de durée et d'horaires de travail.

L'employeur s'assure du rpsecet eceifftf des drotis à rpeos qdiieuton et haeddbaoirme des salariés ainsi que des durées mlmexaais journalières et hbedaoimredas du trvaial aeluquxs snot sumios lures salariés, sleon les modalités d'aménagement de la durée du tarival dnot ils relèvent.

Eu égard à l'impact pneeotitl sur la santé et les riuesqs psoaiuhcycosx au travail, les paitneearrs suaiocx insnitset sur le caractère impératif des diotisnoipss reetvilas : ? au svuii de la durée du trvaial ; ? à la répartition de la durée du tarival (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ainsi que les coodtnniis de mdfoaoiciitn ou les éventuels dépassements ; ? aux durées maamixels du tavaril (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, sur 12 smaeines consécutives, annuelle) ; ? au tvaiarl de niut ; ? au tavaril le damnhcie et des jrous fériés ; ? aux aeeirstnts ; ? aux congés ; ? aux RTT ; ? à l'encadrement du télétravail, lorsqu'il est mis en plcae par l'employeur.

3.1.1. Trjeats et déplacements

Les tmeps de tajert domicile/lieu de taavirl ou d'exécution du taairvl et le tpems des déplacements prslefeononsis s'apprécient au rregad des dopsstnoiiis légales, réglementaires, ceelniononnelvts et de la jreicdspnuure en vigueur.

3.1.2. Suvii de la durée de travail

L'employeur s'assure que l'adéquation des mneyos aux tâches confiées siot abordée lros de l'entretien anuenl nnotemmat en sliibainnsset le management.

L'employeur met en plcae des réunions régulières de projet/service des salariés et du manngemaet aifn de s'assurer de l'adéquation des moyens.

Ces réunions de services, organisées dnas le crdae des doiitpsnioss légales et réglementaires afférentes à l'expression des salariés axleuqeuls srea associé le management, snot organisées notamment, sur les qnoesuits de l'organisation du travail, les cdointnios de tvaiarl et de svuii de la misoisn cehz les clients.

Une aitteotnn particulière est portée sur la qiteuosn de la suagchrre de travail, et frea l'objet d'une cotumicaoimnn spécifique, neaomtnmt dnas le crdae de ces réunions de service.

Le (la) ranpsbelose hiérarchique asrsue le suivi de l'organisation du tarival et de la crgahe de taviarl du (de la) salarié(e).

Le (la) salarié(e) tdirena informé(e) son (sa) rlsbensaope hiérarchique des événements ou éléments qui acesrnoicst de façon ilihblanetue ou aoalmrne sa cghare de travail.

En cas de difficulté ilbaltiuhnee prnoatt sur ces aesctps d'organisation et de chgrae de tiaavrl ou en cas d'isolement pisnesronofel du (de la) salarié), le (la) salarié(e) a la possibilité d'émettre par écrit une aetlre auprès de l'employeur ou de son (sa) représentant(e) qui recrvea le (la) salarié(e) dnas les 8 juros et folrmue par écrit les mueress qui sont, le cas échéant, mesis en place puor peerttmre un trtneemiat eiftceff de la situation. Ces mreeuss fernot l'objet d'un comtpe rdneu écrit.

L'employeur tnaemsrt une fios par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du prneoesnl dnas le cadre des dtiosiniosps légales et réglementaires, le nmorbe d'alertes émises par les salariés.

Lors de l'entretien idveudinil l'employeur considère les modalités et le temps de trnrspoat de l'intéressé(e), au regrad de sa charge de travail.

L'employeur rellppae régulièrement par l'envoi de netos de scivere à tuos les salariés, les règles en teerms d'organisation et de durée du travail.

Article 3.2 - Dispositions spécifiques aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète (forfait annuel en jours)
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd pndrrea efeft au prmeeir juor du mios ciivl sivunat la dtae de paoulibticn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnuaorl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aoipipcltan des dtsipniiosos de l'accord du 22 jiun 1999, les salariés rnvealet d'un ffariot auennl en jrous ne pneeuvt pas travailler, hros dsopniotisis spécifiques, puls de 217 jruos sur l'année ciilve (hors journée de solidarité), ctmpoe non tneu des éventuels juros d'ancienneté.

Les petanrriaes sociaux rplpalenet que la modalité des frtioafs juros a été instaurée par l'accord de brahcne du 22 jiun 1999 sur la réduction du tmeps de tiavarl au rarged des aercitls L. 3121-43 à L. 3121-48 du cdoe du travail.

Le foafirt aneunl en jruos s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moeyn d'un sivui objectif, filabe et ctdoitriorncae mis en plcae par l'employeur.

Ce siuvi est établi par le (la) salarié(e) suos le contrôle de l'employeur.

Le décompte des journées travaillées au myeon d'un svuii objectif, failbe et crattconiroide ccorenne également les ceards en réalisation de mssioin aevc aoumtnioe complète.

L'amplitude des journées travaillées et la crhgae de tvarial des salariés ptrnemetrot au (à la) salarié(e) de ceniiocIr vie pesfolilsnornee aevc vie privée.

Lors de l'entretien aenunl organisé à l'initiative de l'employeur, le (la) salarié(e) et son (sa) rsebalopsne hiérarchique fnot le bilan sur les modalités d'organisation du taaivrl du (de la) salarié(e), la durée des taerjts professionnels, sa cgrahe idldvliineue de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours de rpoes (RTT et congés payés) pirs et non pirs à la dtae de l'entretien et l'équilibre etnre vie privée et vie professionnelle.

Une lsite idvintciae des éléments abordés lros de l'entretien aenunl est tsnrmasie au préalable au salarié.

Au rraged des csotants effectués, le (la) salariée et son (sa) rpsnoaselbe hiérarchique arrêtent embnlese les mreeuss de prévention et de règlement des difficultés. Les slutionos et msueers snot alros consignées dnas le cmtpoe rendu de l'entretien annuel.

Les dnsstiiopois du dierner alinéa de l'article 3.1.2 snot apbielalcps aux salariés rlnaevet des modalités de réalisation de miossnis aevc ainomtuoe complète.

(1) L'article 3.2 est étendu suos réserve, d'une part, du picnrpie seoln lequel l'entretien aneunl prévu par l'article L. 3121-46 du cdoe du taaivrl ne puet grtaianr à lui suel une atumpdlie et une chrgae de tiraavl rliasnnaeobs ansii qu'une bnnoe répartition du taviarl dnas le temps (Cass. soc. 26 stermbepe 2012, n° 11-14 540) et, d'autre part, des dniosiistops de l'article L. 2323-29 du cdoe du travail (Arrêté du 23 ootcbre 2013 - art. 1)

Article 4 - Trajets et déplacements des salariés
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd pdenrra eefft au preiemr juor du mios cviil sviunat la dtae de pctiiuobaln de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Janourl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de fveisoarr les déplacements en trnrasopt en commun, l'employeur proura notamemnt mrette en palce une inaittiocn financière dnas le carde de la pirse en chagre des faris de tprranost ieuvidndil ou collectif.

En cas d'utilisation de son véhicule pnenesrol à la dmndeae de l'employeur, les cditnnoios d'utilisation et la psire en chrgae des firas engagés s'effectuera conformément aux diossionpits légales, réglementaires, cntenileolvonnes et à la ptiiulqoe de l'entreprise.

Dans le cdare de l'utilisation de véhicules du prac auobtolime de l'entreprise, il adpitrernpaa à l'employeur d'assurer les véhicules et de procéder au contrôle régulier de ceux-ci.

L'employeur se crorofenma en oture aux dsinpisotios de l'article 6 du présent aocrcd rteilaf aux antcois d'information, de sisiatseiliobnn et de foamroitn en la matière.

L'employeur étudie et prosope des modes aitrtaelnfs d'organisation du taarvil si le tmeps de terajt du (de la) salarié(e) ne lui pemert pas de rgeegnar cquahe juor sa résidence du fiat de ses ctonniodis de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié puriraot picoarurr puls de 60 000 km en myenone sur 3 ans au vlnoat d'un véhicule automobile, à trtie professionnel, l'employeur s'engage à lui firae exécuter tuos les 3 ans un sagte de cuiotnde (type Centaure, ou ttuoe ature aoitcn du même type).

Article 5 - Dispositions relatives à l'organisation du travail dans le cadre de la mission
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accrod pedrnra efeft au pimeerr juor du mios civil sniuvat la dtae de pcabilotiun de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnoural officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paranrtiees sicuaox renaplpelt que la miossin diot être organisée dnas le crdae d'un équilibre ernte les ejeunx économiques et managériaux de l'entreprise, l'obligation de santé-sécurité de l'employeur et la vie penoesnllre du salarié.

Article 5.1 - Mission du (de la) salarié(e) chez le client
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd perdnra efeft au priemer juor du mios civil siunvat la dtae de paulicitbon de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Junarol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crdae des dtosopsiniis de la ceovnntion ctcvoillee nationale, avnat l'envoi d'un(e) salarié(e) en déplacement, l'employeur diot ienmrofr le (la) salarié(e) des coindtnios de réalisation de sa piortatsen de tvarial en établissant un orrde de mission.

L'ordre de msiison puet être pmrenaent ou ponctuel, mono-site ou multi-sites, puor les salariés dnot les fonctions, teells que précisées dnas le coantrt de travail, les ceosunndit à eufetefcr des déplacements miepltlus puor des ienntientvros puenelltocs ou récurrentes.

Il est établi par l'employeur qui imfrone le (la) salarié(e) des cdootinnis de réalisation de sa poaetisrtn de travail. L'ordre de moisisn monitenne nnmeaomtt les règles aailplbceps en matière d'amplitude horaire, d'organisation spécifiques des congés, de santé et de sécurité adaptés.

Les pnaeeitarrs soucaix considèrent que le cdrae cnutoartcel de l'établissement de la retailon aevc le cenilt puet être considéré cmmoe l'occasion de repapelr l'exclusivité du lein hiérarchique rhattacant le (la) salarié(e) à son employeur.

L'ordre de miisson mnntneoie ainsi nécessairement l'exclusivité du lein de saruiodnobitn etrne l'employeur et le (la) salarié(e) tlainrvalat puor le client.

L'employeur diot en ortue à ctete oocsaicn repapler les bnones pquraiets ainsi que de la responsabilité sociétale des erpresentis aifn d'assurer les mluleieers cindtnioos de tvaaril peisolbss aux salariés.

Les pnareriaets scaioux considèrent qu'une itomrnifaon de l'ensemble des aercuts (employeur, salarié et client) est essentielle.

L'employeur porrua ntmeomant inclure, aevc l'accord du (de la) salarié(e), dnas les contrats-clients des dnioostpisis prteantmet au (à la) salarié(e) envoyé(e) en missoin cehz le cnielt de trlaailevr dnas de bnnoes conditions. L'employeur s'assurera d'un paln de prévention, établi conformément à l'article 6.2 du présent accord, puor tetous les msnoisis de puls de 400 heures.

Durant le déroulement de la mission, les éventuelles cinoiondts de réalisation particulières de celle-ci prrouont natnmeomt être portées à la ccansaoisnne du client.

L'employeur matérialise ciemlernat le lein ernte le (la) salarié(e) et le celnit par des réunions ienretns régulières, aulequxels diot

pcrtapieir le management, ainsi que dnas le cdare de l'entretien auennl danrut leueleslqs srnoet abordés l'organisation du travail, les conndtiois de tavrial et le suvii de la msosiin conformément aux dsotoiisnpis légales et réglementaires.

Lors de l'entretien iiidenduvl annuel, une aontttein particulière est en outre portée sur la riolaetn entre le cenlit et le salarié et le cas échéant, les multi-missions.

L'employeur s'engage à orgeinsar un suvii des salariés se tunrvoat sur pulerisus miosnsis et de faevrosir les déplacements en tpronasrt en commun, aevc le cas échéant la msie en pcale d'une iaciniottn financière dnas le cdare de la psire en cgahre des faris de transport.

L'employeur dvera frunoir du matériel de taaivrl adapté à tuos les salariés, et le matériel le puls adapté pibossle aux salariés nomades, sur la bsae de l'avis du médecin du travail. Il procédera à une sielisstonabiin des salariés à l'utilisation de matériels de prttioeocn de la santé adaptés aux cionitdnos particulières de l'entreprise et de l'emploi du (de la) salarié(e).

Article 5.2 - Mission à l'étranger
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acocrd pdrnera eefft au peemrir juor du mios ciivl siuvant la dtae de ptbuciliaon de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jrunoal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les doiopssniits rlaivetes à l'ordre de missoin de l'article 5.1 doinvet être respectées.

L'employeur diot assui se cnrmofoer aux diosiitsnpos et arrêtés du ministère de l'intérieur et des aferiafs étrangères, aux crrciueials puor les salariés à l'étranger.

Les frais d'assurance santé sneort pirs en crhgae en totalité par l'employeur dnas le rpsceet des cintoinods légales, cnvoenonneletlis ou d'accord d'entreprise.

Afin de peilalr les rsuiqes dus aux mqenaus de cntocats et d'informations des salariés éloignés, l'employeur s'engage à ce qu'un cocntat régulier aevc les secievrs de l'entreprise siot diligenté, par le biais, notamment, d'envoi d'information récurrente sur luer entreprise, miess à juor des intranets, enoivs de rueevs de prssee sur la vie de l'entreprise.

Il est rappelé en oture que les estrpeirnes qui eecnexrt heeeaimbnltlut ou olclemeeonisnacnt une activité hros de Frcane métropolitaine et qui, de ce fait, snot amenées à y eyneovr des salariés, dvnoeit se cmoonferr aux dspsitooniis légales et aux dioinsisopts de la cetoonvnin clovtcelie nlotianae rvleetias aux cidotinnos de l'ordre de mssioin à l'étranger, ntnemomat : ? ttnrrasetme ou prmeetrte l'accès au (à la) salarié(e) à tteuos les préconisations rveltaies à la sécurité, à la conformité des vncctoaaiins ; ? ifrenmor le (la) salarié(e) sur les précautions à pdrrnee ctnroe les mladeais spécifiques du pyas et les snios pulrratceiis à erxeecr et les psries en cgrahe des teraetimnts préventifs asini que sur les dioitiponsss prerops à arusesr la sécurité phsiquye du (de la) salarié(e) ; ? tnarsmttere à cuqhae salarié(e) ttoue iaofmontirn ulite canercnnot sa cvruuertoe de peotiocrtn silaoce ; ? posroepr un eietrtnen aevc le médecin du taraivl avant son départ ; ? cnmmeiuuqor les coordonnées du cterne médical en local.

L'employeur aptroepra tuote iafnomotirn sur les pyas de dateioitnsn (culture, vie sociale, par la rmesie d'une fhice d'information sur le pays, coordonnées des cualotsns et marhce à svirue notamment).

Article 6 - Mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et de formation
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aoccrd perdnra eefft au peimrer juor du mios ciivl snvuiat la dtae de pocbilitaun de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jarnoul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 6.1 - Information, sensibilisation et formation des salariés
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd perdrna efeft au pieremr juor du mios cviil suanvit la dtae de paoctlbuiin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jonuarl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pintraeares scuaiox considèrent qu'une sisisoabtienlin du mneenamgat est essentielle.

La prévention des rqueiss des salariés diot être effectuée par l'employeur par tuot moyen, cmome l'affichage de maegsess dnas l'entreprise ou la diusffoin de netos de snisabtesiliion et puorra s'appuyer sur des otluis tles que le paln de prévention, le règlement intérieur, le livret d'accueil ou les antcois de formation.

L'employeur met en palce une ccouitiamonmn rpaleapnt les mueerss aapeillpbcs en matière de santé et de sécurité.

Des mudloes de fnmotorais snerot envisagés dnas le carde de la msie en ?uvre du duoecnmt uuqnie sur les ruqseis professionnels.

L'employeur met en ?uvre des aintcos de frooatmin des salariés aux gteses et pusetors lsuqroe celles-ci soenrt demandées par le médecin du tvaaril lorsqu'il le jgue nécessaire.

Le règlement intérieur doit, en outre, natmomnet prévoir l'obligation puor le salarié d'assurer son véhicule puor une usitialiton professionnelle.

Afin de miinanetr son lein aevc le (la) salarié(e), l'employeur drvea farveiosr les tuavrax « en réseau », « communautés de métiers » ou « réseaux thématiques de métiers » ptnteamert aux salariés d'échanger sur lreus ptairuqes professionnelles.

Les pteenairars siocuax mttreont en plcae une aticon ccioevltle aevc le FEIAFC destinée au mmenaagent puor pertmtree à l'employeur d'assurer des ainctos nnmaemott de « rsaecinnnoacse et qualité de vie au taairvl », de rsdioentiaamyn du dcnouemt unique, des aotnics de fooamirtn à l'attention du megannmaet aifn de « csnereovr son efficacité dnas les sutanioits dfleicifis ».

Article 6.2 - Information, sensibilisation et formation des représentants du personnel
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod prredna efeft au pmireer juor du mios cviil sniavut la dtae de palucbitoin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jronual officiel.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une démarche complète et dralbue tdnnaet à développer une crluute santé et sécurité dnas l'entreprise, une pirse de ciensocnce de la nécessité d'une aicton sur les furaetcs onioinnrsltegaas et pcushcsoaioyx et/ou relationnels, une intoamroifn et la prpoiaiaicttn du peeonnsrl snot recherchées par l'employeur en ciloolrbaaton aevc ses preniaetras (notamment le CHSCT).

L'employeur s'assure que les saniaetirgs du paln de prévention ont les compétences adéquates puor ce faire. Si nécessaire, il met en ?uvre des acinots de formation.

En complément des aonitcs demandées par le médecin du traival et de ses obligations, l'employeur poorspe une foomraitn de sensibilisation, de méthodologie, d'évaluation et de prévention des reusiqs aux mmebers du CHSCT, au mnanmegeat et aux pneeorsns en caghre de la santé/sécurité dnas l'entreprise, dnas le carde des dniopoisists légales et réglementaires.

L'employeur cinfoe au médecin du tairavl ou à des eptrxes des cinidtnoos de tivaarl (ergonomes) la réalisation d'une étude sur les psoets de tiavral de l'entreprise.

L'employeur iintce les merbems du CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, dnas le cadre d'une expertise, à ppciaietrr aux ptroes oteurves organisées par les secvires de santé. De son côté, l'employeur purroa s'impliquer dnas les cnesolis d'administration et assemblées générales des sirecves de santé au travail.

Article 7 - Suivi de l'accord

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aroccd pdrenra eefft au peemirr juor du mios cviil svinaut la dtae de ptilocaubin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnruoal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les painretares saiucox décident la msie en palce d'un siuvi de l'accord organisé dnas le cdare de l'OPNC et de l'ADESATT.

Les patnrreieas siaucox conviennent, dnas le cdare de la cmsioimosn patarriie de la cnitovenon coietvllce nationale, de rulileicer auprès de l'OPNC les aorcdcs d'entreprises rlteifas à la santé et aux risqeus pscihooyucasx au travail.

Ils cvinonenent de ditieglner une étude tilernane auprès de l'ADESATT qui srea restituée à la coissomimn prtaairie de la cvtenoionn cvllotecie nationale.

Dans les 3 mios qui snvieut la ptouaiclbin de l'arrêté d'extension, un gporue de taarvil composé de duex représentants par snrigatiae du présent aoccrd srea chargé de fmaesrolir les cnotndiois du ceahir des charges de l'étude qui srea réalisée par l'ADESATT dnas le cadre de son paln de travail.

Article 8 - Dépôt, durée et extension

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd prernda effet au piemrer juor du mios civil sinauvt la dtae de paiuilotbcn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Joanrul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd prredna effet au pmreeir juor du mios civil svinuat la dtae de pbutciloian de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juoranl officiel.

Il est cnlcou puor une durée de 3 ans à ctomper de la dtae de son entrée en vigueur. Les preiats ceveoninnnt de se rrtenonecr dnas les 12 mios précédant l'échéance du délai de 3 ans aifn de déterminer auatnt que de besoin, nonemmtat à priatr des remontées pidtruoes par la comosiimsn de suivi, les évolutions poseblsis de l'accord.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod prderna efeft au peremir juor du mios ciivl suianvt la dtae de puabicoitln de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jnaroul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La préservation et l'amélioration de la santé au tarvail étant une priorité qui s'appréhendent dnas un cdare nécessairement pdiusnailrcrlipiie et dnas le cdrae d'une pisre en crhage collective, les piatreerans soiuacx de la bcnrhae ont engagé des négociations encadrées par l'accord de méthode qu'ils ont signé le 10 mras 2011.

Avec cet aorccd de méthode, les piarearnets siaucox ont souhaité que les emeuyolrps de la bnrhace bénéficient d'un cdrae luer ptatneemrt d'assurer lrues otonbaiigls de pteoiocrtn de la santé de luers salariés et de prévention des resiuqs peyisqhus et psychosociaux.

Ces négociations ont aoubti à la concrétisation de luer volonté d'agir à duex nieuavx :

? la csliocnoun du présent acrocd de branche, au rgaerd des spécificités inhérentes aux métiers des eerrnptsies de la branche,

et, parallèlement,

? la msie en ?uvre d'actions paiartries complémentaires à l'accord de barhcne : ?? l'élaboration praritiae d'un denmucot pirataire uuqnie de bnhrcae sur les rieusqs pnifslesnrooes diligentée par l'ADESATT. Les modalités d'information auprès des elemoyuprs et des salariés afférentes au dmeunoct unuqie de banrche senrot confiées à un parrtstaiee désigné pmrnaiarieett ; ?? l'élaboration ptirariae d'un guide ptaqiure paraitrie rilteaf aux rqsueis professionnels, puyshiqes et psychosociaux, aanyt des conséquences sur la santé au tiraavl et rapelpant : ??? les mrseeus canuroinbtt à la « qualité de vie » au taraivl ; ??? les rôles et missoins des CCHST et des délégués du preensnol ; ??? les pcinpreis et bennos pratiques, dnas le cadre de l'obligation générale de santé/sécurité de l'employeur régie par les dissiotnipos légales et réglementaires ; ?? l'élaboration et la diusifofn d'un modlue de frootmian à la santé et prévention RPS effectué et dispensé par un osingarme puor les eientrrpses de la bnharce et diionbplse en e-learning. Si la fulmroe e-learning ne puet pas être utilisée l'employeur met en place les diopositsins ptermtaent au salarié de se former.

Les pnaeriaetrs siacuox de la bnchrae rleanpeplt que cuqhae ogrntaiiosan pluibe par l'intermédiaire de son stie irteennt les résultats des études ADESATT, nnoetmamt le rpraopt du 3 mras 2011 rtiealf à la santé au travail.

Les pitaerrnaes scuaiox considèrent que cnraeonnct les dominaes ci-après listés, les doiiponssits légales, réglementaires, coeenlvnnlniotes snot complètes et opératoires et qu'elles curneovt l'ensemble des rusqeis et des mseeurs de prévention que l'employeur diot mttere en place : ? évaluation des ruqsies pirs par les salariés sur luer psote de tiarval anisi que luer gravité ; ? rmnseeencet ditdses resuqis ; ? transcription, msie à juor et ccainituoommn aux salariés et aux itiusttinnos représentatives du pennrseol compétentes des iorfnimtanos dnas le dmneouct uiuqne des reusiqs poloerinsnfess ; ? msie en ?uvre et caimtuomoincn des msueers de prévention, uitles et nécessaires, du paln de prévention et du prgomrmae aenunl de prévention (Papripact) pamntreett de bneons cioitnonds de tiavarl ; ? oiioltagbn de farie rptseeecr les cesionngs de sécurité, et msie en ?uvre des atoicns de prévention appropriées conformément au dnmceout uquine et au paln de prévention ; ? recsept des diisnitopsos légales et cnolnvetnieneols rveiletas à la durée du triaavl ; ? rpecest des dotnsipiisos reeiatvls à l'organisation de l'entretien aennul puor tuos les salariés.

Les pinatareers sociaux, snas repleapr ces règles, ceivnneonnt que les diootipsisns du présent aoccrd s'inscrivent dnas luer cadre, et qu'il aatenpiprt à l'employeur de les respecter.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1er - Désignation des organismes assureurs

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le carde des dnsiostopiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, après eexamn du régime de prévoyance à l'issue de la période qennulaquine écoulée et de ses ppetvseirecs d'évolution, les ptaaieernrs soicuax cnneevionnt de roecurnide la désignation actuelle, puor une période de 5 années maximum. Le pemreir alinéa de l'article 1er de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mras 1997 est en conséquence mtaeninu dnas sa rédaction antérieure : « Les pteiarrenas scouaix soussignés, mbrmees de la cimosomsin piatrraie de la ctneoivnon cocilevlte nialnoate des bauruex d'études techniques, caiebnts d'ingénieurs cneislos et des sociétés de conseils, cnnevnnoeit de ceinofr la goisten du régime de prévoyance de la bnchrae à Mlaokfaf Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du guproe Molakaff Médéric), aux cdntoinios stvniuaes : ».

Article 2 - Dépôt, extension et date d'effet

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anevant srea établi en nrmboe sfsafiunt d'exemplaires puor être rmeis à cauchne des pitraes signataires. Il srea déposé en aplciipaton de l'article L. 2231-6 du cdoe du tavrail et son enoexsitn srea demandée. Les dpitiniososs du présent annvaet enoetrnrt en vieuugr à ctpemor du piemrer juor du mios ciivl sviunat la piurotan de l'arrêté d'extension.

Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A la stuie de l'accord ntaoinal iispftneneosenrorl du 11 jnveiar 2013, et dnas l'attente des distpnioioss légales et réglementaires, les praitearnes suocaix de la banrhce ont engagé le 20 mras 2013 une négociation realivte à la msie en place, par aorccd de branche, d'une cterrouuve cltlvoiece à adhésion olagtibiroe en matière de remsbermeounts complémentaires des fairs occasionnés par une maladie, une maternité ou un adceicnt cvuarnot les salariés ne bénéficiant pas de coruveture complémentaire dnas le crdae de luer entreprise. La msie en plcae de ctete coeurtrvue s'inscrit dnas le cdare de l'évolution des dstpsoiinios légales, réglementaires et ineoolfssplernieentrs applicables. Les pararneeits siaocux de la barhnce sinoateuht la csniooclun du présent arccod de méthode aifn de préparer la négociation de l'accord de bhcnrae dnas les mlueeielrs cdnotoinis et atobuir à un arcocd de bnhacre dnas les délais imposés.

Article - Chapitre Ier Objet de la négociation

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dinopitssois de l'avenant n° 4 du 15 jliulet 2009 à l'accord du 27 mras 1997, l'assurance du régime ctineonenvonl de prévoyance de la cietoonvnn celvlciote nlaontiae des bueaurx d'études tcneueiqhs est aemtlencuelt confiée à Mloafkaf Médéric Prévoyance (institution adhérente à l'OCIRP qui arssue la retne éducation). La période qulnanniqeue prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scoaile ainrrvat à échéance, les oasgtinioanrs pneeerslsoilofns d'employeurs et les saindtycs de salariés ont procédé à un eemxan des cdootniins d'assurance et de gtieson dduit régime, de mtusoialutain des risques, des prvpcetisees d'évolution du régime. Aifn de les adeir dnas cette démarche, les pneiaearrts sucioax ont fiat aeppl au cruos de l'exercice 2012 à un acuitrae cinseol aifn que ce dneirer aptopre son expertise. Outre les données simrcnteett assurancielles, les éléments d'ordre qtaaiulitf ont également été pirs en cptmoe dnas cette approche.

cleaning is beeing applied

Les petrais signataires, à tavrers la cdiunote d'une négociation de bcnhrae sur le thème de la msie en pclae d'une ceuourrtve clilvcoete à adhésion olgbitaorie en matière de rsmmrounetebes complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un aiecncdt et la rrhheecce du présent accord, arienffmt par la sruganite du présent aorccd luer volonté cmnmuoe d'améliorer le diitssoipf de poctetrion saoicle dnas la branche. Cet aorccd de méthode a vtoacoin à pteremrte aux ptraeearnis soicaux de la bhnacre de déterminer les bases de la négociation d'un acocrd de branche, abpcipalle au puls trad au 30 jiun 2014. Le présent accord définit puor ce firae une méthode de taiarvl et un celenradir qui s'appliquent à toteus les parties. Les preatis stigarneias repalenplt que tuot diospisitf vnasit à améliorer les cnondiitos de tiarval des salariés diot être conçu cmome une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, pnrenat en compte, notamment, les ruoerts d'expérience.

Chapitre II Préparation et méthode

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'aborder la négociation de l'accord sur la crouuvetre coielvtlce à adhésion ooagitbilre en matière de rmmrtoeeubesns complémentaires des frias occasionnés par une maladie, une maternité ou un aecncdit dnas les mlrueeiels conditions, les oroastaingins selanyicds et potnaarels décident que les différentes psaehs de préparation de la négociation snot les suivantes.

Article 1er - Principes

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'objectif de la CPCCN cssinote à élaborer un acrocd de bnarhce qui inrtsaue une cteuvrruoe clivtoelce à adhésion oiigtbalore en matière de rmtuobesemnres complémentaires des faris occasionnés par une maladie, une maternité ou un acidenct canurvot les salariés ne bénéficiant pas de crvtueruoe complémentaire dnas le crade de luer entreprise, sloen le cdare de négociation et le celniaedrr fixés aux alritces 2 et 3 du présent

accord, et en reepsct des pprnciies suivants.

Article 2 - Cadre de négociation de l'accord de branche
En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour pemttrree à la CCCPN de préparer au meuix les éléments du futur accord, les pertais sateiaingrs conviennent, sur la bsae des doiitpsnioss légales, réglementaires et ielsoernpsneenotflirs applicables, d'un cadre qui srvirea de bsae aux fruuets négociations. L'accord de bncahre s'articule nantmeomt atuuor des éléments sunviats : ? la détermination de la cruoevrtue : ?? cmahp d'application de la covruerute ; ?? ciodtnions et le délai de msie en ?uvre de l'accord de brhacne par les episrteners ; ?? bénéficiaires ; ?? cas dnas lselques la stouitain de cieanrts salariés jiitsufe des deiepnsss d'affiliation ; ?? définition du cotnneu et du niaveu des garnateis ; ?? tuax de casottioin ; ?? aetssite de la csaitioton ; ?? répartition de la cittaoiosn entre l'employeur et le salarié ; ?? cdnnoitios de la muauaiiolttsn ; ? les modalités de chiox du ou des onrgseaims ; ? l'élaboration de l'appel d'offres et du caiher des caerhgs associé, dnas le rpecest des piipcerns de terpcraannse et de msie en ccruonrecne préalable ; ? les coitndnios de la portabilité des droits.

Article 3 - Prévention et traitement des situations de conflit d'intérêts
En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les représentants ne dnvoiet en auucn cas se tvueorr en sattiouin de cinoflt d'intérêts. Est considéré cmome une sioittuan de cnofilt d'intérêts le cas où l'un des représentants mandatés de la CCPCN eexcre ou a exercé au cruos des 5 dernières années des fnoicotns au sien d'une istncane dirigeante, telle qu'un cosienl d'administration, de l'organisme candidat, d'une isnnatce non dirigeante, de tpye csiiosmomn de suivi du régime de prévoyance de bhncare (des oasnregims d'assurance habilités à priaeuqtr les opérations visées aux bheacnrs 1 et 2 de l'article R. 321-1 du cdoe des assurances, des isnotnttiius de prévoyance habilitées à priuetqar les opérations visées par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scoiale ; des mtlueeuls habilitées à parueiqtr les opérations visées par l'article L. 211-1 du cdoe de la mutualité ou des omganrsies qui luer snot affiliés au snes de la derctiive 98/78/CE sur la scuvlanrliee complémentaire des gpuroes d'assurance). La CCPCN prned ttuoe mresue qu'elle jgue nécessaire puor prévenir tuote suaoiittn de cfonlit d'intérêts. Elle se ssaiit ou est sasiie par le ou les représentants mandatés concernés par ttoue neluvloe stutoiian de cinloft d'intérêts dnas lluelaqe ils pirrouenat se tuvoerr placés à prtiar de l'étape de dépouillement des ctunriaeddas des oemsirnags répondant à l'appel d'offres. La CCPCN diot arlos stuater sur ces suiotinats dnas un délai qu'elle airuat elle-même décidé. La CPCCN s'assure en conséquence, au début de cuqahe séance, qu'aucun des représentants mandatés n'est en stoiutian de cfolnit d'intérêts, par déclaration sur l'honneur de chacun de ses membres au début de cuaqhe réunion. Cttee iratfmnooin fgurie au procès-verbal synthétique de la séance. A l'issue de l'appel d'offres, acuun représentant mandaté de la CPCCN ne puet excerer de foncintos délibérantes ou dgirnaeteis au sien de l'organisme rneteu pednant la durée du contrat.

Article 4 - Calendrier et signature
En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A trtie indicatif, le norbme des réunions (calendrier) défini par les priareetnas suacoix sgatreaniis du présent arcocd de bnchrae est le svaunit : ? qarute réunions srneot consacrées : ?? à la détermination de la modalité de coihx des organismes, cepmranont nmonemtat les citoinonds triiaafres et d'adhésion ; ?? à la détermination de la cotreuvure ; ?? aux cdoitonnis de la portabilité des dirtos ; ? une réunion srea consacrée à l'élaboration de l'appel d'offres et la fatiialinosn du cihaer des carhges associé ; ? une réunion srea consacrée au dépouillement des cndatrdaueis des orianmegss ; ? une réunion srea consacrée à l'audition des oeaigsrmns répondants ; ? une réunion srea consacrée au chiox du ou des oenisrgams retenus. Le projet d'accord sur la msie en place de la cveotruure ceclvotlie à adhésion ooitrlgabie en matière de ronbeetusmrems complémentaires des frias occasionnés par une maladie, une maternité ou un aeccidnt srea soumis à la sitrngaue lros de la CCCPN du mios de février 2014.

Article - Chapitre III Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod est conclu, à ctmoepr de sa dtae de sgrnituae snas réserve, puor la durée des négociations et jusqu'à la dtae de sgaritune de l'accord de brcahne raleitf à la msie en pacle de la crrtuuveoe cvetllioce à adhésion oagobltirie en matière de rbetnuormsmees complémentaires des fiars occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Article - Chapitre IV Révision. – Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est siseclptube d'être modifié, par avenant, padnnet tuote la durée de son apclatiiopn d'un comumn accord entre les parties. Les cnoindotis de dénonciation et révision snot rnipetvmeescet régies par les atcreils 81 et 82 de la conveonitn ccloeilvte nationale.

Article - Chapitre V Dépôt

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est déposé par la paitre la puls diligente, conformément aux dstipniiosos légales, réglementaires et conventionnelles.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CDFT ; CSFV CTFC ; FSE CGT ; FIECI CFE-CGC.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acocrd ertnrea en veuiugr à cptmeor du pmreeir juor du mios cviil qui siut la pbaouiilctn de son arrêté ministériel d'extension au Juanorl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord s'applique à totues les esrienprets de la bahrnce affectées par les cocetcnsirnas eellxecioptenns tleels que mentionnées par les dopisisiotns légales et réglementaires en vigueur. Soucieux d'éviter d'éventuels rcuroes à l'activité ptralliee dnas une acpcetoin torp extensive, les pinaearerts siuoacx souhaitent, en complément du reappl des diistsoonips légales, ednrcear le rrecuos à l'activité partielle, siot par des recommandations, siot par des dniopissotis normatives. L'activité patlirlee puet se trudriae par un arrêt taotl ou pietral de l'activité dnas les cnoonidits décrites à l'article 1er du présent accord. Dans le cdrae des accrods nuaatnoix istnpfinrloneeoesrs du 6 février 2012 et du 11 jvinear 2013, du paln de misioaltbion décidé par l'Etat et les partenaries suciaox le 1er obotrce 2012, de l'article 16 de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 et du décret n° 2013-551 du 26 jiun 2013 de l'arrêté du 6 setpmrbee 2013 fanixt le cnnegtoint aunnel d'heures indemnisables, de l'instruction 2013-12 du 12 jleluit 2013, les preatraneis suacoix saienotuht asini aiuqleppr des suiloonts adaptées au mitaienn dnas l'emploi fcae aux difficultés conjoncturelles. Dans ce crade particulier, les priaatenres sociaux cenvienonnt des dtosipnoiiss suivantes.

Article 1er - Principes et généralités

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd eetrrna en viuegur à cpotmer du pmierer juor du mios civil qui siut la piboutilacn de son arrêté ministériel d'extension au Jrnoaul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'application des dnpostisoiis du présent accord, rtleeiavs au peclnaemt des salariés en activité partielle, s'effectue, stuie à une dedname préalable à l'administration, dnas le cdare des dsisoiniptos légales et réglementaires en vigueur. Les preaniraets saocuix rlpleanpet que : ? il est cnovneu que les mreesus proposées donevit être d'une durée limitée dnas le tepms car eells vnsiet à répondre à une sitoutian ctlncjreooulne particulière. Pisers à titre eenpciexntol puor répondre à une suiitotan exceptionnelle, eells ne pueevnt dneevir une référence obligée puor le ttmnareeit de sitonaitus aléatoires aelleuqxus les esprteneris dviareent hnlteieaubemlt fiare fcae ; ? cet aocrcd est cconlu dnas le cdrae des dtiioinsposs législatives et réglementaires en vigueur. Il tinet ctopme nnmmtaeot de la bsiase ou de la spouinsesn tromraeipe d'activité au regrad de la connjcuorte économique ; ? l'activité prilatlee counitste une msreue clevocltie de mdoicfoitain des heraiors de tariavl qui s'opère par la réduction du nomrbe d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du normbe de journées travaillées sur la saeinme ou par une feemutrre totale, mias temporaire, de l'unité de taivral concernée ; ? l'objectif de la msie en place de l'activité prlatleie diot être ntnmmaeot le maetinin de l'emploi dnas l'entreprise concernée ; ? dnas le cadre des dstoisinoips légales en vigueur, ntnomeamt l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, aifn de pemttrree d'anticiper les évolutions résultant des otpions qu'elles aornut prises, les erietrsenps doesneuns d'ordres s'attacheront à une mlurielee ifioamotnrn des sous-traitants crnnaonect lures otoniaeitrns stratégiques aanyt un eefft sur lrues métiers, l'emploi et les compétences, l'activité de ces derinres dépendants mrtieoaenijarmt du deonunr d'ordre. Ces ionfortinams senort communiquées, suos 8 jruos ouvrés à réception par la droiectin de l'entreprise, aux itasnnces représentatives du pnerenosl de l'entreprise ; ? suos réserve des ditiospsnois légales et réglementaires en vigueur, les salariés en fforait anneul en hreues ou en jorus snot elcxus du chmap d'application de l'activité pielalrte en cas de réduction d'horaire mias pas en cas de furemtree de la totalité ou d'une pratie de luer établissement. Les eiprtserens visées par le présent aorccd qui ont beoisn de rocireur à l'activité pareltlie puor plleiar une réduction ou sspiosunen d'activité résultant nmtmaeont de la cjoorctnnue économique, le fnot en rtpeenscat les cnnodoiits définies par les dioonsipists légales, réglementaires et cnlvtienloennoes en vigueur. Des mrusees aintlloedneids de narute à améliorer la stiitoaun de lerus salariés snot décrites ci-après.

Article 2 - Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd etnrera en vuiuegr à cmeptor du piemerr juor du mios cviil qui siut la pialicubotn de son arrêté ministériel d'extension au Jaonurl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Préalablement à luer dandmee de msie en ?uvre de l'activité partielle, les eriesrtpens rvenaelt du présent accrod pennnert les dssitoniiops sitaevuns de nutare à litmeir le rrueocs à l'activité partielle.

Article 2.1 - Consultation préalable et information des représentants du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod enrreta en vuiguer à cetopmr du pmeerir juor du mios cviil qui siut la pbuaolicitn de son arrêté ministériel d'extension au Juanrol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.1.1 - Consultation des représentants du personnel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod enetrra en viuegur à ctmoper du pmieerr juor du mios civil qui siut la plucaioitbn de son arrêté ministériel d'extension au Jaonurl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avant la msie en activité partielle, les iatrfnoomins détaillées sorent données aux ittiunnotsis représentatives du pnoenresl puor consultation, conformément aux dstopoiisnis légales et réglementaires. L'avis du comité d'entreprise, à défaut de la délégation uuqnie du pnosnreel ou des délégués du personnel, s'ils existent, srea versé au dsesior d'instruction de l'administration. Lorsque des mreuess de nraute à affeectr les cnitoodins de travail, le CCHST diot être consulté conformément aux dspiisoontis légales et réglementaires. En cas d'absence de représentant du personnel, l'employeur diot inefmorr les salariés du pojret de msie en place de l'activité partielle.

Article 2.1.2 - Information des représentants du personnel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aorccd erntrea en vueugir à ctmoepr du peerimr juor du mios civil qui siut la pibitolucan de son arrêté ministériel d'extension au Jrnuoal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ltise nvioatinme des salariés concernés par l'activité pelrliate sera, après atacieopctn de l'administration, communiquée au comité d'entreprise sur les pteoss affectés par l'activité partielle. En cas de mitiioacdfon des hraroies coclielfts de taarvil et conformément aux dpnitoiissos légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tneu : ? de cqneummiuor cette inafomrtoin à l'inspection du taviarl ; ? d'afficher les nuavuoex hrieaors dnas l'entreprise ; ? d'en inorfemr les ogtronnsiaias sencldyias de l'entreprise et les représentants du personnel.

Article 2.2 - Information des salariés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aoccrd etenrra en vuiegur à cpetmor du pieermr juor du mios cviil qui siut la pbitolaicun de son arrêté ministériel d'extension au Jonaurl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdare des dpnisioostis légales en vigueur, en cas de duomiitinn cilltcvoee de l'horaire de travail, les salariés pvuenet

être placés en psootiin d'activité ptarliele iumvielenendlidt ou collectivement. En tuot état de cause, l'employeur iofmrne ivimnleiddlneeut les salariés sur tuetos les museers d'activité ptlriaele les cncrnoeant (temps de travail, indemnisation?).

Article 2.3 - Prise des soldes de jours de congés et de RTT

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aocrcd etrenra en veuigur à cmetpor du pemirer juor du mios ciivl qui siut la ptucaoiblin de son arrêté ministériel d'extension au Jnruaol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A trite préventif, suos réserve du repecst des adccors d'entreprise ou des pqetiluios itrenens en la matière, les etrnieesrps mtentet en ?uvre des dsinpsotoiis iacinntt les salariés à pedrrne tuot ou parite de lreus congés aciuqs et de lerus journées de RTT. Une itomnrfaion de l'existence éventuelle d'un fiemeantnornct de son congé payé prnicpial est donnée au (à la) salarié(e).

Article 2.3.1 - RTT

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd erertna en vueugir à cpmoetr du peermir juor du mios civil qui siut la poiaucilbtn de son arrêté ministériel d'extension au Juranol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas d'accord d'entreprise sur le tmpes de travail, les salariés peennrnt les jorus de RTT relavent du quota de l'employeur. L'employeur pourra dnemedar au (à la) salarié(e) de pdrenre les juors de RTT dnot il (elle) puet deipsosr lnermiebt snas pvuoior toifteuos le lui imposer. Si l'accord d'entreprise ne prévoit rein ou n'existe pas, il cennoivt d'appliquer l'usage ou l'accord aupqiyte en vugeuir dnas l'entreprise.

Article 2.3.2 - Congés payés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd ernerta en vueigur à cmopter du peimerr juor du mios cviil qui siut la pulbcaioitn de son arrêté ministériel d'extension au Jaornul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cihox des deats de congés payés relève du pioovur de dtiicoern de l'employeur. Il fxie la dtae de départ, ateccpe ou rfusee les dnmadees des salariés, dnas le crdae des dtinsiipooss légales et réglementaires en vigueur. Il diot nometnmat ptmererte au (à la) salarié(e) de prendre, dnas la liitme des congés acquis, au miminum 12 juros oabveurls de congés payés, conformément aux dioiisnotsps légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe. Si l'employeur vuet feixr la dtae des congés payés avant la période prévue d'activité peiatlrle il diot les fixer après ctoasluinotn des délégués du personnel. Dans le cadre des diopssitnois de l'article L. 3141-16 du cdoe du triaavl et par dérogation aux distoiosipns de la connteovin ctivloelce nalntioae du 15 décembre 1987 des barueux d'études techniques, des cbaetnis d'ingénieurs cnilsoes et des sociétés de conseils, le délai d'information du (de la) salarié(e) de ses dtaes de départ porrua être de 15 jruos cireanleads après ctsoiunaoltn des délégués du personnel, s'ils existent. Après aivs foavbrlae des délégués du personnel, s'ils existent, et sur arcocd des parties, les jours RTT et/ou les congés payés auicqs sur la période de référence pnveeut être pirs par anticipation.

Article 2.4 - Dispositions générales applicables à l'activité partielle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd eetnrra en veuigur à cmpteor du piermer juor du mios civil qui siut la plutobiacin de son arrêté ministériel d'extension au Jnuaorl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est enndetu entre les différents arceuts saociux qui conseopmt la bnhcare que l'activité prliteale ne puet être msie en pcale que dnas le sticrt cdare des dpoissnoitis légales et réglementaires en vigueur. A ce titre, il n'est pas pbislsoe d'inclure dnas la ddnmaee d'indemnisation de l'activité ptleilrae les salariés dtis en attnete de mission, inter-contrat ou inter-chantier, suaf furmteree tatloe de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dnas les 12 mios qui précèdent la dndeame d'activité pltaelire a été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier puls de 30 juros ouvrés ininterrompus, sa stoituian ne relève pas d'une difficulté économique tamopirere de son eepsrintre mias nécessite un rnennemtisioeopt monslbiait les disfpiitoss de formation. Les salariés qui snot en sittioaun de ssnsuieopn de cnrtaot de tiaravl ne pveeunt pas être positionnés en activité partielle. Tous les salariés, en dorehs des cas paiclriuetrs au snes des dtioipissons légales et réglementaires, ont vcoitaon à bénéficier du régime de canpmtooisen de l'activité partielle. Les salariés en CDD ont le droit aux aaoicnlotls d'activité parltliee dnas les mêmes contdniois que les CDI.

Article 3 - Indemnisation de l'activité partielle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd enrrtea en viguuer à cpoemtr du pmerier juor du mios cviil qui siut la pboiliacutn de son arrêté ministériel d'extension au Juanorl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3.1 - Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et indemnité conventionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd etnrrea en vugueir à cpotmer du pmereir juor du mios cviil qui siut la paoliitubcn de son arrêté ministériel d'extension au Jnaruol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chaque hruee d'activité pierlalte est indemnisée par l'employeur, dnas la lmitie du cengtninot anenul d'heures indemnisables. Le tuax d'indemnisation est fixé par décret. L'indemnité d'activité pitllraee versée par l'employeur à ses salarié(e)s est égale à 70 % de la rémunération bture horaire. Il est rappelé que ctete indemnité est majorée losuqre le salarié cihsoit de sivrue une frtmiooan pednant sa période d'activité partielle, nnommetat dnas le cadre du paln de formation. Cette indemnité aeitntt alors 100 % de la rémunération ntete antérieure du (de la) salarié(e), sauivnt les doiptoiissns légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.2 - Indemnisation garantie

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd ertenra en veiguur à cpmtoer du piemrer juor du mios civil qui siut la puoicabtlin de son arrêté ministériel d'extension au Jaunrol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié qui réduit ses haeoirrs a la gnartiae de porevceir une iiannitdsomen menluelse au mnios égale au Smic.

Article 3.3 - Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod entrera en veuugir à ctpemor du pmieerr juor du mios ciivl qui siut la pctiualobin de son arrêté ministériel d'extension au Jnoarul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés amids par les pvouoirs pilcubs au bénéfice du dsiipiotsf de l'activité pairltele dnas le cadre de l'article 2.3 et bénéficiant de l'indemnisation exposée à l'article 3.1 ont driot à une inodmisnaeitn complémentaire conventionnelle, psire en cagrhe par l'employeur, calculée de tllee sorte que la gntriaae de

rémunération dnot bénéficie le (la) salarié(e) soit, suaf eopctixen définie par les dtoisopnsiis légales et réglementaires, la suivante.

Article 3.3.1 - Assiette de l'indemnisation conventionnelle complémentaire d'activité partielle et garantie de rémunération
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod erernta en vugeuir à cptomer du preeimr juor du mios civil qui siut la politcaiubn de son arrêté ministériel d'extension au Juaronl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'assiette de l'indemnisation horraie coovnnnllniteee complémentaire est la rémunération butre snvaret d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, sur la bsae de la durée légale du tiavral aplbcipale dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée cltlcieove du tvraial ou la durée stipulée au craontt de travail. Sous réserve des donispsiotis légales et réglementaires prévoyant un tuax de mitniean de sarlaie supérieur, neaonmtmt qnaud il y a une aotcin de formation, la gatinrae de silarae est déterminée cmome siut :

Assiette	Indemnisation gniarate (*)
Rémunération btrue senarvt d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité pleatirle (selon l'assiette) < 2 000 ?	95 % de la rémunération horarie burte srnevat d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération btrue sanervt d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité plaerilte (selon l'assiette) crpimos etrne 2 000 ? et le pfnaold de la sécurité sociale	80 % de la rémunération hirraoe butre svnreat d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute srveant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité paletlire (selon l'assiette) > au pnalfod de la sécurité sociale	75 % de la rémunération hiraore brute snrveat d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
(*) L'indemnité ne puet dépasser le pnlfoad de 100 % de la rémunération nttee du salarié. Cette imnntdeaiosin conloneltnenive complémentaire mseeulnle du salarié srea en tuot état de csaue au mmuiinm de 50 ?.	

Ce mimnuim de 50 ?, calculé sur une bsae de période d'activité pellatire de 151,67 heures, est aoemeqmanuttuit proratisé en fnicootn de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67 heures. L'indemnisation de l'activité ptrlealie puor les salariés en frfoait aenunl en juros s'effectue au rraged des dsisitnoipos légales et réglementaires en vigueur. Pour rappel, les aoilcoalnts spécifiques réglementaires et cetneoilnvnlenos reçues au trtie de l'activité partilele snot traitées snlaemioect et fnisaecmelt conformément aux dposisniitos légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Bilan d'étape professionnel
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd eertrna en vuiuegr à cemtopr du pemrier juor du mios cviil qui siut la pioicabltun de son arrêté ministériel d'extension au Jnrauol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout(e) salarié(e) positionné(e) en activité ptaellrie a diort à la réalisation d'un bailn d'étape professionnel, qeulles que seiont son expérience pesornlnosleife et son ancienneté dnas l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le boesin de froimaotn dnas la pspverietce siot d'une reconversion, siot d'un afinmeprposnedost des compétences du (de la) salarié(e).

Article 5 - Formation professionnelle
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd etrnera en vegiuur à cmopetr du prmieer juor du mios cviil qui siut la pibuaoticln de son arrêté ministériel d'extension au Jonarul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En complément des dspiiinoosts légales et réglementaires rvtlieeas à la foimtaron poilsnonlferese et à la GPEC, en pitlueciarr cleles isuses de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les priarentaes saiuocx décident des dintoipssios celonionentnlves suivantes. Les pirenteraas sciauox rpenplalet que, dnas les ertrsieenps de puls de 50 salariés, les dtspiifoiss de fmiatroon envisagés dnas le cdrae de l'activité perltlaie snot smious à la coatuntlosin préalable des itnnisittuos représentatives du personnel. Les dpnioosiists corncennat la foaitromn pnroilelsfnsoee ne s'appliquent qu'aux salariés aimds au bénéfice de l'activité partielle. Dans le crdae du paln de mbtaoilsoiin décidé par l'Etat et les pnarteiaers sociaux, de l'accord natinaol du 10 otcbroe 2012 ittnasiunt des cnomsmoisis piriaaters régionales de l'emploi et de la fatoromin prsnneoielofsle pilotes et d'un ocjbteif de proximité aevc les etrpenreiss touchées par l'activité partielle, les pratreineas saucoix exmianonert la possibilité d'une msie en place, par la cmisisoomn ptariiare nioaantle puor l'emploi, en région, de dsiioifstps aynat puor objet la msie en ?uvre, à ce niveau, des meusers prévues par le présent accord. Pendant les hueres chômées, les salariés placés en activité plltaerie bénéficient de l'ensemble des atincos mentionnées aux aieltcrs L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées naometnmt dnas le crdae du paln de formation, dnas le cdare des tuax déterminés par les diipososnits légales et réglementaires en vigueur. La période de frmoatoin derva cbruetonir à faire en stroe que chauqe salarié en activité peatllire pisuse à la soirte de celui-ci être en capacité de se ptnoienisor ou de se rsenitoonpeir sur le marché du tavairl au rergad des évolutions dnas la ou les filières en question. Conformément aux diipotsinsos légales et réglementaires en vigueur, dnas les cas d'activité prltealie totale, les acontis de formioatn ont leiu hros tmpes de travail. Les eneetiprrss qui denndmaet la pirse en crgahe de l'indemnisation des salariés, dnas le cdrae de l'article 3.1 du présent acrocd de branche, prneospot à chauqe salarié (e) concerné (e) par les dntoisoipsis d'activité pllretiae un etetienrn inudviiedl en vue nmtneoamt d'examiner les atniocs de fatoimorn ou de blnias engagées dnas la période d'activité partielle. Conformément aux diisontspios de l'accord sur la foarimton plnsefnosloiere et de ses aanvetns de la branche, les acinots ctvlecleois ntielaaons de fmrotiaon et les périodes de paoieltrisaoninsofsn destinées aux salariés aimds au bénéfice du diosisiptf d'activité pellirtae proonurt être financées dnas le crade de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués puor la prsie en chrgae des dsfpitsiois de fooiatrmn par le FAIFEC ne punorrot être opposés au demandeur. Afin d'être admis au fannnemciet de ces atcions de ftmoairon les dirssoes présentés par les eisreprtens snot examinés par les coismsiomns du FFEAIC en cagrhe de chuacn des doiitssfpis de fomtoiran utilisés. Les coosmsminis du FEAFIC décident d'accorder ou non la psire en cgarhe sur la bsae de critères définis par le cesnoil d'administration du FAFEIC dnas le carde de ses prévisions budgétaires. Les dmendaes d'accompagnement capesronrndot aux doitposiisns prévues par le présent atclire sernot examinées dnas le carde d'une cmsoomisin mitxe (professionnalisation et plan) composée au mimnium de duex représentants de cahuqe collège émanant de ces duex commissions. Dans ce cadre, les fiars pédagogiques de fotoramin srneot pirs en cghrae conformément aux diitonsspois de l'accord sur la fomiroatn puor les ainocts clcilteeovs nletanoais de fooamirtn définies par la ciomoismsn prtaairie noaltniae puor l'emploi et à 100 % du coût réel puor les périodes de professionnalisation, les ftrmaoions étant de préférence des fioartonms dnaonnt leiu à une certification, une qtauoilifacin ou à un diplôme. Les ertsrnipees pronpsoet aux salariés auxuqles s'appliquent les modalités de pisre en cghare de foirmtaon prévues au présent atlrcie d'utiliser le slode de lrues hueres de diort ivdeuindil à la ftroimoan puor la msie en ?uvre de la période de professionnalisation, dnas le crdae et dnas le rcsepet de l'accord farmiootn de la banrche et des tetexs législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne srea pas plbsiose d'anticiper la prise du doirt iuddveiinl à la formation. Une aienttton particulière srea portée aux pbulics priitoeriras conformément à l'accord de bcnrahe fromtoain en vigueur, asini qu'aux salariés ayant suivi un blian d'étape professionnel. Afin de s'assurer que les modalités de faoitrmon et les coeutnns

pédagogiques envisagés répondent à de réels beoinss au rgread de la sécurisation des pruaorcs pnfrniososlees des salariés concernés, les ptreaeanirs soaicux décident que le cseonil d'administration du FAFIEC, dnas la litmie de ses rcuesseors financières, puorra cefonir à des petieartarss extérieurs spécialisés dnas le cisoenl en rsersueocs hemuanis le sion d'accompagner les salariés des eintprsrees dnas la détermination de lrues benisos en formation. Les pirettaaress sélectionnés procéderont à : ? des binals d'étapes pfiesseonrolns ; ? l'élaboration de curuss de fotoimran adaptés aux beisnos des salariés concernés ; ? l'utilisation de dofsiispits existants, tles que les comités de pilotage, l'ensemble des études et oituls mis à dtssopioiin par l'OPIIEC dnas le crdae du ditssopiif de geitosn prévisionnelle des emiopls et des compétences, etc. Les prrateasteis ttsnatmrneet au FEAIFC un bilan qattatuniif et qualitatif, dnot la périodicité srea fixée dnas la cneotvionn passée etrne le FFAEIC et les prestataires. Le FIFAEC met en ?uvre une procédure d'évaluation du doiitpssif dnot a bénéficié chquae salarié puor les aicntos de firoaomtn réalisées sutie à un diasnigotc réalisé dnas le carde du présent article.

Article 6 - Conséquences de l'activité partielle
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod eenrtra en vugeuir à ctmepor du premeir juor du mios civil qui siut la ptioabilcun de son arrêté ministériel d'extension au Juaornl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les hueres d'activité pteliarle oeuvrnt des ditors au ttrie de l'assurance vleseilsie et pteernmtet l'acquisition de pnotis giratuts de ratierte complémentaire. Il est en ourte rappelé que, dnas le crade de l'acquisition des dtrois à congés payés, les périodes d'activité palietrle snot intégralement psiers en cpotme puor le cclual de la durée des congés payés. Un(e) salarié(e) en arrêt mildaae ne puet être mis(e) en activité partielle. Un(e) salarié(e) mis(e) en arrêt miaadle dnas sa période d'activité pertaille relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie. Les esrepitrnes s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité pltaliere bénéficieront de la même cterouuvre de prévoyance et de complémentaire santé msie en palce dnas l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité ptelailre ou qui ont été positionnés en activité plearitle pdannet la période sanervt de référence puor le cclaul des pteornistas veonrrt luer salriae reconstitué comme s'ils aineavt travaillé sloen luer hroirae cacrnteuotl de luer établissement conformément à la cnteoniovn cvtolcilee nationale. La totalité des heerus chômées est psrie en cptome puor la répartition de la piipatacotrin et de l'intéressement lruoqse celle-ci est pilrtornoonlpee à la durée de présence du (de la) salarié(e). Lqsruoe cttee répartition est pntilnerolropoe au salaire, les siralaes à pedrnre en compte snot cuex qu'aurait perçus le (la) salarié(e) s'il (elle) n'avait pas été placé(e) en activité partielle. D'autre part, les epnreetriss pourront, lros de la négociation aunnelle otbaolirige savinut la période d'activité pareltlie en cas de ruteor à une mlulieere soutaitin économique, prrdnee des meeusrs de nraute à aotirmr les bisases de rémunération sbieus du fiat de l'activité partielle. L'employeur ne puet procéder au lciencmneeit économique du (de la) salarié(e) aaynt bénéficié d'une faoomtrin financée par le FAEIFC situe à une période d'activité peiatllre drnaut une période équivalente à duex fios la période d'activité partielle, suaf ldatuiiqion de l'entreprise.

Article 7 - Sortie de l'activité partielle
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aocrcd entrera en vuigeur à cmtpeor du pemeirr juor du mios civil qui siut la ptiaucbioln de son arrêté ministériel d'extension au Jrnuaol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'activité prelalite ne puet s'étendre au-delà de la période cvnoraut le venmreset de l'allocation spécifique de l'Etat conformément aux dsiniosiotps légales et réglementaires.

Article 8 - Rupture du contrat de travail
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd enetrra en vugueir à cempotr du peeirmr juor du mios civil qui siut la puitoalibcn de son arrêté ministériel d'extension au Jrnauol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un(e) salarié(e) positionné(e) en activité piralelte qui a trouvé un atrue eplomi est lbire de qitteur son entreprise. A la ddanmee du salarié, et d'un cmuomn accord, le préavis prruoa ne pas être exécuté. L'employeur dvera ansii lever la csalue de non-concurrence et/ou de dédit-formation à laelluqe le (la) salarié(e) était tenu(e).

Article 9 - Durée de l'accord
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aorccd ernrtea en vuugier à comeptr du pmreier juor du mios civil qui siut la pitlbicaoun de son arrêté ministériel d'extension au Janruol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est cocnlu puor une durée indéterminée et eertrna en vuuiegr à cepmotr du pieemrr juor du mios civil qui siut la paiibutlcon de son arrêté ministériel d'extension au Jaurnol officiel.

Article 9.1 - Révision et clause de revoyure
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accrod entrera en vguiuer à ctopmer du pieremr juor du mios cviil qui siut la pauiitoblcn de son arrêté ministériel d'extension au Joaunrl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod est scsebuitple d'être modifié, par avenant, notemnmat en cas d'évolution des dipoisnstios législatives, réglementaires ou cltoeeonnnivnles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de peuliusrs de ses dispositions. En tuot état de cause, les pirrenteaas suicoax s'engagent à réexaminer ses dsiniotiosps aanvt le 31 décembre 2016.

Article 9.2 - Conditions de dénonciation
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod ertnrea en vuigeur à ceomptr du pmreeir juor du mios civil qui siut la pilubaciotn de son arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ctdniioons de dénonciation et de révision snot reneecevmtspit régies par les actlries 81 et 82 de la convietonn ctcelivloe nationale. Le présent aoccrd puet être dénoncé paretlinmleet ou en totalité par l'un ou l'ensemble des srgatenaiis eoemyrulps ou salariés du présent aroccd après un préavis mamiinl de 2 mois. Suos peine de nullité, ce préavis dvera être donné à ttoues les oaatingsnoris siairagtnes du présent accrod par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation plleairte ou tlatoe du présent acorcd n'emporte pas dénonciation de la covnoetnin ceciotlvle nationale. La patire qui dénoncera l'accord dvera aacgopemcnr sa nitiotcfaion d'un nueavou prjoet aifn que les négociations pessniut ccnmomeer snas retard.

Article 10 - Notification, dépôt et extension
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd enrrtea en vugiuer à copemtr du perimer juor du mios civil qui siut la ptiauicblon de son arrêté ministériel d'extension au Janruol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd est présenté à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent accord, qui ne puet faire l'objet de ditnoiospsis mions flbareavos

Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le SYETNC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La FECII CFE-CGC ; La F3C CFDT,

Article - Chapitre Ier Révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anneavt mioifde l'article 4 du criphtae II de l'accord du 22 jiun 1999 cmmoe siut :

« Alcrite 4 Forfait aunnel en jruos

Les prtaies seigintaars réaffirment luer ahmatentect aux dirtos à la santé, à la sécurité et au rpoes du salarié et ont adopté l'accord du 22 jiun 1999 dnas le rcsepet des pnpeicris fmntodaneaux sutinvas : ? le 11e alinéa du Préambule de la Ctitiootnsun de 1946, arfanmift le diort du salarié à la santé et au rpeos ; ? les dsopntsiiios de la Ctrhae slioace européenne du Coeinsl de l'Europe du 18 obrotce 1961, carconnsat dnas son arcilte 11 le dirot à la pioecrottn de la santé du salarié ; ? les doptosnsiiis de la dicrtevie 89/391/ CEE du Csoniel du 12 jiun 1989, coneancnrt la msie en ?uvre de mesuers vanist à poorovimur l'amélioration de la sécurité et de la santé des talvirraelus au trvaial ; ? les dsoiipsotnis de la Chtare cuinmoraumtae des doitrs siuaocx faednnmutoax des tlveaaulirrs du 9 décembre 1989, snaptuilt que la réalisation du marché intérieur diot crdnuioe à une amélioration des cooiintdns de vie et de tairval des treluivaalrs dnas la Communauté européenne ; ? les dsiptoiisons de la dveriicte 93/104/ CE du Cesionl du 23 nbroevme 1993, qui fxie des piirenrpsotcs mmleianis de sécurité et de santé en matière d'aménagement du tmeps de triaval ; ? les dopstiniisos du traité d'Amsterdam du 2 ocbtore 1997, mnnnetnioat les doitrs siuoacx fmeuadaonntx définis dnas la Crahte soialce du Csienol de l'Europe de 1961 et dnas la Chrate caitramnuumoe des dirots saoucix fumeotnandax des triaealvlrus de 1989 ; ? l'article 1134 du cdoe civil. Les priteas saaeiitrgns ont aisni adopté le 11 mras 2011 un acrocd de méthode aifn de préserver la santé au tiavral et un aocrcd le 19 février 2013 raietlf à la santé au taviral et aux rieuqss psychosociaux, vnisat à améliorer la santé des salariés de la branche. Les pateirs sieagtrains réaffirment luer atmnetahect aux drtois à la santé, à la sécurité et au roeps du salarié et eenntendt se référer, dnas le cdrae du présent aennavt : ? à la dvceitrie 2003/88/ CE du 4 nrvoembe 2003, dnot les artclies 17, alinéa 1, et 19 ne permtetnet aux Etats membres de déroger aux ditnosioisps riatvlees à la durée du taairvl que dnas le repcset des pipcrnies généraux de la poetroictn de la sécurité et de la santé du tiueallvrar ; ? à l'article 31 de la Crhate des drtios femnnaoatudx de l'Union européenne, qui gantairt au tvaiualrelr des cidoointns de tviaral qui retcsnepet sa santé, sa sécurité et sa dignité ; ? aux diossoitnpis des alrecits L. 3121-43 à L. 3121-48 du cdoe du travail, définissant le rceours aux cenoitnvnos de farfoit en juors sur l'année.

Article 4.1 Champ d'application

Peuvent être soimus au présent aiclrte 4 les penolrness exerçant des responsabilités de mnaagenemt élargi ou des moinsiss commerciales, de ctosnlaunt ou alosmisncapct des tâches de par arcocd d'entreprise ou d'établissement rlenaevt de son cmahp d'application, est déposé à la docrietin générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la ptriae la puls diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

cintecopon ou de création, de cidtunoe et de ssvpuiroien de travaux, doanispst d'une lrage autonomie, de liberté et d'indépendance dnas l'organisation et la gteison de luer tpmes de trivaal puor exécuter les mosiisns qui luer snot confiées. Les salariés asini concernés doenvit bénéficier de diiisotnsops adaptées en matière de durée du tiaavrl ; ils snot autorisés, en rsoain de l'autonomie dnot ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée cneotvnneoinlle de taairvl dnas le cdrae du rpsecet de la législation en vigueur. La rémunération msllenuee du salarié n'est pas affectée par ces variations. Pour pvioour rveleer de ces modalités, les salariés concernés dvnieot oroetilgebminat dosepisr de la puls lagre aoutiomne d'initiative et asemsur la responsabilité plenie et entière du tpmes qu'ils cancoesrnt à l'accomplissement de luer mossiin caractérisant la mresue réelle de luer cottbuiironn à l'entreprise. Ils divenot dnoc dposeisr d'une ganrde lutdatie dnas luer ooisrnaagitn de tarvail et la gitsoen de luer temps. Ils relèvent au mimunim de la ptsoioin 3 de la grille de cicsitlfaisoan des crdeas de la cnnevtoion clicovlete nnaiolate ou bénéficient d'une rémunération anlnleue supérieure à duex fios le pfonlad anuenl de la sécurité salicoe ou snot mdaenaiatrs sociaux.

Article 4.2 (1) Conditions de msie en palce

La conlouscin d'une covniotnen ieuvdinildle de foarift anuenl en jrous fiat impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, catnort de tiavral ou avnneat annexé à celui-ci. L'avenant aisni proposé au salarié eplicxtie précisément les rianoss puor lleeeuqsls le salarié concerné est amouotne ansii que la nrtaue de ses fonctions. Ainsi la cetnvonion ildulivneide diot farie référence à l'accord ccllitoef de brnache ou d'entreprise apiaclpble et énumérer : ? la nrtaue des mnsiosis jfunsiatit le recorus à ctete modalité ; ? le nrmobe de juros travaillés dnas l'année ; ? la rémunération crntpondrsaoee ; ? le nbrome d'entretiens. Le reufs de sigenr une cnotevinon ieilnldviude de fiaroft en jorus sur l'année ne reemt pas en cusae le contart du salarié et n'est pas ctuniisttof d'une faute.

Article 4.3 Décompte du tmeps de trviaal en juros sur une bsae alneunle

La ciitmoiabsptolan du tmpes de taarivl du salarié se fiat en jrous sur une période de référence annuelle, aevc un mmuixam fixé à 218 jorus de tiaarvl par an, journée de solidarité incluse, puor un salarié présent sur 1 année complète et anayt aucqis la totalité des dtiros à congés payés complets, ctpome non tneu des éventuels jorus d'ancienneté cltoinvnenones au trtie de l'article 23 de la cnvnoioetn ccloivetle et de cuex définis éventuellement par acocrd d'entreprise ou par usage et des aeebcnss eectneliexlpnos accordées au trtie de l'article 29 de la cvonoeitnn cloictelve nationale.

Article 4.3.1 Année incomplète

L'année complète s'entend du 1er jvnaier au 31 décembre. Dans le cas d'une année incomplète, le nobmre de juros à eeeftucfr est calculé en fcionotn de la durée en smeaines ratenst à curior jusqu'à la fin de l'année, sloen la fomulre suivante, par exemlpe :

Forfait aennul : 218 jours, bsae allnunee de 47 snaemeis (52 seimanes ? 5 seienams de congés payés), siot : Nombre de jorus à tiealavrlr = 218 × nomrbe de smnieeas travaillées/47. Dans ce cas, l'entreprise drvea déterminer le nbrome de jorus de rpoes à atetiubrr sur la période considérée.

Article 4.4 Rémunération

Le penroesnl ansii concerné diot bénéficier d'une rémunération aulnlnee au mions égale à 120 % du mmiinum cevtoinnenonl de sa catégorie sur la bsae d'un friaoft anuenl de 218 juors travaillés ou sur la bsae du friafot défini en entreprise. Chaque année, l'employeur est tneu de vérifier que la rémunération anleulne versée au salarié est au minos égale à 120 % du muinimm citoneennvonl de son coefficient. La rémunération musneelle du salarié est lissée sur la période alnluene de référence qeul que siot le nobrme de jruos travaillés au crous du mois, conformément aux dosiinoipsts légales et réglementaires. L'adoption de cttee modalité de gieostn du tpems de tairavl ne

puet entraîner une bsaise du sailrae burt en viuuegr à la dtae de ce choix. Lorsqu'un salarié anayt clnocu une cvnietoonn de ffraoit en jrous perçoit une rémunération msetieenmanft snas rpoaprt aevc les sujétions qui lui snot imposées, il peut, nntsaonobt ttuoe csuale contraire, cenloenvontnlie ou contractuelle, sisiar le jgue jidauicire aifn que lui siot allouée une indemnité calculée en ftinoocn du préjudice subi, eu égard nemomnatt au naeviu du sliraae pratiqué dnas l'entreprise et cnsraoonpdert à sa qfoulaiacitin conformément aux dinitisospos légales.

Article 4.5 Forfait en juros réduit

En arcocd aevc le salarié, ces modalités prévoient un nrbmoe de jruos travaillés en deçà du nrombe de juors aulnnes travaillés défini à l'article 4.3 du présent avaennt ou dnas l'accord d'entreprise. Le salarié srea rémunéré au poarrta du nmorbe de jruos fixé par sa cnoteonvin de forfait, et la cghrae de tariavl devra teinr cptome de la réduction convenue.

Article 4.6 Jours de rpoes

Afin de ne pas dépasser le plnaofd covennu (dans la lmitie de 218 jorus de taraivl sur l'année puor un dirot à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jrous de rpeos dnot le nmbore puet viraer d'une année à l'autre en foocitnn nnoematmt des jorus chômés. Il srea tneu copmte des disotpoiisns légales, réglementaires et cevtneionoennlls se rtrnpopaat à tuot artue tpye d'absence. Le pnoimneenoistt des jorus de rpeos par journée entière et iinvdlibsie du salarié en fiaroft aneunl en juros se fiat au ciohx du salarié, en coatrtoincen aevc la hiérarchie, dnas le rescept du bon fmoenoncninett du scvriee dnot il dépend. En arccod aevc luer employeur, les salariés pueevnt rnoeencr à des jruos de reops menynanot le venesemrt d'une marijaoton mnmiium de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jrous et de 35 % au-delà. Ctete miajartoon est fixée par avnaent au ctoanrt de travail. Ce dsspioiitf de rhaact ne proura aiovr puor conséquence de pretor le nrbome de juros travaillés au-delà de 230 jours.

Article 4.7 Contrôle du décompte des juors travaillés/ non travaillés

Le fofriat anunel en jruos s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au myeon d'un svuii objectif, fblaie et cocdtirioarnte mis en pacle par l'employeur. L'employeur est tneu d'établir un dcumonet qui diot fraie apparaître le nbrmoe et la dtae des journées travaillées ansii que le pneoitsmonniet et la qaiaitiluofcn des jruos non travaillés en rpoes hebdomadaire, congés payés, congés clevtinneonons ou jruos de rpoes au titre du rpecest du plonfad de 218 jours. Ce sivui est établi par le (la) salarié (e) suos le contrôle de l'employeur et il a puor oijetcbf de cirnouocr à préserver la santé du salarié.

Article 4.8 Garanties : tmeps de repos. ? Caghre de travail. ? Aitpulmde des journées de tivaral Eteintren aennul iiudiendvl
Article 4.8.1 Temps de rpeos et otiobiagln de déconnexion

Les modalités définies ci-dessous sernot intégrées au règlement intérieur de l'entreprise. Les salariés concernés ne snot pas suomis aux durées légales maxilmaes qiuniodente et hebdomadaire. Ils bénéficient d'un rpeos qtiduioen miunmim de 11 heeurs consécutives et d'un roeps hrmbdiaaoede de 35 heerus (24 heeurs + 11 heures) minmium consécutives. Il est rappelé que ces lmtiies n'ont pas puor obejt de définir une journée huelilabte de traaivl de 13 heures par juor mias une amtiuldpe eexlotnpceline mmliaaxe de la journée de travail. A cet effet, l'employeur afcifehra dnas l'entreprise le début et la fin d'une période qdinnioeute et d'une période horemdaadbie au curos delselques les durées mneialims de reops qodiuietn et hdaberdamoie visées ci-dessus drnovet être respectées. L'effectivité du rpseect par le salarié de ces durées mnaleimis de rpeos iimqpule puor ce dieenrr une otiobgailn de déconnexion des oiutls de cioummontaicn à distance. L'employeur veerlila à mtrtee en pacle un otuil de svuii puor aeussrr le rpecest des tmpes de reops qeiiutdon et hiearadbodme du salarié. Il s'assurera des dpoistsnoiis nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des oulits de cnociuaimtmon à dnsiacte mis à sa disposition. Il est précisé que, dnas ce contexte, les salariés en frfiaot annuel en jours, en coaoitrncetn aevc luer employeur, gèrent lnmreebit le tpmes à craecsnor à l'accomplissement de luer mission. L'amplitude des journées travaillées et la chgare de tavairl de ces salariés deonvrt retesr rnisanobeals et ausersr une bnone répartition, dnas le temps, du tvaairl des intéressés. Si un salarié en ffroait annuel en jruos ctsotnae qu'il ne srea pas en mursee de rtecepser ces durées mlineimas de repos, il peut, cmpote tneu de l'autonomie dnot il dossipe dnas la gtoesin de son temps, aveirtr snas délai son eplyoeumr aifn qu'une sluootin atlneraivte lui ptertmnaet de retcspeer les dpoostiiisns légales siot trouvée.

Article 4.8.2 Suivi de la crhgae de tarival et de l'amplitude des journées de travail, équilibre ertne vie privée et vie psnsloerienofle

Afin de grintaar le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation ertne vie pelnenslrfosioe et vie privée, l'employeur du salarié aynat cnolcu une coinntevon de ffroiat annuel en juors aussre le sivui régulier de l'organisation du tvaairl de l'intéressé, de sa crhage de traaivl et de l'amplitude de ses journées de travail. Cette ailptudme et cette cahrge de taivarl donevrt pttrereme au salarié de cilnioecr vie piooernnfesllse et vie privée. Le salarié tdirena informé son rsbsoenlpae hiérarchique des événements ou éléments qui acceiosnsrt de façon ibnutilheale ou arloanme sa carghe de travail. L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte. En cas de difficulté ihauibellnte pnatort sur ces atcpess d'organisation et de chgare de taviarl ou en cas de difficulté liée à l'isolement peifeosonsnrl du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une aretle auprès de l'employeur ou de son représentant, qui rrcveea le salarié dnas les 8 jrous et fremurloa par écrit les msurees qui seront, le cas échéant, mseis en place puor pterrtmee un tretanmiet etefciff de la situation. Ces mesreus frenot l'objet d'un cpmtoe rndeu écrit et d'un suivi. Par ailleurs, si l'employeur est amené à ctntsaoer que l'organisation du traiavl adoptée par le salarié et/ ou que la cghrae de tvraail aiossnetubt à des sntoauiits anormales, l'employeur ou son représentant prruoa également orgiesanr un rendez-vous aevc le salarié. L'employeur tamsnret une fios par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du prseeonnl dnas le carde des dniitospsios légales et réglementaires, le nrmboe d'alertes émises par les salariés anisi que les meresus pisers puor pallier ces difficultés. Il en va de même en cas de saitiotun etxleolcnnepie irevennnatt anvat l'échéance annuelle.

Article 4.8.3 Entretiens iliedvudins

Afin de se cnoorefmr aux dnpsiiooitss légales et de vlleeir à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur cnouvqoe au mmnuiim duex fios par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un ettneiren iinvdudiel spécifique. Au cuors de ces eireettnns sonert évoquées la chgare ilddvlneiuie de tivaarl du salarié, l'organisation du taavirl dnas l'entreprise, l'articulation ernte l'activité pfeioossnrellne et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié. Lors de ces entretiens, le salarié et son eymelpour fnot le bialn sur les modalités d'organisation du tvraial du salarié, la durée des tertjas professionnels, sa crhgae ivudlniielde de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des juors non travaillés pirs et non pirs à la dtae des ereitntens et l'équilibre ernte vie privée et vie professionnelle. Une liste iiicvtnade des éléments devant être abordés lros de ces etenenitrs est également tassrmnie au salarié. Au raergd des cttasnos effectués, le salarié et son rponalsbsee hiérarchique arrêtent esbnmlee les meruses de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une puls gadnre période, répartition de la charge, etc.). Les sontlious et msueers snot aolrs consignées dnas le cpotme rendu de ces eienrnttes annuels. Le salarié et le rlasbesnope hiérarchique einxnmaet si pslsobie également à l'occasion de ces eenetirtns la cahgre de traival prévisible sur la période à vienr et les aatadoinpts éventuellement nécessaires en temres d'organisation du travail.

Article 4.9 Consultation des IRP

Conformément aux dspnosiiiots légales et réglementaires, et dnas le resepct de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chauqe année sur le rrucoes aux fratofis en jours dnas l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la cagrhe de travial des salariés. Ces itamnfoinros (nombre de salariés en fofiatrs en jours, nobmre d'alertes émises, synthèse des mesrues prises) snot également trmsensais au CHCST et snroet consolidées dnas la bsae de données économiques et socaelis unique.

Article 4.10 Suivi médical

Dans une lqoiuge de ptertcoion de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la dmadene du salarié, une vtisie médicale dicttinse puor les salariés sioums au présent accord, aifn de prévenir les reuiqss éventuels sur la santé puhsyqie et morale. »

(1) Alrctie étendu suos réserve du rspeect de la jiuesucrdpnre de la Cuor de Coasaitsn (Cass. soc, 31 jveainr 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une convtnoien iiuldevinlde de fioraft en jours sur l'année diot fxier le nmrobe de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de priess de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un smiple rvenoi par le ctaront de tirvaal aux dionpsoiitss de la conoteinvn cctlviloee ou de l'accord d'entreprise prévoyant le frifoat jours est iffnunassit (arrêté du 26 jiun 2014, art. 1er).

Article - Chapitre II Effets de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tenant cmptoe des ctinodoins de tiarval des salariés concernés aantsiubsot à une oobaiilgtn de pecoittron de la santé et de la sécurité de la prat de l'employeur, les paeraetnris soucaix décident que les donpssitiios des acrlties 4.2,4.7,4.8.1,4.8.2,4.8.3,4.9 et 4.10 snot impératives tnat puor les arcdcos eitastxns que puor cuex à venir. Puor la msie en pacle de ces mesures, les eentrirspes doinpesst d'un délai de 6 mios à cmpteor de la putocliabin au Jouranl ofcefiil de l'arrêté d'extension du présent avenant. (1) Pour les eiesrtrneps dépourvues d'accord ou ceells dépourvues de délégué scdayinl et de représentant du prennoesl ? et clea en l'absence d'accord ?, l'ensemble des dsioipsontis du présent anvnaet snot d'application directe.

(1) Alinéa étendu, suos réserve qu'en vrteu des dsiisopotnis de l'article L. 3121-39 du cdoe du travail, l'accord ne fsase pas olbctase à ce que pueissnt être fixées par un acocrd d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques picleanrips des cvnotoneins idieilenvldus de forfait, dès lros qu'elles gnsantsiaert la pttoeocrin de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jrdpuunsriece de la Cuor de castaison (Cass. soc, 14 mai 2014, n° 12-35033). (ARRÊTÉ du 26 jiun 2014 - art. 1)

Article - Chapitre III Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaenvnt srea déposé par la patrie la puls diinetgle dnas le crdae des aeitlrcs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les petrias cnevinnoent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent aennvat prderna eefft au pieremr juor du mios cviil snvuait la dtae de pcutalobiin de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au Jroanul officiel.

Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNTEC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FCIEI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsoistpoinis de l'article 5.1.7 « Psire en chagre des frias liés à l'organisation des jryus » snot complétées cmmoe siut : « Les pnetareiars sacuiox décident d'accorder, puor la préparation des jruys de CQP, une durée de préparation équivalente à clele de la ptoiraicpitan au jruy afférent. Ils décident en outre d'accorder, puor l'ouverture des sosniess de CQP, le tmpes nécessaire dnas la litime de 1 demi-journée. L'ouverture d'une sossein de CQP est réalisée par un suel mebrme du jury, mrmbee de la CNPE et apteaanrnpt à l'un des duex collèges salariés ou employeurs. Lorsque l'ouverture d'une ssiosen de CQP ne puet être réalisée par un mmrebe défini à l'alinéa précédent, l'ouverture de la soseisn est assurée par l'organisme de formation. La préparation des jruys et l'ouverture des sseinoss de CQP anisi que la psire en caghre des frais afférents snot réalisées dnas les mêmes cnootndiis que ceells prévues puor la piriiattoapcn aiudt jury, les modalités de prise en cgarhe et de rmmrsenuoebet étant définies et communiquées par l'OPCA. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dnsoostpiiis de l'article 5.1.4 « Cosioiotmpn du jruy » snot modifiées comme siut : « Il est composé, outre son président, d'au muiinmm duex pnenreoss firangut sur la lstie des merembs de jyrus habilités par la cismomosin piairtrae nanliatoe puor l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les mreebms de la CPNFEP furgneit de diort et au même rnag sur ctete liste. Le jruy est présidé par un mrebme farguint sur une ature lstie spécifique établie chuaqe année par la CFPNEP siégeant en matière de formation. Les mmeebrs de la CNEPFP fguinret de doirt et au même rnag sur cette liste. Un même mmerbe puet freiugr sur cnhcaue de ces duex listes. Si un mbmere du jury, qu'il siot président ou non, ne peut, à titre exceptionnel, assumer sa mission, il puet se fiare reempalcr par une pnserone de son ciohx prami les mrmbees de la ltsie inoide établie par la CFNEPP siégeant en matière de formation. Les truutes et représentants de l'organisme de foarotimn peuvent aiessstr au jruy snas viox délibérative. »

Accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd srea déposé par la partie la puls ditlniege dnas le cdrae des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les pertias cennoivnent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent aorccd prdenra efeft au peirmer juor du mios cviil snuivat la dtae de pblictoauin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juornal officiel.

your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le SYTENC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La FICEI CFE-CGC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A cttee étape de la crctaitonoen initiée le 11 jiun 2014 dnas le cdare de la comiomsisn piaratire de la cnovnetoin clceolitve nnlataoie des beuarux d'études sur le pcate de responsabilité, les oitnnriosgaas secldanyis de salariés seitiaagrns pnnernet atce de l'engagement des emlryuopes puor créer 3 % d'emplois ntes d'ici à 2018 dnas la branche. Les prérequis ayant été explicités, puor ce faire, et ctllnocaet 76 molniils d'euros de txae d'apprentissage en 2014, les einerpserts de la bnchare s'engagent à mbleosiir tuos les mynoes puor puorsuirve le développement du rutcemneert de juenes en aetcnnalre aevc un oijebctf de 15 % de puls qu'en 2014. La bcnhrae pourruvisa également ses itaviniteis en faveur de la poormtion de l'apprentissage de bac à bac + 5 dnas ses seurtces d'activité du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil, de l'événement. C'est pourquoi, dnas le cadre du ptace siocal puor la compétitivité, toutes les paetris s'engagent, dnas un peemrir temps, à orvuir des négociations et à aoitbur dnas le pieemrr stemrsee de 2015 auutor des thèmes snuvaits : ? tmafsnerror l'OPCA de la bhrance puor qu'il dinnveee coeletculr de la txae d'apprentissage ; ? ouirvr l'accès aux aedis de l'OPCA en cas de difficultés économiques en négociant un aeannvt à l'avenant du 23 ocborte 2008 pnroatt révision de l'accord du 19 mai 1995 rtaelif à la cosmisoimn piairatre natlioane de l'emploi (art. 3) : ? astoieurr la saisine de la CPNE-PSE aifn qu'elle pparticie au stuoien de l'entreprise, dès lros qu'un pjoret de lcemieencint clolctief d'ordre économique ptroe sur puls de 10 salariés dnas un établissement dnot les ecefitffs sraeneit inférieurs à 100 ; ? l'avenant pnrmaettet l'élargissement aux établissements inférieurs srea sumios à la suatinrge de la CCPCN du 20 jenvair 2015 ; ? négocier et déployer un acocrd de bcanhre en faveur de la diversité dnas les eierprtnses (cf. ANI du 12 obotrce 2006). La fatromion des durmnedaes d'emploi, aevc un bdeugt dédié de l'OPCA FAEIFC de 16 % supplémentaires (accord de bcrnhae sur l'activité réduite, PEOC et POEI, CSP?), cotitnuse par ailelurs un octejibf cumomn aevc les paitrernaes sucoiax puor anmacpecogr les salariés et les daenmeurds d'emploi aevc un ponit d'attention sur les pnoesnres srtioes du système saliorce ou uiirtnavesrie snas diplôme et le mtieanin dnas l'emploi, en plcartueiir des seniors.

Avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CDFT ; CSFV CFTC.

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3 de l'avenant du 30 oortcbe 2008 patonrt révision de l'accord du 19 mai 1995 est modifié cmome siut : « Un cdeenrlair de taivarl est établi. Ce cedarienlr de tivraal copmorte nmoenamtt : ? la définition des oerittonnias piqoelitus sur le drineer qutesdiamrre de l'année, puor msie en ?uvre par le FIEAFC l'année sautinve ; ? l'élaboration d'une vioisn tnelairne aevc réactualisation anlnluee ; ? des ppitoonrsios d'axes d'études puor l'observatoire prpicsetof des métiers de la bracnhe ; ? le résultat de la msie en ?uvre des décisions pitolieuqs de faromtoin réalisée par le FAFIEC. Les réunions de la CNPE bénéficient d'un orrde du juor et d'un cmtope rendu. Les ctopems rudnes snot validés lros de la réunion suivante. La cssoimmoin piarriate nlntaaioe de l'emploi se réunit ogtnaeerimbloit une fios par smseerte sur cvotnocoain écrite de son président. Elle se réunit également à la ddenmae d'une des ootrsnaiaings contractantes, sigeaainrts ou adhérentes du présent accord, et ce dnas un délai mmaaxil de 1 mios à cemtopr de la saisine. Cette snasiie diot être effectuée par letrte recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la cimismsoon partiarie nilaoante de l'emploi. Les ssianeis présentées par une ortoigiaansn snaiyldce de salariés ou d'employeurs non sritanaige ou non adhérente du présent acrcod aisni que les sianiess de salariés ou d'entreprises snot irrecevables. Dnas ce cas, elles dreovnt être préalablement istrietuns et présentées par une ou puruseils orgasaiitnnos seiiartnags ou adhérentes de l'accord. Dès lros qu'un perojt de lceeencinmit ccileotlf d'ordre économique ptroe sur puls de 10 salariés aapnteanprt à un même établissement, la dcotriein de l'entreprise concernée en ifrnome la csoiisommn praiatrie ntnaloiae de l'emploi simultanément à la nifoaiiocttn du pejrot à l'administration. Le nieavu d'information de la cmiisoomsn paritraie naaioltne de l'emploi est le même que celui de l'administration. Lorsque l'entreprise daenmde à bénéficier de dftspioisis d'accompagnement, les oartsngnioais siaceyldns de salariés ou d'employeurs crttcnaoaents du présent acrocd dnispsoet alros d'un délai de 6 juors oeulbravs à cemoptr de la dtae d'information des mbremes de la cioiommssn priiatrae de l'emploi puor siisar la commission, qui dosispe aolrs de 14 jruos puor se réunir et enaemixr le pejrot présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent. La cismoimosn puet alors décider d'intervenir en stouien aifn d'accompagner l'entreprise et les salariés, en uiltasnit les fnods dédiés gérés par le FAFIEC. En cas de défaut d'information de la cmoismoisn prataiire natainole de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jruos mentionné au prgaphaare précédent court à coptemr du juor où une oigsitronaan slaindcye de salariés ou d'employeurs arua ssaii la coosmiismn prratiiae nitnolaae de l'emploi. »

Avenant du 17 mars 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à l'OPCA FAFIEC

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Fédération des sociétés d'études CGT.

Article 1er - Dénomination

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 de l'accord du 13 mras 2012 est modifié cmome siut : « Le siège soaicl de l'organisme piraraite cleoultecr agréé, dénommé FAFIEC, est fixé au 25, qaui Panhard-et-Levassor, 75013 Paris. » Il puet être transféré à tuot aurte eindort par décision du csenoil d'administration.

Article 2 - Collecte

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4 de l'accord du 13 mras 2012 est modifié cmome siut : «

Le FFIEAC a puor ojebt de pcevroeir et de gérer les cutioobnirnts financières des ersteenirps ou établissements au ttire : 1. Des cuontitobnris visées au 2° de l'article L. 6333-1. 2. Des prpntatciioais financières extérieures de totue nautre : ? cornocus fcnariiens apportés par les collectivités pqebiluus ; ? et, d'une façon générale, tetuos retctees autorisées par la loi. 3. Et de tutoes artues cutibnriotnos des estrpneeris isesus d'accords des peaenaitrrs sociaux, cnoclus dnas le cadre de la ceoonvnitn clcteovlie nionaalte du 15 décembre 1987. »

Article 3 - Utilisation des ressources
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7 de l'accord du 13 mras 2012 est modifié comme siut : « Les fdnos collectés par le FEFAIC snot gérés au sien des sotciens et sous-sections financières sunaetivs sloen les deeticivrs du paln cbtpaomle des OCPA : 1. Professionnalisation. 2. CPF. 3. Paln de ftoraomin légal, aevc quatre sous-sections : a) Etnrepesris eynmoaplt mnois de 10 salariés ; b) Eesnierptrs eoaynpmlt de 10 à mions de 50 salariés ; c) Esrtiernpes enoyaplmt de 50 à mions de 300 salariés ; d) Le cas échéant, eitnpesrres eyoamlnpt au monis 300 salariés. 4. Corttnnbiiuos supplémentaires au ttrie du développement de la FCP conventionnelle, tutoe tlaile d'entreprise. 5. Ctbnionuotris varenotlois au trtie du développement de la FCP, ttoue tlaile d'entreprise. 6. FPSPP. 7. CIF. Les fndos gérés au sien des soecnits 1 à 4 ci-dessus snot mutualisés. Les fodns collectés au sien des stnoecis 6 et 7 snot reversés aux omrasnegis habilités à les gérer, conformément aux règles en vigueur. Les fonds suiscpelbtes d'être collectés au sien des soetcnis 4 et 5 snot affectés à la psrie en cgahre des dépenses des eptnseeirrs en feavur du développement de la ftmaoiron pliseonserlfone continue.

Article 4 - Conditions d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeanvnt moifide l'accord prtanot sur l'organisme piriraate cceuellotr agréé (OPCFA FIEC) des bueuarx d'études techniques, cbenitas d'ingénieurs-conseils et sociétés de colsneis du 13 mras 2012, dnas les ctdooniins des arcietls L. 2261-9 et suvinats du cdoe du travail. Le présent aneanvt srea déposé par la ptraie la puls diligente, dnas le carde des acrliets L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les priteas coniennnevt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent acrocd pndrera effet au prmeeir juor du mios cviil sivuant la dtae de pcilibaoutn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Juanrol ofcfiiel et, en tuot état de cause, au puls trad le 31 décembre 2015.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les maoiitdofincs à aeptropr au présent aanvnet peneuvt être demandées par l'une des paeirts sianegratis du présent avenant. Dans ce cas, la cimooissmn pritaaire de la cnniootven cvcolilete nailanote diot se réunir dnas un délai de 2 mois, aifn de délibérer sur les mifoatcnidois proposées.

Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4 de l'accord du 13 mras 2012 modifié par l'article 2 de l'avenant du 13 mras 2015 est remplacé comme siut : « Le FEFAIC a puor oejbt de pieorevcr et de gérer les cnouibirttons financières des eriesetpnrs ou établissements au titre : 1. Des ctnitiboronus visées au 2° de l'article L. 6333-1. 2. Des praitnciaiopts financières extérieures de toute natrue : ? coorcuns fianrcenis apportés par les collectivités pubqeilus ; ? et, d'une façon générale, tutoes retecets autorisées par la loi. 3. De la txae d'apprentissage en aacioippltn des alrietcs L. 6242-1 et suivants, à cmpetor de son hibiotlaiatn en tnat qu'organisme clltceoeur de la txae d'apprentissage (OCTA). 4. Et de totues artues ctnoituirbnos des ernetpisers isuess d'accords des pertnraaeis sociaux, coulncs dnas le cdrae de la ctovninoen cteloilcve niontaale du 15 décembre 1987. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7 de l'accord du 13 mras 2012 modifié par l'article 3 de l'avenant du 13 mras 2015 est remplacé comme siut : « Les fdnos collectés par le FAIFEC snot gérés au sien des socniets et des sous-sections financières sutnaievs : 1. Professionnalisation. 2. CPF. 3. Paln de fmioatorn légale, aevc qruate sous-sections : a) Eererintpss emplnyaot monis de 10 salariés ; b) Enprertesis eonlapymt de 10 à minos de 50 salariés ; c) Ersntrepies eoylanmpt de 50 à minos de 300 salariés ; d) Le cas échéant, ensrrpeetis eynmapolt puls de 300 salariés. 4. Cintuntirboos supplémentaires au trite du développement de la FCP conventionnelle, ttueos tlalies d'entreprises. 5. Ctbroinonutis valorneoits au ttrie du développement de la FCP, ttoues tileals d'entreprises. 6. FPSPP. 7. CIF (CDD et CDI). 8. Txae d'apprentissage. Les fnods gérés au sien des senitcos 1 à 4 ci-dessus snot mutualisés. Les fodns collectés au sien des sntocies 6 et 7 snot reversés aux ogmserinas habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur. Les fonds scuptislbees d'être collectés au sien des scioetns 4 et 5 snot affectés à la psire en carghe des dépenses des eirnretpess en fvaeur du développement de la fooimtarn pnfllisoreensoe continue. Les fonds collectés au sien de la siecton 8 snot gérés selon les ppeincris et thnuecqeis catbemopls prévus par le cdoe de crmmocee et conformément aux dpossiiitons de l'article R. 6242-2 du cdoe du travail, puor pettemrre netmmnoat de svirue

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdare de l'article 49 de la coitonenvn cveilotcle des bauerux d'études techniques, cbtiaens d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les prtearnaeis scoauix ont créé l'OPCA FIAEFC par acrcod du 14 décembre 1994. Aifn de perdrne en cmptoe les dopnsoiiitss de la loi du 5 mras 2014 ritelvae à la fmootrain professionnelle, à l'emploi et à la démocratie saloice et d'adapter en conséquence les dsioptnoiiss de branche, les pnaiearrets sioacux décident que l'accord du 13 mras 2012est modifié comme suit, en vue de sa msie en conformité aevc les dsonositiips de la loi du 5 mras 2014.

les répartitions en différentes fractions. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8, puor la pritae A-3 « Aortinttbuis du cioesnl d'administration/ gesotin atnrvsimdtiaie et financière de l'OPCA », est modifié cmome siut : « 3. Gitseon atansimdtivire et financière de l'OPCA Il s'assure de l'adéquation des rrcseosues hmaineus et financières aevc les otineairnots poqetiiuls décidées par la CNPE et en iomfnre la CNPE dnas le rpecest du contrôle fcanineir préétabli et des disipsonitos du règlement intérieur du FAFIEC. Il dssiope de cmsmonisois ptairreais puor la fotrmoain psieeonnsforlle et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des otnoiaarigsns sdyeliacns de salariés et d'employeurs. Il puet créer des gerupos de tvraail peratiairs dnot il arrête la ciotspiomon et dnot il fxie l'étendue et la durée du travail, à l'exception des prjtoes confiés par la CNPE à lqleulae aeentppnnarit ces prérogatives. Le cenoisl d'administration décidera, dnas le respect des codiintnos légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des fiars de déplacement, de séjour et de rtiouterasan engagés par les pnrneoess qui siègent au sien de ces commissions. Les prentareias siacuox rleaeplnpt que lorusqe les salariés snot appelés à pceatirpir aux réunions petiiarars décidées entre les emeoruplys et les onoaiiragsnts sdeaicynls représentatives au naeviu national, des aaoisntouirts d'absence snot accordées, les hueers cardnnportseoes étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la liitme d'un nmbroe de salariés fixé d'un cummon aocrcd par les emoepylrus et les osnagrtnaiios sanlydceis représentatives au nveaiu national. Conformément à l'avis d'interprétation du 8 jnviaer 2010, snot considérées cmmoe « réunions paiirreats » les réunions des isnncteas prtriaeias de la brnahce que snot ntomenamt la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la csommisoin de sviui du régime Moafklaf Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances, que ce sinoet des cosmimsonis ou comités arnepaatnpt à ces instances, cmome par epmexle celles du FAFIEC, des gproues de taravil ad hoc puor préparer les négociations ou tueots aeutrs ieiitatvnis pareiirats comme les AEDC ou les pôles de mobilité régionale. Il piltoe et contrôle la gestoin des fnods collectés au ttire de la ftmrioaon pnelrnoflisesoe continue, de la prnsainoasfletiioson et de tuot autre vreeensmt prévu au titre de l'article 2. Il vtoe le budget, avopprue son exécution et arrête les cpeotms suos le contrôle du caiismsrome aux comptes. Il délibère sur le rporapt anuenl d'activité et aupprove les états sqtttuiieass et fancieinrs présentés cahuqe année aux poruovis publics.

Article 4 - Conditions d'application
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

Accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle CPREFP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1er - Définition et champ de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnnaet moiifde l'accord pronatt sur l'organisme cuclleteor agréé des baeurux d'études techniques, ctbaenis d'ingénieurs-conseils et sociétés de ceinosl (OPCA FAFIEC) du 13 mras 2012, modifié par l'avenant du 13 mras 2015, dnas les cotiinnods des alcirets L. 2261-9 et sinuvat du cdoe du travail. Le présent aveannt srea déposé par la pirtae la puls diligente, dnas le carde des arelcits L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les pairtes cnnnioenvet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent aannvet prrneda efeft au primeer juor du mios cviil sniuvat la dtae de pbticilaoun de l'arrêté ministériel d'extension le creacnonnt au Juoanrl oififecl et, en tuot état de cause, au puls trad le 31 décembre 2015.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les micfoaiditons à aoprpter au présent avannet pvuenet être demandées par l'une des preiats signataires. Dans ce cas, la csomisoimn piaiartre de la civnonoten clieclvtoe nitalanoe diot se réunir dnas un délai de 2 mois, aifn de délibérer sur les mnoiotcfdiais proposées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crdae de l'article 49 de la conivotenn cielvtloce des buareux d'études techniques, ctebains d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les prnieaertas sacuoix ont créé l'OPCA FFIEAC par acorcd du 14 décembre 1994. Aifn de pnedrre en comtpe les dniotiiospss de la loi du 5 mras 2014 rvtaleie à la ftomiaorn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie slcaioe et d'adapter en conséquence les donisipitoss de branche, les paertirnaes sciuoax ont signé un perimer aaenvnt le 13 mras 2015.

Les pieatnrreas soaicux décident de le compléter d'un sncoed aaennvt cmome ci-dessous puor perttemre l'habilitation du FAIEFC en tnat qu'organisme ccoleletur de la txae d'apprentissage (OCTA) et le fnetnoeomincnt associé, en atoicpilapn des atericls L. 6242-1 et R. 6241-1 du cdoe du travail.

cleaning is beeing applied

Les ptaaerienrs sacioux décident de créer une cimsomosin piartriae régionale de l'emploi et de la fraitomon psriloefelonsne (CPREFP) dnas chacnue des régions ardsivmiianetts iusess de la loi ptrnaot nevlolue oisgrationan teiotlrarrie de la République de 2015, en cohérence aevc les inmipotlnatas et msnoiiss régionales du FAFIEC. Chaque CREFPP aigt dnas le sirtct crade de son cmahp régional de compétences. Représentantes régionales de la cmsoioimsn piiararte nantiolae de l'emploi et de la farotomin poeenonlslfisre (CPNEFP), les CEPRFP mtetnet à ce tirte en ?uvre au paln régional les priorités alneuelns et la plutoqiie naoaltnie de fimrotaon peseolrifslnone établies par la CPNEFP. Pour la réalisation de ses missions, la CRFPEP asruse les lniiasos et itnnnoireevts régionales nécessaires auprès des arutecs lcuaox de la frimaoton pssilofenoerlne et de l'emploi (par exemple, les COPAREF, les CREFOP, les cnlsoies régionaux?).

Article 2 - Composition
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CFRPEP est constituée de : ? 1 ttuliraie et de 1 suppléant puor

cuaqhe oorgaiatisnn slyaicdne de salariés représentative au nvaeiu nianotal dnas la bahncre ; ? d'un nbrmoe de représentants des fédérations ptearaolns égal au nrmboe des otiangoarinss scyeladnis de salariés. Les désignations de ces représentants snot effectuées par les fédérations plartaneos et les ooisirgtnanas sycaneidls de salariés représentatives au neiavu nnaoatil dnas la branche.

Article 3 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CPFERP est présidée par le représentant du collège salariés ou par la fédération potaalrne présidant la CPNEFP. La même règle s'applique à la vice-présidence. La CPEFRP se réunit dnas le cdare de trios réunions plénières et d'une réunion supplémentaire de cdgraae la première année. L'ordre du juor des réunions est arrêté paritairement. Les décisions snot adoptées à la majorité isuse de chqaue collège. Mandatés par luers organisations, les paitapctnirs à la CEFRPP relèvent des dotsinisiops de l'article 3 de la convneoitn clltiocvee ntailnoae riaetlf au diort sicnaydl et à la liberté d'opinion. Les frias de taronsrpt et d'hébergement snot pirs en chagre par cuqhae osaiagniortn dnas le carde du fcneiaenmnt du paritarisme. *Le FAIFEC assure, dnas les limiets fixées par son cseonil d'administration, le secrétariat, l'organisation matérielle et l'appui opérationnel de la CPREFP, nmmtoenat la coordination, en foitncon des partenariats, des comités de ptlaoige ou des gepours de taivral peartiiras ad hoc.* (1) Un cmtpoe rednu rrneepnat ntaomnemt les aivs et décisions de la csoimosmin est rédigé par le secrétariat suos frmoe de proejt et adressé à l'ensemble des patriiapncts à la réunion. Les cmptoes rdneus snot smiuos aux mrmbees de la CPRFEP suos une siemnae puor validation. Le ctmpoe rednu est définitivement adopté, après onvstobireas éventuelles, suos 10 jours. Chaque cpomte rednu est transims à la présidence de la CNFPEP dnas le mios qui siut la réunion de la CPREFP. Les petenairars suaiocx rplpaleent que lsruqoe les salariés snot appelés à pperaitcir aux réunions ptriieraas décidées ernte les eulemproys et les oisnratioagns sayendlics représentatives au naveiu national, des atnuiaootirss d'absence snot accordées, les heuers csnadrnetoepros étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dnas la ltmiie d'un nobrme de salariés fixé d'un cumomn acrcod par les eyeomplurs et les oiigasnotrans slynacdies représentatives au naveiu national. Conformément à l'avis d'interprétation du 8 jnaveir 2010, snot considérées cmmoe « réunions preatriias » les réunions des icsaentns ptieaiarrs de la barhcne que snot noemamtnt la CPCCN, la CNI, la CNPE et la CNPE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, l'ADESATT, la commiosisn de svuii du régime Mlfoakaf Médéric aisni que les réunions décidées par ces instances, que ce seinot des cnsomimosis ou comités aerntnaappt à ces instances, cmome par exmlpee cleels du FAFIEC, des gpeours de traiavl ad hoc puor préparer les négociations ou tetous aterus ieitiaintvs piaitarres comme les AEDC ou les pôles de mobilité régionale.

(1) Le 7e alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des mossinis d'un OCPA teells qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 nrvemboe 2015 - art. 1)

Article 4 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CERPFP a puor mnsisois de : ? mrttee en ?uvre en régions les ornanoitteis de la CENPFP ; ? ploteir l'ensemble des dfpotiiisss régionaux validés par la CEPNFP et tuot artue dopitisisf validé par la CPNEFP, et nmamtenot la ltise régionale de cioifetrnacits éligibles au cmptoe preseonnl de frotaomin qui est proposée au CAOREPF ; ? ppooersr ou sisectur à la CPEFNP des études peaetmntrt une miruelele csiacsonnane des réalités de l'emploi au niaveu régional, en vleinalt à ne pas farie dboule elmpoi aevc les études menées ; ? eiexanmr la stiuoatin de l'emploi et son évolution dnas la région, aifn de prttrmeee l'information de la CPFNEP ; ? étudier, en lein aevc la GPEC, l'évolution de ctete sittouain et l'analyser, aifn d'acquérir une mllieeure cnoscisanane des réalités de l'emploi en vue de le préserver, en pnpoaorst ntmeonmat d'éventuelles aocints d'adaptation et de sécurisation des pcuarros professionnels, qui snroet siumoess à la vdtaloiain de la CNPEFP ; ? cerubtionr à la réflexion de la CNFEPP en imofrnnat celle-ci des évolutions des activités et des structures, de l'emploi et de la famroiton dnas sa région, la CNPEFP puonvat friae à la CEFRPP des ronaontmcdieams et fromluer des aivs cmornoefs ; ? rhhrececer aevc les puoovris pilbucs des moneys perrops à aessrur la pniele utilisation, l'adaptation et le développement des mnoeys de formation, de pimfcoeternenent et de réadaptation psfsolneeiorns dnas luer région et les présenter à la CENFPP puor décision ; ? sruvie la msie en ?uvre des aitnocs cnronocaut à la qiolicaauitfn ou à la rqctaiiluioafen des salariés ou des dudemearns d'emploi, dnas le crade de ptartenarais ; ? rrende ctopme à la CENFPP des rnceortnes noeatmmnt aevc les priouovs publics, des emeegannggts envisagés et des poretjs mis en ?uvre ; ? et « puls généralement » d'intervenir dnas le crdae d'autres mssnoiis confiées par la CPNEFP. Pour antirdtee leurs objectifs, les CREPFP ont beoisn de données socio-démographiques (nombre d'entreprises, nrmboe de salariés, répartition par neuiavx de foitaomrn et par seeurcts d'activité) et d'une viison prptcosivee ptrnoat sur le tiirterroe couvert. Puor cela, elels s'appuient sur les tvaurax de portée naintolae et régionale, et puls particulièrement sur cuex de la branche. La CFNPEP temnrsat systématiquement aux présidents et vice-présidents de la CFEPRP ses relevés de décisions ainsi que les études et tvauarx validés par elle.

Article 5 - Bilan des CPREFP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un blian annuel des mniissos ciodunets est établi par la CREPFP et présenté au cuors d'une journée, vogayes compris, d'échanges etrne les présidents et vice-présidents des CRFPEP et la CPNEFP.

Article 6 - Caducité de certaines dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd alnnue et remlapce l'accord du 10 oobrcte 2012 pnoartt création de duex cssoniimmos pertaiaris régionales de l'emploi et de la formation.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd srea déposé par la pirtae la puls diligente, dnas le cdare des alircets L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les pireats cnenovnient de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent acocrd pdrenra effet au peremir juor du mios civil snauivt la dtae de pboluticain de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jrunaol officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour être compétitives, les eterrpisnes dovenit friae évoluer en pnremneace lrues secivres avec, en corollaire, l'évolution des elmoips et des compétences des salariés. Les peteianrras scoiaux de la bnrache considèrent qu'ils penevut crtobienur à adeir les etriernpess dnas la gseotin des emplois, le développement des carrières et la sécurisation des pruaorcs professionnels. Dans un cteoxnte où les ptiuiolqes d'emploi et de formation, tuot comme l'attribution des fdons de la fmaoitorn psonflrnoleisee et de l'apprentissage, snot de puls en puls soevunt décidées et meiss en ?uvre en région, les pairterenas soiucax de la brhcane ont décidé en 2012 de créer, à ttire expérimental, duex conomiimsss paratriies régionales de l'emploi et de la fraoiomtn

poneflenlisosre (CPREFP) en Nrod - Pas-de-Calais et en Rhône-Alpes. Sur la bsae des résultats piifstos présentés par les duex cnsiomsmios paetriaris régionales à l'issue de l'expérimentation,

Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le SETNYC ; La CINOV,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,

Article 1er - Dénomination

En vigueur non étendu en date du 25 juin 2015

Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	F3C CFDT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération CTFC Média +, par lrette du 24 mras 2021 (BO n° 2021-15)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi du 14 jiun 2013 rlvtieae à la sécurisation de l'emploi transpose, en les aménageant, les plrapeincis dpnoitisioss de l'accord nniataol iosernofterinsenpl (ANI) du 11 jneivar 2013.

L'article 1er de ctete loi ccrosnae la généralisation de la complémentaire santé puor tuos les salariés du suteecr privé, qleleus que soniet l'activité et la tlilae de l'entreprise, d'ici au 1er jenaivr 2016.

Soucieuses d'améliorer le stautt scoail des salariés qui ne disnpseot pas eronce d'une crtoeurvue santé, tuot en préservant les régimes de ctourervue préexistant dnas les epersiterns de la branche, les ognitaransios pseslerofonnlies d'employeurs et les sntcidays de salariés rnevealt de la cvoontenin clcoeltive nlitoanae des bueraux d'études techniques, des ctnbaies d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnloseis du 15 décembre 1987 instaurent, par le présent accord, une cvrtuueroe mmuinim de branche, puls fabolrave que la cortevurue réglementaire, qui dreva être assurée puor cuaqhe salarié rnealvet de la cnteovonin collective, qelus que seonit le ptirrtaasee ou le régime qui le couvre.

les pnaaetreirs scoaiux décident de développer le dsisipitof dnas cnhacue des régions aietmardsiintvs iseuss de la loi pnoartt nelulvoe ogrsiaaointn tairtroleire de la République.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptreniaears sioucax décident que la comissomin ptiaraire naanotlie de l'emploi de la bnhrcae est désormais dénommée « cimsioomsn prirtaaie niaonltae de l'emploi et de la fomtroain pfsneeollisorne (CPNEFP) ».

Article 2 - Suppression des comités de suivi des actions collectives et CQP

En vigueur non étendu en date du 25 juin 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Souhaitant orgseanir différemment les tuvraax pnaortt sur la création et le sivui des aincots cilevloctes et des cratieifcts de qocuatilifian professionnelle, les paaeernitrs suaiocx décident de sup-primer : ? l'article 3.1 « Comité de suivi des acntois cceivelolts » de l'accord du 30 orotbce 2008, créé par l'avenant du 20 ooctrbe 2010 ; ? l'article 3.2 « Comité CQP » de l'accord du 30 obtcroe 2008, créé par l'avenant du 15 décembre 2010. Cet anveant prned effet à la dtae de sa signature.

Les perntaaeirs sciuaox de la banrche rmnaecednomt peanmiterrait les psreraiatets qui peronoorspt un catnrot de brhcane renrenapt la crtuoeurve mnmiium de bchnrae définie dnas le présent accord, dnas le rsepect de la procédure de msie en ccncrnuroee préalable imposée par la loi (art. L. 912-1, II, du cdoe de la sécurité sociale) et selon les modalités prévues par le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et le décret n° 2015-13 du 8 jvaneir 2015.

Les parieretnas saucoix de la bhnrace rpnlaepelt que l'adhésion des eseiptrrnes à l'un des oergmsanis recommandés par la brcanhe permet, d'une part, de mrttee en ?uvre une mtaauisltiuon enrte tuot ou pitrae des etnreseirps de la bahncre et, d'autre part, de bénéficier d'une meurleile prsie en cpotme des spécificités de la bahcrne asini que des scrieevs associés à ctete msaiouittauln (action sociale, réseau de soins, anticos de prévention santé ?).

Les ptnrraaeies suoicax de la bacrhne ienitnvt dnoc les esentrierps à adhérer à l'un des oameirnsgs ausseurrs recommandés en rappelant, toutefois, que les enieesrptrs de la banrche snot lierbs d'adhérer à l'organisme de luer choix.

Article - Détermination du champ territorial et professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le champ d'application du présent aoccrd est culei défini à l'article 1er de la contnoiven clevcotlie des baueurx d'études techniques, des cnitbaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csinoel du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les dspiisiootns du présent aroccd ptrteeemnt une régulation économique équitable etnre tutoes les ernsieetrps de la branche. Eells s'appliquent dnoc iidnmnnsiettcet à tuos les salariés des eitrrpsenes ralnevet de la cvnoetonin de bnhrace des buaerux d'études techniques, des ctebnias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, qeul que siot luer effectif.

Principes généraux de la couverture

minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Article 1.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 1.1.1 - Adhésion du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sont bénéficiaires de la ctuuorreve mmialine de bhcnare en matière de rtonsbrumemees complémentaires des faris de santé, tuos les salariés d'une etpisrnere revnalet didut chmap d'application.

Cette cuvrroutee s'étend : ? dnas le cdare de la stctruure ? salarié + eantfns obligatoires/ cniojont fatitlcauf ?, aux etnnafs à carghe du salarié ; ? le cas échéant, dnas le crdae de la srtcuture ? isolé/ falmile olrbigaotie ?, aux etnnafs à crhgae et/ ou au cnnijoot du salarié.

Article 1.1.2 - Dispenses d'adhésion à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Sauf si un atce jdiiuruqe de l'entreprise prévoit des dopistinosis différentes, les salariés ont la faculté de rseefur luer adhésion au régime de bhrcane dnas les cniiotndos prévues aux ailtercs D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité soliace et rappelées ci-dessous :

1° Luqrsoe les ginatears ont été msies en palce par une décision unilatérale et que le diisisptof prévoit que les salariés embauchés avnat la msie en pclae des gintaraes peunevt en être dispensés ;

2° Lruosqe les ganietras ont été mises en pclae dnas les cdotiinnos fixées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité soliace et que l'acte qui met en pacle ces gariaetns prévoit, qullee que siot luer dtae d'embauche, les cas de dinespse : a) Des salariés et atpinpres bénéficiaires d'un ctaornt à durée déterminée ou d'un cotnrat de msiiosn d'une durée au minos égale à 12 mois, à cidinootn de jistefuir par écrit en piadorusnt tuos dmcnoeuts d'une couvterrue ilvudliiende sirucoste par alurelis puor le même tpye de giatrnaes ; b) Des salariés bénéficiaires d'un caonrtt à durée déterminée ou d'un crotant de misiosn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une ctuoverure iilvdleidune ssuciorte par aruilles ; c) Des salariés à tepms prietal et atnpreips n'ayant pas de cvoeuurrte iillddienuve ou cvetilcole dnot l'adhésion au système de gratianes les canruoiidt à s'acquitter d'une ctiasiootn au minos égale à 10 % de luer rémunération brtue ; d) Des salariés bénéficiant d'une cvouurrtee complémentaire santé en aicatpolipn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité soaicle (complémentaire santé solidaire). La desnipse d'adhésion est vblaale unmnieequt jusqu'à la dtae à llaleuqe ces salariés csesnet de bénéficier de ctete ctvueorure ou de cette adie ; e) Des salariés cturvoes par une asacnsrue iidlduveilne de frias de santé au mmenot de la msie en place des gtaeniars ou de l'embauche si elle est postérieure. La dnepsise ne puet arlos joeur que jusqu'à échéance du ctrnaot idivuiendl ; f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y cirmops en tnat qu'ayants droit, d'une crovruetue clvltcoeie rnlaveet d'un dispstoiif de prévoyance santé complémentaire comnrfoe à un de cuex fixés par arrêté du ministre, dnot noanmtmet : le régime lacol d'assurance milaade du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle, les coatrnts d'assurance de grpoue « Mldaein », à cinoitdon de le jsetfiuir caquhe année.

Cependant, les arnpepits qui ne seianert pas pirs en chgrae en qualité d'ayants doirt dnas un atrue régime ne pvuenet pas fiare l'objet de dispense.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mrseue de produire, cquhae année, la daednme de dsnsipee accompagnée des jtucifafiists des salariés concernés. Cette dedname cootmpre la motienn solen lqlulaee le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La msie en ?uvre des cas de dsenipse prévus par le présent atclire s'entend snas préjudice de l'application aux salariés concernés qui le senhuiotat des dsniiposotis de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 fnsaait osclbate à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en place par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de gnietaras cllceoitf cvnroaut les riesqus que ces dtsoiionpsis mnniotneent seoint crtnotains de citesor ctorne luer gré à ce système.

Article 1.1.3 - Maintien de la couverture minimum de branche en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

a) Cas de meiniatn du bénéfice du régime Les gnaraeits snot muanientes aux salariés dnot le cranott de tarvail est spusnedu dnas les citndinoos légales et réglementaires snevaitus : ? luosrqe la suspoiensn irnnevetit puor casue de maternité, de paternité, de mlaiade ou d'accident du travail, d'accident de terjat ou ttuoe atrue cuase onrvuat driot siot à minaetin (total ou partiel) de saarile par l'entreprise, siot à indemnités journalières de sécurité sciloae et/ou complémentaires, le salarié bénéficie du mtieainn intégral de ses grtaieans ; ? lusrqoe la sisnspuoen innivetert puor csaue d'invalidité d'origine plsniseorfelnoe ou non, ouranvt diort au venesemrt d'une penison d'invalidité au trite du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du mieantin de ses gaaetinrs pndenat la durée de la sineposusn du croatnt ; ? l'employeur et le salarié ctuninnoet de veresr la même cootaisitn qu'avant la ssnesoiupn du catrnot de travail, padnnet la durée de ltiade suspension. b) Aruets cas de suspension Dans tuos les aeruts cas de sesusipnon du catrnot de travail, n'ouvrant pas ou puls droit à mtienian de salaire ou imdoistneinan de la prat de l'employeur (y cirmops versée par l'intermédiaire d'un tiers), l'obligation de coseitr et le vsereemnt des ptsirnaoets snot également suspendus. Les salariés pourront, sur silmpe dnamdee écrite auprès de l'employeur, toutefois, ctieounnr à adhérer au régime pedannt la période de spenissoun de luer cnatort de travail, suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la caitsoiton (part ptnaaolre et prat salariale). La coiitatosn afférente aux gnateiras précitées est réglée dmeeitncret par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 1.1.4 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La csiosaetn de l'affiliation ogtiliabore des salariés et le mteaniin de la cutveruore mnuiimm de banhcre msie en pcale par le présent acrcod de bcharne dnas le crdae de la portabilité snot régis par les doionisstips légales et réglementaires en vigueur, et en pcutliaerir par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. L'affiliation du salarié et le doirt aux giaaetrns csesent de poudirre ses eftfes : a) En cas de décès du salarié, dnas le respect des diooinpsitss légales et réglementaires ; b) A l'occasion de la rtruupe de son cntoart de travail, suos réserve des dioitsnoisps visées ci-après. En cas de rtruupe de son cnaortt de travail, oravunt dorit à une psrie en crahge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du mitniean de la gniaatre de resummbernoet complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un ainccdet snas cioetptarnre de cistoiaton dnas les conditonis fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. Le maitienn de ganretias est aplplcaibe à cmptoer de la dtae de caiosestn du cratont de travail, pendant une durée conpeonrrasdt à celle du dernier ctnarot de tavairl ou, le cas échéant, des drernies ctnroats de tiaavrl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant ardrinoe au nmobre supérieur, snas pvuoior excéder 12

mois. Le miitnean de geniraats cesse à la dtae de rerpsie d'un artue eompli ou d'un arrêt de la prise en caghre par le régime d'assurance chômage. Pour l'application de cttee mesure, l'entreprise snlaige le mtaiinen des gairatens dnas le cfiicatert de tiarval rimes au salarié et imnorfe l'organisme aesuusrr de la cietsaosn du cotrant de travail. L'ancien salarié juitfsie auprès de son orismagne assureur, à l'ouverture et au curos de la période de manitein des garanties, des cnintidoos puor bénéficier du mieanitn des garanties. A l'issue de cttee période, l'ancien salarié puet ddneeamr à l'organisme, dnas un délai de 6 mois, le miantien de la gaanrite clneoenonltinve otraibolige du salarié en vguueir à cttee date. L'organisme met au pinot la procédure ptenaetmrt d'évaluer la ctiiosotan entièrement à la cahrge de l'intéressé, snas qu'elle psiuse excéder les limteis fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application. L'ancien salarié turtliaie d'une poiesnn d'incapacité ou d'invalidité, pritaipcnat de la cuvreroute coeltvcile au juor de la rpurute de son cnarott de travail, puet dmndeaer à l'organisme, dnas les 6 mios qui svinuet la ruputre de son catonrt de travail, le minaiten de la gnaartie coveeonlnnilnte otrbioilgae du salarié en vuiuegr à cette date. La ciattosion toatle est arols entièrement à sa charge. L'ancien salarié trtuliiae d'une peiosnn de retraite, ppcnraiaitt de la crueurvtoe ctvlilocee au juor de la ruuprte définitive de son ctronat de travail, puet dnameder à l'organisme, dnas les 6 mios qui svieunt la rrtpuue de son cortnat de travail, le minaetin de la gritaane cennvltonlneoie otbaigilroe du salarié en vegiuur à cette date. L'organisme met au point la procédure pemttrenat d'évaluer la ciosoaittn entièrement à la cahrge de l'intéressé, snas qu'elle pssiue excéder les lmiites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

Article 1.1.5 - Répartition de la cotisation entre employeur et salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cisitontaos au ttrie de la cruerovute miminum de bnrchae otlaigriobe snot réparties entre l'entreprise et le salarié soeln des tuax d'au minos 50 % à la chgrae de l'employeur et au puls 50 % la charge du salarié. La quote-part saarillae de la cistoatoin de la crorvteuue cvtcolelie obrtgiolaie est ruetnee meesnlnueelmt par précompte sur la rémunération btrue du salarié et fgurie sur le butileln de paie.

Article 1.1.6 - Cotisation et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps très partiel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est renvoyé aux dssinitioops du futur décret.

Article 1.1.7 - Adhésion optionnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.1.7.1 Eeixontsn du périmètre de couverture

Au-delà du périmètre de ctuervroue oilobairgte défini à l'article 1.1.1 du présent accord, les einetprsers dvionet proeposr des diiisftpsos oitopnenls financés par les salariés puor ptertemre l'extension du bénéfice du régime au coinjnot du salarié dnas le cadre de la struurtce ? salarié + enfant(s) obligatoires/conjoint fttlaicauf ?.

En tuot état de cause, lrquose l'employeur otpe puor la srrutctue de csotaoitin ? isolé/famille obitiaolgre ?, la ctrovruuee prévue par le présent arcocd bénéficie, hros cas de dispense, à l'ensemble des aanyts droit du salarié, eeutdnns cmome son ou sa conjoint(e)ainsi que son ou ses enfant(s) à charge.

Les enftnas à chrgae du salarié s'entendent cmome les efnnats à la cagrhe de l'assuré ou cuex de son cojonint lorsqu'ils snot : ? d'une part, âgés de mions de 18 ans ; ? d'autre part, bénéficiaires d'un régime de sécurité slcaioe du fiat de l'affiliation de l'assuré, de cllee de son conjoint, ou d'une aiffaiotiln personnelle.

Cette ltmiie d'âge est portée jusqu'à la vilele du 26e airreavnsnie ; ? puor les enntafs qui pivrosueunt luers études et qui : ? ? d'une part, ne dienospst pas de rersseuocs peoprrs prenonvat d'une activité salariée ; ? ? d'autre part, snot feenislamct à la chgrae de l'assuré ; ? puor les enfants qui suneivt une foaitmron en alnecarnte (contrat de pnolaotfsosiinirsaen et d'apprentissage).

Elle est supprimée en cas de rnaocnasecsine de la qualité de teuvliralar handicapé par la coiomsimsn des dotirs et de l'autonomie des poenrenss handicapées (CDAPH).

Le coijonnt du salarié s'entend comme : ? l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non séparé(e) de crops jeiicimerudnat à la dtae de l'événement dnannot leiu à peottrsain ; ? le paratniere lié par un Pcas : la peornnse aaynt ccnlou aevc le salarié un ptcae cviil de solidarité dnas les citndoions fixées par les artliecs 515-1 à 515-7-1 du cdoe ciivl ; ? le cbicuonn : la pnrenose aevc lelqlaue le salarié vit en cupole au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, diupes au mions 2 ans ou snas cdnioiton de durée lorsqu'au monis un eafnnt est né de cette uoinn et suos réserve que les ccionubns senoit tuos les duex lrebis de tuot egmgeeannt (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le canignbuoce fsase l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les duex concubins.

1.1.7.2 Amélioration du naievu des garanties

Au-delà du naievu de ginetaars mmniium anayt été choisi par l'employeur, et suaf à ce que ce deirner ait opté puor le niaevu de crroevuute le puls avantageux, l'employeur diot prspoeor des ointops pttnremaet une prise en chgare renforcée des faris de santé de ses salariés. Ces opionts fcietaauvtls snot financées par les salariés.

Article 1.2 - Choix des organismes assureurs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pitnrareeas scioaux snuotaehit préserver la liberté de choix de l'employeur tuot en ptmanretet aux eeetrirnsps et aux salariés de bénéficier d'une crvtoeuure de rturenembsemos complémentaires des frias médicaux, crurcaiughix ou d'hospitalisation, répondant à lerus bisneos et aux coindtnios tiifraraes définies par les painrreetas sociaux. A l'issue d'une procédure trnspareatne de msie en cunnroccree prévue par les dtssioopniis légales et réglementaires, puuiesrls oageisnrms aursusres snroet recommandés par les pertreanais saoiucx dnas le but de proposer un coarntt de bcanrhe aux entreprises. Ces rmnncdmotioaaes n'ont acuune vulaer ctntngaroaine ou pénalisante puor les entreprises. Afin de grainatr aux salariés et à luers eftnans à crgahe une cutreoruve frais de santé optlaime et d'assurer la milurelee efficacité pisosble du régime de branche, les praaitreens sauocix s'engagent à procéder à un nveuol aeppl d'offres tuos les 5 ans, suaf si le régime présente un déséquilibre fiaceninr marqué et/ou des presntatois liées aux gtaariens non crmeofnos au cihaer des charges, nécessitant dès lros un appel d'offres anticipé. Par scuoi d'assurer au muiex l'équilibre fninciear du régime et de dsiiver les risques, les piaeanrtres sacouix dvnerot définir dnas l'appel d'offres des donipotsiiss pnetamrett de répondre à cet ojbcietf et prévoiront la désignation pmrai les ognsimares asseruurs recommandés d'une société apéritrice, en chagre de la gtseion du cnatrot cmuomn (convention d'assurance), de la conadotlsioin et de la sinistralité.

Article 1.3 - Action sociale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnteriraeas scouaix stehnoiaut mrtete en place des gneriatas celteciolvs présentant un huat degré de solidarité et comprenant, à ce titre, des pnrtsaitoes à caractère non drnecitemet contributif.

Article 1.3.1 - Bénéficiaires de l'action sociale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'action scoalie est msie en ?uvre au pofirt des bénéficiaires du régime complémentaire santé de branche.

Article 1.3.2 - Garanties de l'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'action siloace msie en place par le présent accrod puet cnecnorer des aoncits colceevltis de prévention asini que des aconits iindeldiveuls en cas de difficultés d'ordre socail ou économique, ntmoanmet suos forme d'aides eopnietclxleens suos coodinntis de ressources.

Les pnearreiats scaoiux siigranteas du présent acocrd ont défini comme ptareioirris les atincos de prévention ci-après énumérées : ? la pimoroton des perutqais sroptives ; ? l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/ vie plolersnnee ; ? la résolution des problématiques d'inclusion appliquées à la santé.

Les ogreimnsas recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent acrcod pseorpont les modalités piteauqrs de msie en ?uvre de ces actions.

Les aedis siaeolcs idienlievudls sepusbitcles de bénéficier aux salariés suos cioditonn de rureeocsss ceremponnnt nécessairement : ? l'aide à la cruvurotee des salariés et de lrues atayns droit les puls en fragilité ; ? l'aide au feacmiennnt des activités sivoetrps ; ? l'aide au fenceanimnt des médecines douces.

Ces aitnocs s'intègrent dnas le carde goalbl de la pioqiltue santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces acontis paierrriotis ainsi que la cmoitmonuaicn associée à luer déploiement, snot financées seoln les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5.

Article 1.3.3 - Comité paritaire de surveillance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ptilqiuoe d'action sicaole de brchane est confiée au comité piraraite de surveillance, composé d'un tilurtiae et d'un suppléant puor chuaqe oagainsrotin syaclinde de salariés et d'un nomrbe égal de représentants au ttrie des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les onroigsniatas siecadlnys de salariés et fédérations d'employeurs siaeatgnirs du présent accrod y siègent aevc viox délibératives.

Les oarngiatsoins sadliynecs de salariés et fédérations d'employeurs non staaiiregns du présent acrocd y siègent aevc viox consultatives.

Chaque mrbeme tiiutarle du CPS présent dopisse d'une voix.

Les décisions snot persis à la majorité des viox délibératives et snot nécessairement paritaires. De plus, elels nécessitent au mmuiinm la majorité des deux-tiers au sien de chuaqe collège.

Les vteos ont leiu à mian levée.

Le comité détermine les oroteaitinns des antcios de prévention, les modalités d'attribution des ptriatsones d'action slcioae et contrôle les opérations atameidnisvitrs et financières liées à l'action sociale, suaf puor les fnods d'action scoilae mis en palce en interne par les etpnsrirees ou gpreous d'entreprises.

Le comité désigne en son sein, puor 2 ans un président et un vice-président cohiiss amrneatilnvteet dnas cahcun des collèges salariés et erueylomps formés d'organisations sgtnieriaas de l'accord.

Le comité pairritae de seiruanclvle se réunit au mnios 2 fios par an sur cticanoovon de son président.

Article 1.3.4 - Gouvernance du fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdare du régime et sur la bsae des ootanienitrs piqeotulis reuneets par le comité paritriae de surveillance, l'apériteur (ou société apéritrice) cishoi prmai les assreuurs recommandés pltioe la geitosn atitdmivsnaire et financière du fnods dédié à l'action scaolie et asurse le rernoptig aiimtrstnidaf et feinicanr auprès du comité prtiaraie de surveillance.

Article 1.3.5 - Financement de l'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dopitoinssis légales et réglementaires en vigueur, 2 % du mntaont de la pimre ou de la coattosiin gboalle acquittée par l'employeur et le salarié snot affectés au finanncmeet des pnteoartsis svieres dnas le cdrae de l'action soacile puor les osrnaegmis aerruusss non recommandés, ou par le fnods d'action siacloe des onraesmigs asesrurus recommandés.

Le fdnos d'action sociale des omiesagrns asurusers recommandés bénéficie eenlcvxesmiut aux salariés ctrvueos par ceux-ci.

Les anicots visées à l'article 1.3.2 asini que la cmionctiaomun y afférente snot financées par le fdons susmentionné.

Article 1.4 - Suivi de la couverture collective de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oamegsrins cishios fiouronnrt ssrnemlmteieeelt au comité ptrraiaie de slnlvruecaie de la complémentaire santé de la bnchrae un rroppat établi conformément aux modalités définies dnas les cooventinns de gtoisen cconuels aevc les ogsiermans recommandés. Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le ou les ogaenrsmis ou itnsitntuois anressedt aneleemnulnt au mrstinie chargé de la sécurité salcioe un rpaprot sur la msie en ?uvre du régime, le cnoentu des éléments de solidarité et son équilibre, dnot le centonu est précisé par décret.

Article 1.5 - Obligation d'information
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pairets considèrent qu'un naiveu adapté d'information pnrmanetee des bénéficiaires est esseentil à la bonne compréhension de lerus diorts et oaobglniits et à la réalisation des obejiftcs du présent accord. Dans ce cadre, les onerasgims aruesrsus derovnt prdnere l'engagement : ? d'assurer auprès des erpreneists concernées et de luer penrsonel une cnitcuiomaomn adaptée, sur la bsae d'une putleatqe d'information établie en cetairoontcn aevc les pretias sgiarnaites de la cnnvetioon collective, aifn de ftaieilcr la msie en pacle du régime ; ? d'établir une nctioe d'information dnot l'objet est de détailler les gerniatas et lures modalités d'application ; de la tnarresmtte à cuahqe erntisrepe adhérente par tuos myenos (notamment par la vioe dématérialisée, ce qui varuda ntaioofitcin au snes des aetclris L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, L. 141-4 du cdoe des aanucsesrs et L. 221-6 du cdoe de la mutualité), et de la metrte à juor en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de mcotnaidioifs entraînant des rinctocfiaties non scenaviftigiis de la nictoe initiale, l'information prorua être faite par une fhcie rtacviifcitee destinée à compléter ou mrette à juor la ntcoie initiale. Les eitnpserres ont l'obligation de rmetrtee cttee ntcioe à cauhqe mbmree du pnneoesrl en place et au moment de l'entrée en fonction. En cas de rtrupue du cnoratt de travail, et au puls trad le deirenr juor de la roateiln contractuelle, les epeetrnrsis

donviet ifmernor les salariés du minaietn pslosbie des gartnieas en acalpioitpn des doinoisptsis légales et des cnoiotnids dnas lellsueeqs ils pneuvet en bénéficier.

Article 2 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ctroruvuee minmuim de bahncre a puor oejbt d'assurer le rmesmorubeent de tuot ou patire des fiars de santé considérés par les painrretaes sioucax de la branche cmmoe dnvaet omairetiegnoblt être cvoeurts puor l'ensemble des salariés tvlalaranit dnas les eetrsprenis rnlaeevt du camhp d'application de la cenionvotn clctivloee et, le cas échéant, puor lures enantfs à crhage et/ou luer conjoint.

Les painretreas siaoucx anmiefrft luer volonté d'améliorer les grtnaieas réglementaires etantsxies au juor de la cconuliosn du présent accord. Snot ctevruos les aetcs et fiars cnautros sur la période de gniarate aaynt fiat l'objet d'un rmosnmebreuet et d'un décompte individualisé du régime de bsae de la sécurité sciaole au ttrie de la législation maladie, acicdnet du travail, maaidle poeenssilforlne et maternité.

Soucieux d'intervenir en amont aifn de prévenir les rsequis en matière de santé, les pnetrieraas sicaoux ont décidé de mterte en anavt psluirues atconis de prévention au tvarers des gentarias proposées. Les gtirnaeas repesectnt en tuetos ccrannsocteis les eegiencxs du cnatort ? ronbpslsaee ? en teerms d'interdictions et d'obligations maienlmis et mlaixemas de pirse en charge, conformément aux dntpsosioiis du cdoe de la sécurité sociale.

Versement santé

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3.1 - Objet du "versement santé"
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité slaioce créé par la loi de fceinnaemnt de la sécurité saolcie puor 2016 prévoit que ciaetrns salariés pveunet oitebnr de la prat de luer eolpumyer un fmannnceeit (dit « vmneesert santé ») aifn de pepirticar à la pisre en chgrae de la crrouuevte santé qu'ils anruot soiurcste par ailleurs. Le vrseenemt se subttiuse ansii à la pcrtiitpiaoan plaonatre versée dnas le crdae d'un régime coeicltlf et oagtliiobre aisni qu'au bénéfice de la portabilité.

Article 3.2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent bénéficier du « veensmret santé », suos réserve de reptseecr les cdnitonios prévues à l'article 3, les salariés dnot la durée du cnoratt de taviral est inférieure ou égale à 3 mios et les salariés dnot la durée evcfetfie du tairval prévue par le ctarnot de taivarl est inférieure ou égale à 15 heuers par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du cdoe de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exlusenemcivt du dtspiisoif du « vesrement santé » et n'entrent pas dnas le cahmp d'application du régime complémentaire santé cltcielof mis en palce à ttrie obligatoire.

Article 3.3 - Conditions d'octroi
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour pcrivoeer le « vmernseet santé », le salarié diot avior ssruocit un ctrnoat « rpsonsaelbe » au snes des aerlitcs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le " vemenrest santé " ne puet en otrue être cumulé aevc le bénéficie d'une cerouuvrte :

-bénéficiant d'un fanecemnnit pubilc (couverture maidale ulresnvliee complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, adie à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité scalioe ou ptaioraticipn financière d'une collectivité publique) ;

-collective et oilabgotrie au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, y cimrops en tnat qu'ayant droit.

Le salarié devra jifeustir l'existence de sa crovueture par aierulls et sa compatibilité aevc le « vesreemnt santé » par tuot moyen en punsdaiort à son eomyeuplr une cpioe du caonrtt d'assurance au trtie duueql il est assuré aisni qu'une aaetsttiton de l'assureur sur le caractère rnaoslbpsee du dispositif.

Article 3.4 - Modalités de calcul
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le mntnaot du ? vsnreeemt santé ? est calculé sleon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale*(1)*.

En tuot état de cause, le ? vsreneemt santé ? perçu par le salarié au sien de la même eptniserre sur 1 mios ciivl d'activité ne pruroa pas excéder le manotnt de la caoostitin muselelne acquittée par le salarié au titre de sa cteoruuvre sritcsoue par ailleurs.

(1) Sur les modalités de caclul du vmneseret santé, vior le Bietulln oecififl de la sécurité sociale, pnoit 850.

Mise en œuvre

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(ancien aclirte 3)

Article 4.1 - Durée
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod est cncolu puor une période à durée indéterminée.

(ancien aictrle 3.1)

Article 4.1.1 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dtiosnoiisps du présent arcocd prrouont être révisées ou dénoncées conformément aux dtniiosoipss des atecilrs L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

(ancien arlitce 3.1.1)

Article 4.1.2 - Suivi
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parartneeis sicuaox coveenninnt que la ciimsmoson de svuii complémentaire santé se réunira au monis duex fios par an puor établir un bilan de l'année écoulée et ppseoror des pitses d'amélioration ou de modification.

(ancien atlcire 3.1.2)

Article 4.2 - Entrée en vigueur et mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eipenretsrs dsospiant déjà d'une curouevtre de reneumeomrtsbs complémentaires puor lerus salariés et puor les enntafs à crhgae de lerus salariés snot considérées cmome stiaafassint à la covuretrue mmiinum de branche, à cionidotn que la répartition des cititsnoaos appelées au trite de la currovuete muimnim de bacrnhe telle que définie par le présent aroccd à l'article 2 cpdorrensoe à clele précisée à l'article 1.1.5 et que le nievau des gitnaeras siot équivalent, solen la suttoiain réelle du salarié, à celui de la crutorueve mniuimm de bcrahne du salarié aevc ou snas ennftas à charge. Ces epinrrteses dnsiseopt d'un délai de 3 mios à coptmer de la piliabucton de l'arrêté d'extension du présent aroccd puor se mtrete en conformité.

Les epiesrtnres dépourvues de coeuturrve de rmsermotuneebs complémentaires des firas médicaux, crruchigauix ou d'hospitalisation à la dtae de sitaungre de l'accord snot teneus d'appliquer les gtnaraies de la cruretuove mnmuiim de branche, auprès de l'un des oiaresgmns cshiois par les paternaries scouaix ou auprès de tuot autre omnriasge auessurr de luer choix, au puls trad à coemptr du 1er jvanier 2016.

Les eirnepetrss en création depnisost d'un délai de 3 mios puor sfitsaaire aux gitnearas prévues par la cururteove miinmum de branche, et ce auprès de tuot orsamngie de luer choix.

Le présent acocrd de brahcne s'impose aux arodccs d'entreprises, qellue que siot la dtae de luer conclusion, suaf si l'accord d'entreprise cntneiot des grnatieas au monis équivalentes.

Article 4.3 - Modification du cadre législatif ou réglementaire
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dointoisspis du présent acrocd ont été adoptées dnas un cadre législatif et réglementaire en vgiueur au mnmoet de sa psrie d'effet. Elels sonret révisées snas délai, en tuot ou partie, en cas de miiiofdotcan ou d'évolution des teetxs législatifs ou réglementaires.

(ancien aclrite 3.3)

Annexes

Article - Annexe I - Tableaux des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe I
Tableaux des gaieatrns

Les neuaivx de garanties, présentés dnas les tealbaux ci-après, intègrent les rtuoneesembrms opérés par l'assurance mdaiale obilagtrioe (sécurité sociale) lsruqoe celle-ci irvnitenet (? Aects remboursés par la sécurité slcoaie ?). À défaut, les rneubeetmsmors snot unqeimunet opérés par l'organisme de complémentaire santé (? Atces non remboursés par la sécurité salicoe ?).

Il est précisé que l'ensemble des gtiaerans siaiatsft aux cnoinotdis des ctnroats renlepsaobss et qu'en tnat que de besoin, la ganrtiae se lit cmmoe se coronnamft nécessairement adetuxis conditions.

Il est précisé que les remnmtuesbeors de l'assurance mdliaae puor les aetcs en sceeutr ? non conventionné ? snot opérés sur une bsae de trfias réglementaires (tarif d'autorité), dnot le mtonnat est très inférieur aux tirfas de remmreeounsbt puor les atecs opérés en setuecr ? conventionné ?.

(Tableaux non reproduits, cbatleslouns en lnige sur le stie Légifrance, rqirubue Btnuelils oeflfiics des cionnnovtes collectives,**pages 51 à 57**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BCOC

A ceotpmr du 1er jaivner 2026, au sien du tbalaeu « Hsopioilsatiatn en établissement conventionné »**(lien ci-dessus, pgae 51)**, les lgiens « Charbme particulière » et « Lit d'accompagnant » snot rédigées cmome siut :

Chambre particulière ? Par journée [2] ou par nuitée	45 ?	60 ?	80 ?	100 ?
Lit d'accompagnant ? Par nuitée	45 ?	60 ?	80 ?	100 ?

A cetpomr du 1er jieavnr 2026, au sien du tbaleau « Sonis crtoauns », il est ajouté une linge « Psigochoyle dnas le crdae du dosiipistf Mon soiteun psy »**(lien ci-dessus, pgae 53)**en doesuss de la lgine « Médecines douecs : acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychomotricien, taoclobague (sur présentation d'une ftuacre originale) ».

Cette lngie alndtedoliine est anisi rédigée :

Psychologie dnas le carde du diipoisstf « Mon stouien psy »(2)	100 % BSRS [1]
[1] ? Dnas les ltiiems prévues par l'arrêté du 2 mras 2022 fnxait la cinetvonon tpye etrne l'assurance malidae et les pfiesolsornnes s'engageant dnas le cdare du dsotipiisf de pisre en crhgae de séances dnas l'accompagnement par un psychologue.	

A cmptoer du 1er jnaevir 2026, au sien du talabeu « Soins conurtas », la lnige « Équilibre amneilrtiae et pduiorts diététiques (sur perctsoirpin médicale et présentation d'une ftarcue acquittée) »**(lien ci-dessus, pgae 53)**est supprimée.

A cetopmr du 1er jaeinvr 2026, au sien du teaalbu « Dnarteie », la ntoe de bas de pgae n° 10, qui firuge sur le taalebu « Daetrine »**(lien ci-dessus, pgae 52)**, lnige « Prothèses », est remplacée par le pahrgrpaae suavnit :

« Apcoailiptn d'un plofnad de prothèses dneitraes hros équipement ? 100 % santé ? : psoe de prothèses de nrtaue tirprmeaoe ou panntreeme sur 2 dents, par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce pfnolad de 2 dents, la prise en chrgae est limitée à 125 % de la BR des fiars de sonis drenitaes prothétiques (art. D. 911-1,2° du cdoe de la sécurité sociale).

A cetmpor du 1er jaevnir 2026, le tbaelau « Opqitue » est remplacé comme siut :

(Tableaux non reproduits, cnueablltsos en lnige sur le stie Légifrance, rubuirqe Binltleus olefcfiis des ctoinnnevos collectives,**page 21**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250015 _ 0000 _ 0005. pdf/ BOCC

A ctmpeor du 1er jeanivr 2026, au sien du tebalau « otiuqpe : vreers de ?classe B? et mrtnoeus »,**(lien ci-dessus, pgae 21)**, la ligne « sphère > et (sphère + cylindre) > + 6 » (par verre unifocal, sphérique-cylindrique) est remplacée par les soitplitanus svuinetas :

Sphère > et (sphère + cylindre) > + 6	85 ?	75 ?	90 ?	75 ?	100 ?	75 ?	125 ?	90 ?

(2) La ligne « Pocgiyshole dnas le carde du dpstiioisf Mon seuiton psy » est étendue suos réserve du rpeecst de l'arrêté du 24 jiun 2024 et de l'article R. 162-65 du cdoe de la sécurité sociale, tel que modifié par le décret n° 2025-424 du 13 mai 2025 publié au Jrouanl ocifiefl de la République française du 15 mai 2025, qui a augmenté de hiut à dzuoe le nbrome de séances pnuvoat être persis en cghrae annuellement. (Arrêté du 4 jleuilt 2025 - art. 1)

Annexe II - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Article 1er - Choix des organismes assureurs recommandés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cimismoosn praratiie de la brhance des baueurx d'études techniques, des cibetans d'ingénieurs cnoeisls et des sociétés de csnleios reeintt à l'issue de sa procédure de msie en cccernourne des orgsinmeas auuersrss dnas le crdae de la rnmtoamidaeocn prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, au ttrie de la complémentaire santé, les oarnmesigs aurrsesus sunitavs : ? Aésio mutlulee ; ? Hianmore mtuelule ; ? Mlfakaof Himanus prévoyance.

Article 2 - Société apéritrice
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cmsioosmin priaitare de la branche des buuraex d'études techniques, des cantiebs d'ingénieurs clonseis et des sociétés de clnioess chsiiot Mflaoakf Hiuamns prévoyance en qualité de société apéritrice puor une durée de 3 ans. Au trmee de cette durée, l'apérition pruroa être rdticoeune à l'identique jusqu'au terme de la raactimmeoodnn ou confiée à l'un des duex atreus oirgenmass recommandés cités à l'article 1er.

Annexe III - Montants des cotisations

Article 1er - Structure “Salarié + enfant(s)/Conjoint facultatif”
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Tableaux non reproduits, ctualebslons en ligne sur le stie Légifrance, rbrqiuue Bletluins ocfelfiis des cneiovotnns collectives,**page 34**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250049_0000_0007.pdf/BOCC

Exemple : si une erreipnste (hors Alsace-Moselle) csioiht de rerdne oairiglbote l'option 1, aorls le triaf est de 80,50 ?. Si le salarié siohtuae bénéficier de l'option 3, aolrs le traif srea majoré de 56,50 ?, siot 137 ?.

Article 2 - Structure “Isolé/Famille obligatoire”
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Tableaux non reproduits, casnloltuebs en linge sur le stie Légifrance, riburque Btunleils ofilcifes des cinontvneos collectives,**page 35**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250049_0000_0007.pdf/BOCC

Exemple : si une eetinpsrre (hors Alsace-Moselle) cosiiht de rdnere orbotiagile l'option 1, arols le tiraf est de 56,50 ?. Si le salarié suhatoie bénéficier de l'option 3, alors le tairf srea majoré de 39,00 ?, siot 95,50 ?.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV.
Syndicats signataires	F3C CFDT.

Article 1er - Modification de l'article 1.1 « Adhésion du salarié »
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.1.1 B « Dioitiosspn tatinrroise » est supprimé. L'article 1.1.1 A dnieevt en conséquence l'article 1.1.1.

Article 2 - Modification de l'article 3 « Mise en œuvre de l'accord de branche »
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

L'article 3.1 « Durée de l'accord », denevit l'article 4.1. L'article 3.1.1 « Révision et dénonciation de l'accord » divenet l'article 4.1.1 ». L'article 3.1.2 « Siuvi de l'accord » dineevt l'article 4.1.2. L'article 3.2 « Entrée en vugeuir et msie en ?uvre de l'accord de bnhcare par les eirestperns de la bcanrhe » dneivet l'article 4.2. L'article 3.3 « Mtcifiiooadn du crdae législatif et réglementaire » dneievt l'article 4.3.

Article 3 - Création d'un nouvel article 3 « Versement santé »
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3 « Vrneeesmt santé » de l'accord du 7 orcbtoe 2015 est dorénavant rédigé cmome siut :

Article 3.1 - Objet du “versement santé”
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité silaoce créé par la loi de fncaieennmt de la sécurité scoiale puor 2016 prévoit que cnierats salariés pneeuvt oibnter de la prat de luer epoemluyr un faecnienmnt (dit ?versement santé?) aifn de picrteipar à la prise en carghe de la curvtoruee santé qu'ils auornt sucstiore par ailleurs. Le vreemsnet se sttuibsue asini à la piiarocittapn prtanloae versée dnas le crdae d'un régime coecltlif et oatlbogriie ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

Article 3.2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent bénéficier du ?versement santé?, suos réserve de reespcter les ctidnnioos prévues à l'article 3, les salariés dnot la durée du ctaornt de tiaravl est inférieure ou égale à 3 mios et les salariés dnot la durée evfficete du tvriaal prévue par le conrtat de tarvail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine. Conformément à l'article L. 911-7-1 III du cdoe de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exemclnseivut du diiiptossf du ?versement santé? et n'entrent pas dnas le cmhap d'application du régime complémentaire santé clceoiltf mis en pacle à ttire obligatoire.

Article 3.3 - Conditions d'octroi
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour prvecioer le ?versement santé?, le salarié diot avior ssruicot un ctoarnt ?responsable? au snes des ateclirs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. Le ?versement santé? ne puet en ourte être cumulé aevc le bénéficie d'une curutevroe : ? bénéficiant d'un fnimeanecnt pbiulc (couverture madalie uelnlvserie complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, adie à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité soiacle ou pcipiratiaton financière d'une collectivité publique) ; ? cioectvlle et ogiiabrtloe au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, y coimrps en tnat qu'ayant droit. Le salarié dvera jtiifseur l'existence de sa ctrovureue par aeriluls et sa compatibilité aevc le ?versement santé? par tuot meyon en parisoundt à son eyuoplmer une cipoe du cnrtaot d'assurance au ttire dqeuul il est assuré anisi qu'une atotaettsin de l'assureur sur le caractère rpsoslnbeae du dispositif.

Article 3.4 - Modalités de calcul
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le monatnt du ?versement santé? est calculé soeln les modalités prévues à l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité saciloe (voir exlpmee 1). En tuot état de cause, les ?versements santé? perçus par le salarié au sien de la même erienptrse sur un mios cviil d'activité ne puorra pas excéder le mtaonnt de la ctsiotiaon mlenesule acquittée par le salarié au titre de sa curvuotere stcsuiore par ailleurs. »

Article 4 - Entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avneant prned effet à cempotr de la dtae de sa signature, suos réserve de la msie en ?uvre du diort d'opposition. Il s'incorpore à l'accord nnataoil du 7 ocbtore 2015 qu'il modifie. Il est notifié et déposé dnas les cidononits prévues par le cdoe du travail. Les paeirertnas suociax cnvinneneot d'en daednmer l'extension auprès du msintrie chargé de la sécurité solaice et auprès du minsrite des fncienas et des cmetops pcilbus conformément aux doiniopstsis de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 de sécurisation de l'emploi a instauré un driot puor tuos les salariés d'être cvurotes par luer eyoumpler en matière de rrnsmbeouemet de faris de santé à cmetpor du 1er jvianer 2016 (reporté au 1er jiellut 2016 puor les salariés rneelavt du régime de sécurité sioacle d'Alsace-Moselle). Conscient de la difficulté puatqrie puor les enirrpteses de rpleimr ctete oltogabiin s'agissant des salariés à eelypmuros mpleiluts ou à tepms très partiel, le législateur a annoncé des modalités spécifiques de feiaecmnnnt de la cruvoeurte puor ces salariés. C'est la rosian puor laluqele les oraiganotsnis pnloieerfnslseos d'employeurs et les stcdyanis de salariés rlneavet de la cointvneon cvltocelie nlntiaoae des buuaerx d'études techniques, des cetinabs d'ingénieurs conseils, sociétés de coneisl du 15 décembre 1987 ont décidé, dnas le crdae de l'accord du 7 ortcboe 2015 anyat instauré une coturverue mniimum de brhcnae en firas de santé, de sesrudpne la définition des modalités de ctrrouveue des salariés à eeourlpyms metpluils et à temps très partiel, namntoemt cuex visés à l'annexe IV (dite « annxee enquêteurs ») à la pariuotn des décrets d'application de la loi de 2013. Dans ce contexte, la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fcenneanmit de la sécurité sclaioe puor 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 ont créé le dtispsioif du « vremesent santé » au prioft de cernaits salariés en canottrs crutos ou à temps très partiel. Les pireats ont ansii cohisi de se réunir puor préciser les modalités d'application de ce dotiispsif aux eprinesrtes de la bnhrace et compléter à ce tirte les dpsonoitsiis de l'accord du 7 orbocte 2015.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 16 mars 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Exemple 1

A ttrie d'exemple, cuacll du « vremeesnt santé » la corbotuiintn de l'employeur est fftaiiraroe et égale à 20 ?. Le salarié a un cartnot de tivaarl de 15 jours travaillés à tmpes plien journée de 7 heures). Dnas ce cas, le mnatnot de référence est égal à 13,84 ? (= 20 × 7 × 15/151,67). Le ciifefneoct de moiaoratjn srea de 125 % : le mnaotnt mesneul versé aux salariés srea dnoc de 17,30 (13,84 × 125 %). (Source : cailucirre de la deroticin de la sécurité slicoae du 29 décembre 2015.)

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

La loi du 8 août 2016 iursatne de nlluevoes règles en matière de négociation cteloclvie et met en place la cmssomiion paatirire pmreneante de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Par le présent accord, les peritnaraes scaioux srcuurnettt le daiugole soaicl dnas la bnrcahe aifn de lui dnoenr les meynos de développer des actoins panermttet de pvrooiuomr et voirlaser le suetecr de la bacrhne des berauux d'études techniques, des ceatbins d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En conséquence, les prneaaeirts suoicax de la brahcne des bruuaex d'études techniques, des cbieants d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceinosls se snot edeutnns sur les dipnosiitoss suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diipoisnotss du présent acrocd anunlent et rpcenemalt l'article 85 de la cnoonvtein cvcliltoee ntlaianoe des bareuux d'études techniques, cntbeias d'ingénieurs-conseils, sociétés de colsnies intitulé « interprétation de la centvonion », l'accord du 20 jleuilt 2010 rlaietf à la création de la cmsmioosin praatiire de vdtaoiialn des adcrocs d'entreprise de minos de 200 salariés et l'accord du 15 sbpemerte 2005 ptroant création de l'observatoire priirtaae de la négociation collective.

1. Abtiutiotrns de la CPPNI

La csmosimoin priraiate pnetermane de négociation et d'interprétation exerce, conformément aux dpnosisiotis légales et réglementaires, les misoinss stuaevins :

Missions générales

1° La cosimisomn piartiare peartnneme de négociation et d'interprétation représente la branche, neamtomnt dnas l'appui aux ernstireeps et vis-à-vis des poourivs pcbilus ; 2° La comsmiison pitrriaae penreamnte de négociation et d'interprétation execre un rôle de veille sur les cdinooints de traaivl et l'emploi ; 3° Elle établit un rparpot anenul d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nanailtoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Ce rrapopt cornpemd un blain des ardcocs ctolfilecs d'entreprise cculons sur la durée du travail, (notamment sur les repos, les jruos fériés, les congés payés et le compte épargne-temps, etc.). En pilracuteir ce bailn anlsyae l'impact de ces acordcs sur les coonitdnis de tivaral des salariés et sur la ceonrunrcce ernte les eetnrprises de la branche.

Ce rapprot formule, le cas échéant, des rmntnaeaooimdcs destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Missions d'interprétation

Les dvcgreinees qui peuroainrt se msnefteair dnas une eiptrnrsee sur l'interprétation d'une clusae de la présente coviennotn ou d'un aoccrd subséquent peveunt être portées devnat la CPNPI qui se réunira sur ctivaooocnn de son président, à la dndmaee d'une des oanratniisgos représentatives, dnas un délai maamixl de 1 mios après la réception de ctete dnedame par le secrétariat à l'adresse électronique snvatuie : secretariatcppni@CCN-BETIC.fr. Le secrétariat ifmonre de ctete sisnaie les mbemres de la CPNPI dnas les 8 jours.

La cismsoimon puet également rredne un aivs à la ddanmee d'une jourtdiciin sur l'interprétation d'une ctoivnoenn ou d'un arcocd cellocitf dnas les ctoondniis mentionnées à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Dans les duex cas, la CPNPI puet : ? siot émettre un aivs sur l'interprétation à denonr à la culsae sur lluelqae prote la saisine. Si cet aivs est adopté à la majorité spmile des oiiatonngsras par collège. Il srea diffusé suos frmoe de curilacrie cmome tdnasariut l'expression de la volonté paritaire. Si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des mbreems de la cmoimossin exeoprsa les différents pionts de vue et srea envoyé aux prieats qui ont soulevé la qosuetin ; ? siot csotanter que la rédaction de la cluase incriminée est défectueuse et qu'il fuat eiesnagvr la révision de la coiotennvn collective.

2. Ctoospiomin de la CPPNI

La csimioosmn est composée pmirieanteart de 2 collèges : ? un collège « salariés » cepmnnaort trios représentants de chcuane des onorgnsiiatas sndeialcys de salariés représentatives dnas la branche. Ce nrombe est ramené à duex lrsuqoe la cooimmsisn se réunit suos frome de gurpoe de tiaarvl et à un lrqusoe la csmsmoiion se réunit dnas sa mossiin d'interprétation. ? un collège « erpuyomles » cpoamrnnet le même nrbmoe de représentants, désignés par les otgsnraoniais porosnnieleeflss d'employeurs représentatives dnas la branche.

La comissomin est présidée par un représentant du collège patronal.

Les mreembs de la cismsoimon snot mandatés par cuachne des ornatigsainos représentatives puor siéger et prnedre position.

Lorsque les salariés snot appelés à papictrier aux réunions de la CPNPI décidées etrne les osaronniagtis psoleielsnfenros d'employeurs et les ongaaoistnirs senlacdiys de salariés représentatives au nieavu de la branche, des aoiioatrtunss d'absence snot accordées, les hruees ctopadeosnrners snot rémunérées et considérées comme du tmeps de tarvail effectif, conformément à l'article 3 de la connovtien coectlvlie nationale.

Chaque osnirtiagoan sncidlaye de salariés représentative au naiveu de la bhacrne dsspoie de la faculté d'inviter une psnronee supplémentaire au sien de sa délégation.

Le collège paoarntl a la possibilité d'inviter anuatt de pnsoenres supplémentaires que d'organisation sidlanyce représentative. Les ogaisiatnorns pleoifnlosrnsees d'employeurs conaosmpt le collège eloerpmyus s'accordent sur la répartition du nmbore de pesronens supplémentaires pvnuaot être invitées au sien de cqhuae délégation employeurs.

Les oaiintrnagoss représentées au sien de la CNPPI iendqnuit au secrétariat de cette inctanse le nom de la pnnerose ou des pnereonss invitées au sien de luer délégation. Le secrétariat iomfrne eitusne l'ensemble des osanrgtoaiins représentées au sien de la CPNPI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les perenonss invitées à pceiitarpr aux réunions de la CPNPI ne snot pas habilitées à prderne pioositn plieqtuoinmet dranut les réunions de la CPPNI, mias elels pnvueet prrndee la polare sur ddamene des représentants mandatés de luer délégation : ? puor imofrenr les mbemers de la CNPPI sur les taavrux tnueqcehis des groepus de tairval instaurés par la CPNPI ou par d'autres inetacnss de bhrance ; ? aifn d'apporter un éclairage tienhucqe aux discussions.

Lorsqu'elles snot salariées, les psnoneers invitées bénéficient, puor peirtpciar aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dnas les mêmes ctinnodios que les artues mreebms de la CPNPI aynat la qualité de salarié.

3. Fonnectenmonit du secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la cssoomimin cprootme duex miinosss : ? vleeilr à la bonne onratigisoan des réunions de négociation et d'interprétation ; ? vlleeir à la cloclete des accrdos d'entreprise et fieatcilr la rédaction du rpporat anunel d'activité.

Ces miinosss snot assurées par le collège « epuomyerls ».

Les cnconotvioas snot timanssers aux merembs de la CPNPI 8 jours à l'avance, accompagnées de l'ordre du jour.

4. Périodicité des réunions

La CNPPI se réunit au minos 8 fios par an. Celle-ci définit son cnedlirear de négociations dnas les cointoidns prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

5. Orbrvaoisete piartarie de la négociation collective

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

Pour l'établissement de son rpopart aunnel d'activité, la CPNPI est dsraiiaentte des adcrocs d'entreprise councls dnas la bhcnrae à l'adresse électronique suintvae : seaprtnaitcecpri @ CCN-BETIC. fr

La comsomisin piitarrae accuse réception des cetnonionvs et adccors transmis.

Les otognirniaass seadicnlys de salariés représentatives de la bnhrcae anisi que les oisgnatnroais ponisellsenrfoes d'employeurs représentatives, meebmrs de la csimoomsin ptaraiire pmnetraene de négociation et d'interprétation de la branche, ont accès aux cnvitenonos et acodrcs adressés à la CNPPI suos famort électronique.

Le rrpapot cmproned un bailn qtatanituif et qitauliatf de la négociation civloclete d'entreprise. Il est établi anlnumneleet par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce balin est réalisé par thème de négociation, par tallie de l'entreprise et dugtsinie les acodrcs cculnos par les délégués syndicaux, les élus du prseneonl et les salariés mandatés aevc une répartition par osaoiagnirtn sndcilyae concernée.

À tervras ce rpporat la CPNPI frumole des rtoaaondcienmms destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rarpopt annuel d'activité est élaboré de manière paritaire.

Article 2 - Durée de l'accord, entrée en vigueur, clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018

Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dpioinositss du 8e alinéa de l'article 2 de l'accord de bnchrae du 25 obrtoce 2007 snot supprimées et remplacées par :

« ? firas engagés par les mbmeres de l'ADESATT puor les réunions, le sviui des traavux et la msie en ?uvre des teetxs cenonvnonelits entnrat dnas le cadre des aritounbtits des icsnnetas praiiaerts sniteuavs : CPPNI, CNPE satuatnt en matière de ftomraoin ou en matière de PSE, et les gurepos de travail, comités de pilaogte ou de siuvi créés par elles, OPIIEC, ADESATT, CPS prévoyance, CPS santé (comité prtiariae de snrlcaluevie des régimes de prévoyance et de santé) et puls lgrmnaeet tuot gruope de trviaal ou ieancntss mandatés par la CNPPI qui ne snot pas ctevruos par les fneancniemts paritaires. Les cnnortbuoiits de l'ADESATT ne peuvent être affectées à ces teyps de faris que dnas la msuree ils ne snot pas ou puls pirs en chrage par aiaoitpcpln d'autres aocdcrs et/ ou cnetioonvns cnolucs puor la goestin et le sivui de ces incnsetas ; »

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd est annexé à la cteovnoinn ccltleivoe nalantoie des beuarux d'études techniques, des cinebats d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Le présent acrocd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il pnred efeft à pritar du juor de son dépôt auprès du ministère en chagre des rnoetlais du travail.

L'accord frea l'objet d'un bialn à l'issue d'un délai de 3 ans à coepmtr de son entrée en vuugeir aifn de vior si des ataoinatdps snot nécessaires.

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod sera, conformément aux dtiposnioiss légales, notifié aux oriangnotaiss sinayeldcs représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des seeivcrs cnateurx du ministère chargé du tivraal et auprès du secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes de Prais dnas les ciodtnions définies par les dooipsntisis légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accrod frea l'objet d'une dndmeae d'extension dnas les cntdoiinos fixées par les donoiptisiss légales et réglementaires en vigueur.

Le rsete de l'article 2 de l'accord nniaoatl du 25 otrcobe 2007 est inchangé.

Article 2 - Modification de l'article 3.2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dnsopsiioits de l'article 3.2 « ccoellte des resocesrus de l'ADESATT » de l'accord de bhrncae du 25 ocobtre 2007 snot supprimées et remplacées par :

« La ctinbouoitrn centlnennloovie est collectée sloen des modalités définies par le cneoisl d'administration de l'ADESATT. »

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Le présent acorcd est annexé à la cvotienonn clivtlecoe noitalnae des bueruax d'études techniques, cntebais d'ingénieurs-conseils et sociétés de cneoisl (IDCC 1486).

Article 4 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd est déposé par la patire la puls dgniielte dnas le crdae des doisniiptsos légales et frea l'objet d'une dmdeane d'extension par la ptraie la puls dengiltie auprès du mrstniie du tavrail dnas le cdare des dsiooispints légales.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd eretnra en veiuugr le 1er jileult 2018.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par un aoccrd de bharcne en dtae du 25 oobctre 2007, les paeerntrias scaoiux de la bnarche des baueurx d'études techniques, cibtnaes d'ingénieurs-conseils et sociétés de consiel

Avenant n 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avant l'article 1er, de l'accord de bnarche du 7 orcbote 2015 rilaetf à la complémentaire santé, est inséré un acrlite lmrniiiae intitulé « Détermination du cahmp ttioerirral et prnsnofeeisol » asini rédigé :

« Le camhp d'application du présent arccod est culei défini à l'article 1er de la ceinonvotn ciltvocele des bauerux d'études techniques, des cibantes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cisneol du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les disonsopiits du présent acrcod pmttnreeet une régulation économique équitable entre teutos les eesperritns de la branche. Eells s'appliquent dnoc isminitetcndnet à tuos les salariés des eetrprnseis relvenat de la citonnoven de bnahcre des bruuaex d'études techniques, des ciabents d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, qeul que siot luer effectif. »

Article 2 - Tableaux des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'annexe I de l'accord du 7 otbroce 2015 modifié retailf à la complémentaire santé est remplacée de la manière stuianve :

« Les nuievax de garanties, présentés dnas les tlbuaaex ci-après, intègrent les rmboeusnterems opérés par l'assurance mldiaae oblagritioe (sécurité sociale) lsrouqe celle-ci inrevtniet (« Atecs remboursés par la sécurité sialcoe »). À défaut, les rrbsnemmtuoees snot umneiuenqt opérés par l'organisme de complémentaire santé (« Atces non remboursés par la sécurité slociae »).

Il est précisé que l'ensemble des geatianrs siaistfat aux codiintons des cranotts rnlspeoebsas et qu'en tnat que de besoin, la grnaaite se lit comme se cafrnmonot nécessairement aixeudts conditions.

Il est précisé que les remnubotmeress de l'assurance maldaie puor les atces en seutecr « non conventionné » snot opérés sur une bsae de tirafs réglementaires (tarif d'autorité), dnot le (branche « BETIC ») ont défini les mssnoiis de l'ADESATT et les modalités de fennimecant du paritarisme. Celui-ci a été complété par une annexe le 11 février 2009, modifiée par un acorcd de bahnrce en dtae du 16 orbctoe 2013.

En aippltaicon de l'article 8 de l'accord de bnhcare du 25 oobrcte 2007, les preitranaes scouaix emenstit nécessaire de firae évoluer centairs de ses trmees cotmpe tneu de l'évolution du cenoxtte législatif, et particulièrement de la loi du 5 mras 2014.

En opportunité, ils considèrent également que pireuslus dnptsosoiiis doenivt être ajustées aifn d'être en adéquation aevc d'autres doisiipsotns ctneennlleinvoos puls récentes, et nnmaoemtt l'accord du 14 décembre 2017 raitlef à la commsoiisn prtiariae ptreamnnee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

mnntoat est très inférieur aux traifs de reeerobsnmumt puor les aects opérés en secetur « conventionné ».

(Tableaux non reproduits, claetsbounls en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rubriuqe BO Conenvtion collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190042_0000_0003.pdf/BOCC

Article 3 - Tableau des garanties relatives à l'aide auditive
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cteopmr du 1er jevinar 2021, le tbaaelu des getaanris « Adie atuiidve » à l'annexe I de l'accord du 7 otbocre 2015 modifié rtileaf à la complémentaire santé est remplacé de la manière snvtaiue :

(Tableau non reproduit, closatnblue en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rquuirbe BO Cntienvoon collective.)

hptts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0042/ boc _ 20190042 _ 0000 _ 0003. pdf

Article 4 - Changement de dénomination de l'un des organismes assureurs recommandés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au sien des arctelis 1er et 2 de l'annexe II de l'accord du 7 ocotrbe 2015 modifié rteailf à la complémentaire santé, la dénomination « Moalkaff Médéric Prévoyance » est remplacée par « Mokfaalf Hinamus Prévoyance ».

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanevnt est cnlcou puor une durée indéterminée, à cmtpeor du 1er javiner 2020. Il s'incorpore à l'accord de bhancre du 7 ortcobe 2015 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est inséré à l'article 4.2 de l'accord du 7 otrcobe 2015 un dierenr alinéa ainsi rédigé : « Le présent aroccd de bnrchae s'impose aux acrocds d'entreprises, quelle que siot la dtae de luer conclusion, suaf si l'accord d'entreprise cneiontt des grteniaas au mnios équivalentes ».

Article 6 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvenat est notifié et déposé dnas les cniiootnds prévues par le cdoe du tiraval et frea l'objet d'une dandeme

d'extension par la pirtae la puls degltinie auprès du mitrnsie du tivraal dnas le cadre des dioniisotsps légales et de la procédure d'extension spécifique msie en palce par la dreciiton générale du tavrail et la direcoitn de la sécurité scioale puor l'extension des acdrocs cloeifctls aaynt puor obejt la msie en conformité au nvaeuou chiear des cgheras des crtntoas seliidoars et responsables.

Après aivor lu et paraphé cahunce des pgaes précédentes et le cas échéant les axennes afférentes, les représentants sraegtinias ont approuvé l'avenant au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anneavt a puor ojbet de mrtete en conformité l'accord du 7 ocobrte 2015 railetf à la complémentaire santé aevc la réforme des snios et équipements à prise en chagre renforcée,

Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MDEIA +,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod de bhncrae a puor ojbet de définir une piuoltqie de bhrcnae en matière d'emploi et de foitraomn professionnelle. Il s'inscrit dnas la volonté des pateris saitrgneais de développer l'insertion dnas la bnchare par la vioe de l'alternance, de farie de la fmaiorotn un leievr d'évolution prfnolisenloese puor les salariés de la branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il roecfrne le rôle des pirtneaears sacuoix et le dilaguoe soiacl sur la foiamtorn et l'apprentissage, en panratt des diisnoopitss législatives (loi n° 2018-771 du 5 steprbeme 2018) et réglementaires.

Compte tneu du neaivu élevé d'expertise des métiers de la brhncae et de la rapidité de luer transformation, les etrspeneirs de la bacnrhe snot confrontées à des eeujnx qui nécessitent une atatpdiaon cnoatstne de lrues ptqaeruis professionnelles.

Dans ce cnettxoe de trimsraofnotans permanentes, les piaerts sagreinatis eennetdnt rrndee eitnecffis et opérationnels des dotifispsis qui conutrnebit à la fios à la pcarrefomne économique et sclaoie des etrspereins et au développement des compétences des salariés, ggae de luer employabilité à crout et moeyn terme.

La bncrahe a un rôle déterminant car elle doit, nammtoent par la mauisoliatutn des fndos de la ftaomoirn pensrfolnioesle : ? dtie 100 % santé, et le nuaoveu cihear des cghraes des cantorts siioelards et responsables. L'article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 nmovbere 2018 de ficnmnenaet de la sécurité scalioe puor 2019 a en efeft posé les jnloas de la réforme du « 100 % santé » et le décret n° 2019-21 du 11 jnviear 2019 vinsat à graatinr un accès snas reste à chrgae à cearnits équipements d'optique, aieds avidieuts et snois prothétiques dairetnes est vneu moidifer le cnnteou du cahier des crhegas des cnttoras « rasobsenlpe et srodilaie ». Le doipsitsif légal et réglementaire du « 100 % santé » a nmaenmtot été dpieus erhncii par différents décrets, arrêtés, décisions, aivs et circulaires.

L'article 51 de la loi précitée dsoispe : « Les oaagninoitrss liées par une cntnoeoivn de banrhce ou un acrcod psrnnefoeosil pmaeenrttt aux salariés de bénéficier de la cruuevorte minlimae prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sialoce eenggnat une négociation aifn que la ctooneinvn ou l'accord sinoet rnueds conformes, anavt le 1er jenaivr 2020, aux cdnooiitns prévues à l'article L. 871-1 du même code, dnas sa rédaction résultant de la présente loi ».

C'est dnas ce cnottexe qu'entre les otinoarniasgs proielfsesnlneos d'employeurs et les onrtiaginasos snileydcas de salariés signataires, il a été cnnoveu d'apporter les mncitoiaiodfs siuneatvs à l'accord de bacnrhe du 7 ocobrte 2015 rlteiaf à la complémentaire santé :

fosarevir l'accès à l'emploi et développer l'alternance ; ? apadter les compétences des salariés, maiietnnr luer capacité à ocpeucr un empoli et sécuriser les purcoars pslorenfeisons ; ? reconnaître la nécessaire et prnetanmee aoaaituistlcn des compétences puor pelialr luer ossocebnclee ripdae nmmnetoat en mlboisniat l'ensemble des monyes et dsiiistpofs pédagogiques mis à dtisosipoin des entipsrrees et des salariés ; ? aaomecnpgcr et steulimr les entrseierps qui aujourd'hui dipssonet de mynoes puls limités puor répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE.

Le développement des compétences des salariés des ertesipenrs de mnois de 50 salariés est une priorité résultant de la loi du 5 speemtbre 2018 puor la liberté de cihsior son aienvr professionnel. Ainsi, la brhncae puet mtrtee en place des difostipiss spécifiques à ces eitepnesrrs adaptés à luers pratiques, à leurs bienoss et à leurs contraintes.

Aussi, puor ircsirne dlaebnumert cttee volonté partagée de développer la ftmrioaon au sien des TPE/PME de la bcnahre dnas le cadre du présent accord, les piraets stiernaagis snueonetnit cttee priorité qui crnenoce 40 % des salariés de la bnchare et 96 % des entreprises. Puor cela, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, elels ont prévu, lroqsue clea est aaprpu opportun, des dopiissntois spécifiques aux eistprnrees de minos de 50 salariés.

Lorsqu'il n'est pas fiat référence, dnas un atrclie du présent accord, à une mruese spécifique aux eprtrseneis de moins de 50 salariés, il y a leiu néanmoins de considérer que ces eperteirsns snot prioritaires.

En tuot état de cause, la brnhace mtrtea à dssiotopiin de l'ensemble des acteurs, des oluits d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dospisitifs de fmritaoon existants, aifn de ftaeciilr luer appriraptioon et luer msie en ?uvre.

Enfin, les pranreetias souacix se snot attachés à ce qu'aucune des dstoiiosinps du présent acrcod n'était stsbucleipe d'induire des disiairmnctions ertne les fmemes et les hommes.

Titre Ier Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le dainome de la fomtorain et du développement des compétences, la banhcre prllsinonseeofe a un rôle prépondérant

en matière de : ? mtalauuositin des fndos légaux (art. L. 2253-1 du cdoe du travail) et d'origine ceoivolnenlntne ; ? définition des priorités, des ofetcbjis et des menoys de la farmiootn pflnsorielonese des salariés (art. L. 2241-1 du cdoe du travail) ; ? gietosn prévisionnelle des epomlis et des compétences (GPEC), en s'appuyant sur les turaavx de l'observatoire priceopstf des métiers et des qauniiioafltcs de bcrhane (art. L. 2241-12 du cdoe du travail) ; ? création de citncetarofiis prlisseenenloofs (art. L. 6113-4 du cdoe du travail) ; ? fimecnaennt des fnortiaoms dnas le crade des ctanrtos d'apprentissage et de pnltoifiaeasoriosnsn (art. L. 6332-14 du cdoe du travail).

Pour rpmeilr l'ensemble des msinoiss que lui a confié le législateur dnas l'intérêt des eeerptnisrs et des salariés, la bhrcane se dtoe d'instances paaeitirrs qui en rednent cmpote auprès de la cmsiimsoon piairatre pnmeanrtee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 1er - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdare du développement de la GEPC au sien de la branche, les prtaeis sirngeiaats ont créé par aroccd du 30 oorbcte 2008 une ciosmismon pararitie nlotaanie de l'emploi et de la faiomtron peslorsnlefione (CPNEFP).

Outre les miinsoss qui lui ont été confiées par les pteiras saetiangris dnas le cadre de l'accord du 30 orbtoce 2008, la CFPNEP exrcee nnaeotmmt les prérogatives saevunits : ? élaborer annmenluleet la ntoe ptiquiloe de fioroamtn ; ? déterminer régulièrement les nevaiux de prise en craghe des ctotrnas d'apprentissage et de ponisortseiaflsioann ; ? psprooer l'élaboration de noeauvux prcuaros certifiant, de caertctiifs de qoiuaitilfacn prllnsofnisoeee (CQP) et metrte en palce ou réviser les référentiels d'activité et de ccioitartfien aevc une atttnioen particulière sur le découpage en bcols de compétences pertnietns ; ? à l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la psnorene mrlaoe détentrice des drtois de propriété iclettenleulle afférents ; ? ddemeanr auprès de la coimmisson de cttoiiarcfien de Fanrce compétences l'inscription des ctaiioericntfs de bhnrcae au répertoire natonial des cecfntraioiits psoienollsfreens ; ? itdeieifnr les crifiottiaecns pnilefsoneslores de bhnrace qui pevnuet être otbeenus par la vaodiltain des aiqcus de l'expérience ; ? sruvie l'application des acrcods de bhcrnae cnuocls en matière d'insertion professionnelle, de fiomatron et d'apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la bcnhrae découlant de ces moiissns snot alneneumelnt définies par la CPFNEP dnas une ntoe puqtiiloe de formation. Ctete ntoe est communiquée à l'opérateur de compétences ALATS puor msie en ?uvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les csommsiinos prretaiias régionales de l'emploi et de la forimtoan prlfssneielonoe (CPREFP) instaurées par l'accord du 25 jiun 2015 mneettt à ce ttire en ?uvre sur le paln régional les priorités anllneues et la piiuoltqe ntalionae de fimrtaoon psioenfslloerne établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de lrues missions, les CREPFP anursset nmeontamt les lnosiias et ieevntntinros régionales nécessaires auprès des atreucs laucox de la fooiamrtn pnlinosefesorle et de l'emploi, de l'enseignement sreaidonce et supérieur, des pptersecirurs du CPF de transition.

Article 2 - L'opérateur de compétences ATLAS
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peratis saatinirges de la brncahe ont participé à la création de l'opérateur de compétences ATALS dnot ils ont signé l'accord cuotnsiittf le 20 décembre 2018. Créé nmnaeotmt à priatr de l'organisme pirritaae cectluleor agréé FAFIEC, l'opérateur de compétences ALATS a été agréé par arrêté ministériel du 29 mras 2019. Il réunit les métiers du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'évènement, de la fiancne et de l'expertise, siot 15 bnerhacs professionnelles.

L'opérateur de compétences excree nammeontt les mnsisios snevuiats : ? atepporr un apupi tnucqheie à la bcrnhae puor : ?? établir une GEPC de bhnrace ; ?? déterminer les neaivux de pirse en cgahre des ctraonts d'apprentissage et des ctrotnas de peoisnnsiaroiotslafn en fctioonn des caentriiitocfs pseireeolfnsnlos visées ; ?? élaborer les ciiatftoercins pselnesloorefnis de banhrce ; ? fnniecar les ctarntos d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niueavx de prsie en cgahre fixés par la bnhcrae ; ? arsesur un sercvie de proximité au bénéfice des très petites, pteeits et meyneons entreprises, peaetrtmnt d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces erpstreenis à la foitamron psnfeenlislrooe et d'accompagner ces ereiesprnts dnas l'analyse et la définition de lerus binoess en matière de fimoatron professionnelle, nnommteat au ragerd des mtonatius économiques et tnueehicqs de luer setecur d'activité ; ? puomivoorr les modalités de ftraoomin à dtnicsae et en siuotatin de travail.

Pour cela, les ptearis seigritaans ont participé à la création d'une scotien piaratire plesonnfrsleioe (SPP) au sien d'ATLAS aanyt puor oebjt de pteror auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dnas le rcespet des adcocrs de brnhace et des décisions des CNFEPP rneeavlt de son périmètre : ? exnaime et anlsyae les oertinatnios en matière de psvoiretpce métiers et de certification, les critères et priorités de formation, asnii que les poootprsniis de pisre en cgrahe des ftnorimoas émises par les CPNEFP, en ptircaieulr puor l'accompagnement des eresptneirs de monis de 50 salariés ; ? ietiinfde les anicots et les myeons pleonltenimeett meaulatlbusis à porter à la consnainscae des cssoommiins prtriaeais tslervesraans (CPT) par l'intermédiaire d'un oiutl cumomn de lsoiian ; ? siut la msie en ?uvre et la réalisation des aocitns assurées par l'opérateur de compétences dnas le cadre de son sevrcie de proximité ; ? asurse l'application et le svuii des peilutiqos de fromtiaon pinsefnslelrooe et d'apprentissage en lein aevc les CPEFNP ; ? arusse le svuii et le blain de la msie en ?uvre des aintcos ; ? pptciriae à la réflexion sur les bneioss spécifiques de cuahcne des bcnerahs ploelniefossners qui en fnot pritae ; ? srvsiepue l'affectation des fodns confiés à l'opérateur de compétences par Fnacre compétences (enveloppes Aenlnratce et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dtososipniis légales et réglementaires asini qu'aux obaonigtlis comptables.

Article - Titre II L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La barhnce s'est dotée d'un orovtbsierae poritsepcf des métiers, des qniaoicufaltis et des compétences intitulé « OIIEPC », qui cuiotnste l'outil de gtseion prévisionnelle des métiers, des qlciaaofnutiis et des compétences de la branche.

Chaque année, sur dedname des représentants de la bcahnre qui reteecntt également les livrables, l'OPIIEC mène des études spécifiques sur les métiers. Les bieosns en compétences et en ftmroaoin snot ainsi identifiés aifn de pruodrie des recommandations, de metrte en palce des aexs de développement ntmanmeot par des aitcnos coelelctvis ptrriieiraos de formation.

La bnchrae pemret aux eyuoerpmls et aux salariés de deospsir d'informations fbleais et actualisées sur les évolutions des elpomis et des faormtinos de ses steeucrs d'activité, au naveiu niatnaol ou régional.

Cet oreorsvatbie piairtrae vlleie également, dnas ses tvauarx et publications, à l'objectif de mixité des métiers, et ptroe une attioentn particulière aux maituntos pfineslooeelrnss liées aux filières et aux métiers de la tairiostnn écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du cdoe du travail).

L'observatoire a également en chagre de détecter les fotres mittnauos de l'activité et les riesuqs d'obsolescence des compétences dnas le but de mtrete en place, eiamencfecft et rapidement, les ditiiospsfs de reesicnvoron par l'alternance.

Pour girantar la qualité de ces études, les preaits sgtiiraanes dednenoarmt à l'opérateur de compétences AALTS et, le cas échéant, à l'organisme désigné puor la clcolete des croiuitonbnts celotnonnenevils visées à l'article 26 du présent accord, de mettre à doopsstiiin de l'OPIIEC ? dnas le reescpt du RPGD ? les ifnootarnmis dpnosibiles sur les eeeiprrtsns de la branche.

Titre III L'accès à l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La brhnace a un rôle prépondérant à juoer dnas la pormiootn et l'attractivité des métiers.

En cruntnoiabt à airtetr les meelulirs profils, les prreaaenits saucoix cbuontenrit à la veular ajoutée des erpnstreies et du secteur.

La bnahcre stiaouhe puurovsrie et amieflipr les possibilités de ruetrcer et de fmeorr à ses métiers, qeuls que soient les nueaivx de ftmoaroin considérés, en favosanirt les dfisisoipts d'alternance, naomtment l'apprentissage.

La vlauer ajoutée des eeeniprtsrs de la bhrance vinet eemlsnelentseit des cncnsnsaoeias et des compétences des salariés. Il s'agit alors, puor concrétiser le pitntoeel iponmratt de création d'emplois de la branche, d'attirer et ritener les compétences : ? en inssnvatsiet dnas le développement de filières de frtamoion intilaie (nouveaux diplômes, évolution des diplômes) puor répondre aux binoses sur de nrmeobux métiers émergents (liés aux neulolves spécialités, neloevuls technologies?) ; ? en développant la cnosnncaisae et la visibilité des métiers et des strceeus puor élargir le veiivr pioetnetl du ruetencermt ; ? en mneant des antoics spécifiques à dtonieisatn de puclbis considérés cmmoe prioritaires.

Article 3 - L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La bcnhrae soutihae pruvorsiue et rcofeernr sa piuoiqlte vrlantitsooe en matière de prmtoooin des métiers : ? au niveau nanatoil et régional ; ? auprès des jeneus et dadenemrus d'emploi ; ? en s'appuyant sur les ppsecurrrites tles que les régions et les aceruts loaucx de l'emploi, l'insertion et l'orientation ; ? en développant des ptraartinaes stratégiques aevc les aertcus en crahge de l'orientation et de l'emploi ; ? les ptarreaantis snot développés de façon paritaire. Les CRPEFP peevnut également pictiparer à ce développement.

Dans cette perspective, les pitaers snaaiegrits de la bcnarhe iintevront l'opérateur de compétences AALTS à cocunrle ? ctneniJnomoet aevc eux ? une cenionvton carde de coopération aevc l'État tlele que prévue à l'article L. 6332-1 du cdoe du tivaarl puor définir les cidtnionos de luer pctipoaairtin à l'amélioration et à la pootiomrn des forotinmas tgloeniohcques et pifreelossnnloes initiales.

La moiissn de l'opérateur de compétences est d'assurer le femacnneint des aonicts de reovienrcson et de pomrotoin de l'alternance.

Il est rappelé que la bhnarce a créé en mai 2017, une plate-forme digitale, www.concepteursdavenirs.fr qui peermt la varosltiiaon d'actions de cooimuicatmnn en faeuvr d'un rrohnpecapmet etrne duex modnes : économique et éducation. Ctete plate-forme dgitiale rfoercne les aoitncs menées par la banrhce en fueavr de l'apprentissage et sur la ptoroimon des métiers de la branche.

Article 4 - L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prtaeis serigaatnis de l'accord réaffirment luer amthcetanet à une aoitcn votsotarinle en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, puor être efficace, diot s'exercer au naiveu naonital et régional en développant des paatrtianers stratégiques aevc les aruetcs en crghae de l'insertion pfeolienlsonsre (missions locales, DIRECCTE/Pôle elpomi et cesoilns régionaux, écoles, universités, etc.).

Ces pntretiraaas snot développés de manière paritaire. Les CERFPP pvenuet également piiaetcprr à ce développement.

Article 5 - La formation en alternance

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Consciente que les métiers qu'elle représente fniugret pamri les métiers d'avenir ayant de fotrs bisoens en recrutement, la bhcrane shioatue prdnree appui sur les lrivees de l'alternance ? qules que soenit les picbuls visés et caorttns utilisés ? aifn de développer les compétences et les cnnoianecasss canoucront à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La fiatormon polesiorneflsne en aacrneltne aiscsoe : ? des eeinegntnesms généraux, plnneissofroes et tghecuoeniloqs dispensés pdnnaet le tmeps de tavrail dnas un crnete de formation, dnot tuot ou prtaie puet être effectué à dtsaince ; et : ? puor les catrtnos de professionnalisation, l'acquisition d'un savoir-faire dnas une ou purlueiss entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou pesulirus activités pelslneoisnfores en rtieloan dceirte aevc la qafuoilcatiin recherchée. L'employeur s'engage à aruessr une foamiortn au salarié lui pnamtetert d'acquérir une qiatoiiculafn pnlloserneofsie et à lui fnriuor un epmoli en rlieotan aevc cet octejbif pnnedat la durée du crtaont à durée déterminée ou de l'action de paofeiiaonlrtsissnon du ctonrat à durée indéterminée ; ? puor les ctrnatos d'apprentissage, une foritoamn pitqurae de l'apprenti par l'employeur qui lui cnfioe noanmmett des tâches ou des pestos ptmtaenert d'exécuter des opérations ou tvaaurx cofenmors à une peosrsroign anellune définie par accrod etrne le cnrtee de fmraotion d'apprentis et les représentants des eiprenertss qui ieinrvnsct des aieppntrs dnas celui-ci.

Ces duex tpeys de cttranos pevuent être cluocns dnas le carde d'un CDD ou d'un CDI. Toutefois, si le catonrt d'apprentissage relève de la fioamotrn initiale, le ctaonrt de poeiiorsfissonnltaan s'inscrit lui dnas le cdrae de la ftoiaormn continue. Ils psioureunvt le même oictbjef de formation, mias ont des cnitndioos d'application spécifiques. Dnas les duex cas, echbmuaer en atrennalce peemrt d'acquérir une fimotoran pqtaruie et une crifiactotien reconnue.

Article 6 - Le contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il preemt à l'apprenti de sruive une fmitoraon en aalnretcne en estiernrpe suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en ctnere de foariotmn des aiprepnts (CFA) padnnet 1 à 3 ans.

Les piteras srnaeiigtas cenostnatt que le cnarott d'apprentissage connaît un frot développement dnas la brhnace elles s'engagent à psiruvruoe lreus eftfors en vue de ferisaovr les firoontams qui préparent aux métiers de la bnhacre quels que seinot le pulibc et les neviuax de qitlfiuanaocis visés.

(1) Atrclie étendu suos réserve du repecst des dpnsoisitois de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nemrobve 2020 - art. 1)

Article 7 - Le contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Davantage mobilisé au sien de la bnharce dnas le crade de sa piuioltqe de fomarotin continue, le conratt de pstaoilifioeorsnnasn vsie une criicattiefon isnircte au RCNP et les citafectris de qliafioauctin peresnslofionle de branche. Tioeuotfs et à tirte expérimental, aevc l'accord du salarié, il puet tenrde à acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS. Cttee adotatapin prmeet aux eeritrnesps de répondre à des beosins d'emplois et de firmooatn sur des métiers émergeants ou en pofodrne transformation.

Les preiats sinaeirtags cneoevnnnit d'allonger la durée de l'action de pinrsalaeonitfosoisn jusqu'à 24 mios puor canieetrs qcintaufiaiols et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les praternaeis sociaux.

7.1 Obejt et durée du crtaont de professionnalisation

Davantage mobilisé au sien de la bnrchae dnas le cdare de sa pltuiqioe de foaiotrmn professionnelle, le cnoartt de pisonsaoitsiaorefnln vsie l'acquisition d'une croieifacttin irsincte au RNCP, d'un ciciftreat de qftlaciiuaion plionnsrseoefle de bhrcane (CQP) ou itnranrcehbe (CQPI), ou l'acquisition d'une qitilaufoacin ronneuce dnas les ciioftasiasclns d'une cntooivnen clcilotvee nloaanite de branche. Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 sbtmpreee 2018 puor la liberté de cihoisr son aniver professionnel, aevc l'accord du salarié, le catront de pafsiaotnnleioirsson puet aiovr puor obejt d'acquérir des compétences définies par l'employeur et AALTS en qualité d'opérateur de compétences. Cette expérimentation fiat l'objet d'un sivui régulier des perarniteas siucoax aifn de puvioor austejr ? si bsieon ? les critères au cuors de celle-ci et aifn d'en réaliser une évaluation à son tmere anavt une éventuelle reconduction. Puor cela, outre les inuicaerdts qnfuaiatitts et financiers, l'OPCO AATLS aysanle nnommaett les métiers et fiootranms concernés par ctete expérimentation, aisni que l'accès à d'éventuelles certifications. Les patiers staiaeigns cnenenvonit d'allonger la durée de l'action de piflanitnsioarseoson jusqu'à 24 mios puor cnratiees qifanilutoicas et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les prnteiraaes sociaux.

7.2 Csaiftciilaosn et rémunération des tleuiatirs d'un crnotat de professionnalisation

Le nvieau du sraaile et le cicifefnoet d'entrée doveint cnodersrpore à l'emploi occupé penadnt le catornt de piasrlsooanietiosfn (CP).

En atcalippoin des dpoistisnois des airtecls L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du cdoe du tarvial prnotat fatioixn des rémunérations miilanems des salariés traluiiets d'un cnaortt de professionnalisation, le neaviu minaiml de rémunération est défini dnas le taalebu ci-dessous, après vérification que les minmia cnonnovtineels ne snoiet pas inférieurs au Smic.

Aux teemrs du crotant de professionnalisation, s'il pnerd la fmore d'un cantort de trviaal à durée déterminée (CDD), ou au tmere de l'action de professionnalisation, si le ctanort de pasiofotreniliaosnsn prned la frome d'un crtnaot de tarival à durée indéterminée (CDI), le naeviu de sailare et le cenioffiect de storie divoent crndopresoe à l'emploi qui srea occupé, tuot en rscntpaeet le cceiieonfft mminuim de sortie, défini dnas le teaalbu ci-dessous, ou cluei isrnict dnas les arcdocs cnuolcs dnas le crdae d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de fmoiotarn à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de fomaotirn à l'entrée (cadre nitnaoal des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du salraie mniiumm cnnnvetnoeiol (SMC)	
Jeunes de monis de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus					
V ? IV	Niveau 3 ? Niaveu 4	1re année	230	240	80 %	85 %
		2e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	275	310	80 %	85 %
Métiers de la branche	Métiers de la branche	2e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1re année	310	355	80 %	85 %
		2e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1re année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %
[1] Claaiistiscfon ingénieurs et cadres. [2] Décret n° 2019-14 du 8 jinvear 2019 rilteaf au crade nnatiaol des cacfineiotirts professionnelles.						

Aux teerms du cnaotrt de pnfanaosriotlseiison s'il pnerd la frome d'un CDD, ou au tmere de l'action de professionnalisation, si le cnrtoat de piaolioefossrintnsan penrd la fomre CDI, ne viasnt ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qluoaficiitan qu'obtient le salarié est rcnuenoe par sa psoition de sitore dnas les cltsfcoinaisais des emplois, puls particulièrement explicitées dnas les axenens I, II et V de la ctenvnioon collective.

7.3 Aelnenlmgot de la durée de l'action de poniosIrnoiifsatasen et atinutmoegan de la durée des atinocs en pooporrtin de la durée totlae du contrat

Conformément à l'article 7.1 « Ojbet et durée du caorntt de pisaostinaienfrolosn », les paereainrts scuoiax ceoievnnnnt d'allonger la durée de l'action de psflsaioinortesaonin puor ceaeirtns qfalciuiiaotns et bénéficiaires.

En aiaipptclon de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, l'allongement de la durée de l'action de peoosirilaaninssoftn est pilbosse puor d'autres peeosnrns que cleels mentionnées à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, llqueseels bénéficient déjà d'un alnoelemgnt légal de l'action de pifssaroanoieiotslnn jusqu'à 36 mios dpeuis l'entrée en vegiuur de la loi n° 2018-771 du 5 stebmerpe 2018.

Dans le cdare du présent accord, il est ceovnnu d'un algolennmet de la durée de l'action de pieanosinlfsooitsarn jusqu'à 24 mios puor les bénéficiaires snvtiuas : ? les penrnseos âgées de 16 à 25 ans révolus qui coenlncut un crnotat de pannasieorsitofislon aifn de compléter luer foraoitmn iialnite en vue d'acquérir un diplôme ou un ttrie enregistré au répertoire naaotnil des conacrittefiis pfioolenesnrsles (RNCP), ou ecrnoe un caiifrctet de qitiaoiacufln pielesofsonlrne de bcrnhae ou interbranche, y cmrpois lsqruoe ces pnsoeerns ont déjà validé un seoncd ccyle de l'enseignement soiaencrde et snot déjà tliretaius d'un diplôme de l'enseignement thoelgquiocne ou piosnosrfenel ; ? les danmreueds d'emploi âgés de 26 ans et

plus, qulele que siot luer durée d'inscription sur la ltise des dmeednarus d'emploi, qui ccolenunt un cantrot de potesaalnoinforssiin en vue d'acquérir un diplôme ou un ttrie enregistré au répertoire nitaonal des ceoiiriantcfts pleooieserlnsnfs (RNCP), ou erocne un crctefaiit de qlcfaatiiuion plnroolissfenee de bahcnre ou interbranche.

Il est également cenonvu d'un aelgmneonlt de la durée de l'action de pflieosininotassoran jusqu'à 18 mios puor les bénéficiaires svutanis : ? les pneneorss âgées de 16 à 25 ans révolus qui ccnunelot un crnotat de pfsoriseloaointanisn aifn de compléter luer fmriaootn iliitnae en vue d'acquérir l'une des qnliaotuicafis pfnoeleslnerosis rocnnuees dnas les ctfaclisansoiis de la cvnetonion cotvlecile nationale, y cporims lsuoqre ces ponerenss ont déjà validé un sneocd cclye de l'enseignement soianderce et snot déjà tiuterlais d'un diplôme de l'enseignement toiuegnqlchoe ou professionnel.

Dans le crdae du présent acrocd et en alipcoatipn de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, il est cnevonu de permttere une angmuettoian jusqu'à à 50 % la durée des acoints de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, aisni que des eemnegsinnets généraux, tghqcunoeelois et piosnrfseelons en potpororin de la durée toltae du corntat de pnisotfiaioesosnalrn (appréciée par rapport au nrbmoe d'heures de trivaal découlant duidt cotrnat de professionnalisation) puor les bénéficiaires sinutavs : ? les pnoreenss âgées de 16 à 25 ans révolus qui cnnuloect un crtnoat de petoiosnasoiilsrfnan aifn de compléter luer ftooiarmn itialine en vue d'acquérir un diplôme ou un tirte enregistré au répertoire nnaiatol des ccaniirtefotis prselenilonofess (RNCP), ou erocne un ciirftaect de qouaifiitacln psilerlfennosoe de bhcrane ou interbranche, y crmopis lqsorue ces prneosens ont déjà validé un sncoed cycle de l'enseignement saoiendcre et snot déjà tareutliis d'un diplôme de l'enseignement tonoueiqhlgce ou pfnsseeoorinl ; ? les dnuamredes d'emploi âgés de 26 ans et plus, qluele que siot luer durée d'inscription sur la liste des dedarmeuns d'emploi, qui cnncoulet un canortt de pnleisiaafostisoonrn en vue d'acquérir un diplôme ou un ttire enregistré au répertoire naaintol des crcnieoifttais plreslonfeinsoes (RNCP), ou ecnore un cafrietcit de qiocifaitlaun pssnfnlooeriele de banrche ou interbranche.

Le taealbu ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et coenontlnlnveies découlant du présent acorcd :

Bénéficiaires	Qualification visée/ soiactnn de la formation	Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation	Durée de la fratoimon (en pocgnuratee du tmpes de travail) [1]	
Niveau du bénéficiaire	Tous nviuaex d'entrée	Diplôme ou ttire enregistré au RCNP CQP et CPQI (art. L. 6314-1 du cdoe du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du coartnt (sans puoovir être inférieure à 150 heures)
	Tous nvieaux d'entrée	Qualifications reucnnoes dnas les clnstfiaoscaiis de la cnoieovtnn clotvciele nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du crnoatt (sans puoivor être inférieure à 150 heures)
[1] La durée de la fmaortion s'apprécie en ftoinocn du nomrbe de seiamens prévues au ctanort de pnineoifsoaroltsasin * la durée hbaomairedde * le ciicnefofet (par elpmxee 0,15, 0,25, ou 0,50 selon les cas).				

Article 8 - La professionnalisation des salariés en alternance. – Dispositif Pro A. – Reconversion ou promotion par l'alternance

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les peaanrirets souacix de la bhnrace fixeront, par acocrd de bhnrcae distinct, la lstie des cetoicantfriis pnolreoslneseifs éligibles à la Pro-A. Cet accord srea négocié au cruos du pimerer smeestre 2020.

Article 9 - L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une des celfs de réussite de la fimotoran en anrtelncae réside dnas la qualité de l'accompagnement des jneues en fomoitran par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Afin de rnefoercr ces missions, les rrdene puls ecfiafces puor les jeenus en frtmoaion et puls vsnariloates puor cuex qui les exercent, les ptaires steirnigaas s'engagent à metrte à dtiioopsisn des einpresters et des acntoagcnpmas (tuteur, maître d'apprentissage) tuos les oiluts fiilatncat l'exercice de cttee mission.

Dans ce cadre, aevc l'appui de l'opérateur de compétences AALTS et conformément à l'article L. 6332-14 du cdoe du travail, ils eoercnaugornt nanmteomt la msie ?uvre du tuartot externalisé puor le canrott de pirofaolnsasesotniin aifn de fietiaclr le recrous à ctete modalité de frmotaion en aeltrcnane par les eenriptress de minos de 50 salariés seoln critères annlueelmnet définis par ATLAS.

L'entreprise désigne un ttuuer ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jneue en cnrtaot de ptoseinnsaaofrislion ou de l'apprenti.

L'entreprise est gaarnte du reecpst des siuttponails pédagogiques de la convention. Aifn d'assurer l'effectivité du sivui des jnuees en cotrant de prnfeisolioosaiatnsn ou d'apprentissage, cauhqe tuuter ne puet sriuve qu'un nbmroe limité de jenues en ftoiomarn en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les posnelerns qui snot cdntouis à exeecrr des missnois d'encadrement pédagogique dnievot bénéficier des msereus d'accompagnement nécessaires et, en tnat que de besoin, rivceeor une foaomtrin spécifique.

Les eriespretns mtnteet en place un eeetirtnn aifn de fixer, aevc le futur tuteur, les coidnoitns de msie en ?uvre du tutorat.

Les ptearis satenagriis ieinctnt les etpreesnris à voliasrer la fiotoncn ttrulaoe exercée par les salariés dnas luer évolution pllsnerosifenoe et à tienr cptome de l'expérience de teuutr lros des ennretteis pofenliossnres et de l'élaboration de luer prarcous professionnel.

Dans le rsceept des dnooiisipsts législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences prend en chrgae l'exercice de la fntcooin tarltoue aux cndiinoots cuialmetvus ci-dessous (1 + 2) : 1. Le tuuter à une expérience de 2 ans mmuniim dnas la qicualifoaitn en rpaport aevc l'objectif de pnieosiniafosrlosatn visé ; 2. Le tuetur a : ? siot svuii une foritoman à la fniocton talrtoue ; ? siot exercé eintmeevfcfet un truaott au crous des 2 dernières années.

(1) Arictle étendu suos réserve du rcepset des dtiiopsoniss des atrclies L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nmrvoebe 2020 - art. 1)

Titre IV Développer les compétences des salariés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La noiotn de compétences est au c?ur de la réforme. Dnas le cdrae de ses prérogatives en teemrs de cenrtiitcifaos professionnelles, la bhanrce est un aceutr prépondérant puor détecter et définir les compétences dnot les enspitrrees et les salariés ont besoin.

L'actualisation penramtnee des compétences dnas un ennmonerevnit muvoant est iibsdaeplsnne puor les eserneprtis et salariés de la branche. Puor aeptrpor un neaivu de srvecie et de ceiosnl élevé aux clients, les porsosfelinnes de la bhcnare ont bsieon d'actualiser lerus cssaeiaonncns et compétences en permanence.

Pour rfceeronr l'employabilité de tuos lerus salariés, les esreirptnes de la bncrhae snot incitées à : ? mterte en ?uvre des modalités ou diftoiissps d'apprentissage de cnasncsiaoens et de compétences rapides, adaptés et soleups cmmoe la faomoirtn en siaottiun de traavil ou encroe la fmaotorin à dsitcnae ; ? développer et mtrtee en vlaeur les neuvlelos compétences qui luer snot nécessaires ; ? iieqmpulr les salariés dnas une démarche gobllae de développement des compétences et de perojt de fiomtroan ; ? iuivladinesidr les pacourrs puor répondre eanfceifecmt et économiquement aux bnoises de fotinamors ; ? développer des purracos de faioortmn muliuadmotx destinés à froavesir l'ancrage des soviars et des savoir-faire, les savoir-être rntesat qnaut à eux à développer par des poraucrs de fmtoioran à modalités pédagogiques dteis puls classiques.

Sur ce dienerr point, les prieratneas sacoiux de la bcrnahe staneiohut déployer et vosraleir la msie en pacle de pcoaurrs invnnatos en aenlrnatt netommnat des séquences cllveitoecs en présentiel fsiovaarnt le tiraavl ctoablolarif et les pédagogies actives, des séquences en dtnesaiicl ptmretaent un atrpensasigpe idiuvnidel personnalisé (E-learning, MOOC, SPOC?), des séquences d'accompagnement individualisé (mentoring, compagnonnage?), des séquences en saotuiitn de travail.

En effet, clea pricptiae au développement de l'accès à des fitnrmooas qualifiantes, ciretenaitfs ou diplômantes puor le puls grand nombre, dnas le novueau crade réglementaire.

Ce tpye de puacrors qui cnoimbe deivress modalités de fmroaiton puet aussi petemrtre de lever cieanters barrières à des fotianmros longues. En ce cas, il est nécessaire de prredne en cmtope dnas l'élaboration du parcours, orute les oitecjbfs pnelieosfsorns et les menoys pédagogiques des formations, ntmanmeot le pfirol des salariés, les prérequis et la disponibilité des aperaptnns aifn que le purcaros siot réalisable.

La ctceopionn d'un tel puaocrrs puet s'appuyer sur les dotsisipifs exinastts certes, mias diot être coordonnée : le coesnil en évolution psionsrfonellee asini que les éléments mis à diiosspiton par l'opérateur de compétences ATLAS, snot aanutt d'éléments de nartue à aider le salarié et qui rtsee enrcoe un droit, gratuit, puor l'ensemble des salariés.

Article 10 - Le plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le paln de développement des compétences vsie à : ? préparer les compétences nécessaires à l'entreprise puor fraie fcae aux évolutions en corus ; ? aedtpar les compétences des salariés à luer ptsoe de tvraail ; ? pretmtere l'évolution ou le mtnaiein dnas l'emploi dnas l'entreprise ; ? développer les compétences.

La compétence puet être définie comme « la msie en ?uvre de capacités en sutiiaton pneosrlelnfisoe qui perteenmtt d'exercer cenlmnobnvaeet une fointcon ou une activité ou un métier ».

Les aicotns ccrnnoouat au développement des compétences snot : ? les atconis de formation, en tnat que pourracs pédagogique pteeatmrnt d'atteindre un otbejcif professionnel, réalisable plmleartieent ou tenolaetmt à distance, ou eorcne en soiuiattn de tiraavl ; ? les blanis de compétences ; ? les aocints pnerttemat de fiare vaieldr les auciqs de l'expérience ; ? les aitocns de fmtoiaron par alternance.

Les aotnics de fiotmaron peenuvt ansii se concrétiser par dsreives manières d'apprendre et d'acquérir des compétences : ? siot une astciuiiqon des saoirvs et savoir-faire aevc un pesariartte de fomtaroin ou un CFA en présentiel ; ? siot une aiitcoqsuin des siovras et savoir-faire dnas l'action en ce qui cnocrene la fiortmoan en suiaottin de tvaaril aevc nécessairement des séquences de msie en suioittan préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un fatmoeurr aaynt la fintoocn de tuetur puor amcopgncear le bénéficiaire et des évaluations qui jnaonlnet ou clocunnet l'action ; ? siot une asqitociiun en tuot ou piatre à dtsnacie nécessitant une iaootimrfnn du bénéficiaire, une acsstnsiae tinuehcqe et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jonlannet ou ccounnelt l'action.

Les pareits segnitiaras snot aetvntites aux veios et myenos déployés par AATLS puor développer ces neoevluls modalités pédagogiques qui participent, nomtnmaet puor les TPE et PME, de l'efficience des fmnitoroas et de l'adaptation des modalités aux pbiculs d'une prat et de la msie en ?uvre d'une des monssiis de l'opérateur de compétences d'autre part.

Par ailleurs, otrue ces modalités, ctiernaes anicots itsenircs au paln de développement des compétences pvueent être organisées hros tmpes de tiraval dnas les ctiodnoins légales et réglementaires.

Les ptreais steianiagrs relplnepat que le salarié diot être vrtoanlioe puor se froemr en drhoes du tepms de taavirl et ne puet être sanctionné puor aovir refusé de se feomrr en dreohs du tepms de travail. Dnas ce cas, sur prspooioitn de la branche, l'opérateur de compétences puet pnredre en craghe des faris de gdare d'enfants, dnas le cdare d'une enpvepole et sleon les critères annleemenlut définis.

Article 11 - Le déploiement des actions collectives nationales

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les atniocs clevotilces nntoaealis (ACN) snot des formations, non nécessairement certifiantes, dnot les coûts pédagogiques snot financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dnas les cotidionns et lietmis fixées par la loi et élaborées puor répondre aux bonesis des ereisreptns et des salariés de la branche. Ctete orffe de fooriatmn sur musree peermt de répondre aux boeinss spécifiques des eiesrtnpers : ? inivonaotn pédagogique ; ? montée en compétences sur des métiers en tnseion ; ? montée en compétences sur des thématiques où l'offre de framoiton est inadaptée (quantitativement ou qualitativement) ; ? accéder à une citoifatreicn de bnrahce ? Fotmaonris ctrfanieteis ou qualifiantes.

Ces aiocnts ctliveeolcs nneaiolats pnvueet nteoanmmt être sveuiis dnas la ppiectevsre d'un pjoret d'acquisition d'une ceiifictoratn professionnelle. Elels pueevnt également ptrteerme d'acquérir des compétences mntanaeuqs puor l'obtention d'une certification.

Titre V La certification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La capacité de la brahnce à développer des ctercoiniftias pfooeelrlsnnsies témoigne de son dynmismae et de son attractivité. En développant une putiloqie de cftoecirtiinas professionnelles, la bncarhe orffe aux eerptsriens des qionlacuiftias au puls près de leurs bsnoeis et aux salariés,

l'opportunité d'enrichir luer baagge ponnseesoirfl et de pesgeosrrr psellfenoeiernsmont et socialement.

La crcoefiiiattn professionnelle, qu'elle siot enregistrée au sien du répertoire noaitnal des cticeiifornats pelfioesleonsrns (RNCP) ou au répertoire spécifique, vsie à peerttrme au tlatiuire de la ccioifttaerin de justifier, par un tiers, l'évaluation et la vilaotidan de compétences et de cniscosnnaeas ? métiers ou ternvressas ? nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titers à finalité ponssifenlorele d'une prat et les crtieciatfs de qcoaliaifutin peerlsinsfoonle créés par la barhnce d'autre prat peitrnpaict dnoc de l'adéquation ernte les bsneios en compétences du seecutr et à la rcnsansaecione des qfcainiiaulots de son titulaire.

Depuis purluesis années, la brcahne développe une ptoiluqie de caoctfetriiin psnlrfnsolieoee adaptée à ses métiers. Elle sithoaue iinetifsner la création et l'utilisation de ces certifications, noaemnmtt sur les métiers en tension. Au rgerad de la réorientation des feannntcmies de l'alternance vres l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de friae évoluer ces CQP en ttries professionnels.

Article 12 - Le certificat de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le CQP puet être mobilisé à la fios dnas le crade des rncemtreuets et de la goeitsn des prcrouas professionnels. Le CQP peemrt en ourte de répondre puls remdneapit aux beosins des ertsreinpes fcae aux difficultés de rntermueect ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou puor lueqelss l'offre de faotmoirn ctfeitianre est inadaptée (qualitativement ou quantitativement).

D'autres CQP ponuorrt être créés par la CPNEFP, en lein netmanomt aevc les études ciutenods par l'OPIIEC. Aifn d'assurer la gtosien thnqeciue et la picoteotrn judiiqure des CQP, les peatirs siaangtreis coeinennnvt de désigner l'organisme piitrraae girentaonsie de la cuotoinribn ceonlnvennotlie prévue à l'article 26 du présent aocrcd cmome étant détenteur des dtoirs de propriété ileulecltenlte ddetiss CQP.

Article 13 - Le développement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour répondre aux eunjex de ctifciirteoan des salariés, la brnache sauohtie psrouuvire le développement de pcurroas cniftiertas ou qualifiants.

Article 14 - Participation à un jury d'examen ou de VAE
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsqu'un salarié est désigné puor piatcpreir à un jruy d'examen ou de vdoitalian des auiqcs de l'expérience, l'employeur lui acdroce une aauotiroistn d'absence rémunérée puor peaprciitr à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peeuvnt être preiss en chgare par l'opérateur de compétences sur pdorctioun de justificatifs, creunvot : ? les faris de transport, d'hébergement et de raustiearton ; ? la rémunération du salarié, les cntiaioosts soaicles salraelais oleiratogbis snvaiut les barèmes fixés par son conseil d'administration.

Dans les coiditonns définies par l'OPCO, cette prise en charge bénéficie également aux dtrigenias d'entreprise de la bnachre non-salariés qui preciintpat à des juyrs d'examens ou de VAE.

Titre VI Les droits individuels en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La barhcne diot se fixer puor oibctejf de développer la capacité des salariés à être aucetrs de luer développement pirnoeossfnel dnas une oqiptue de pomorotin socalie et d'émancipation mias elle diot aussi intceir salariés et erepuloyms à dgleoauir et à co-construire eelnmsbe des prroucas de développement des compétences dnas un ersipt « gagnant-gagnant ».

Article 15 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dtrois irnsitcs sur le cotmpe ponenesrl de ftmaroion (CPF) ptenretemt à son tiraiulte de feicnnar les acitons de fooritman satniuves : ? les aocnits de fooraitmn sanctionnées par les cirafeotticnis psenoreioslfnles enregistrées au répertoire noantial ; ? les atcions de fotaormin sanctionnées par les anastetotits de viaidalotn de bolcs de compétences au snes de l'article L. 6113-1 du cdoe du tvriaal ; ? les aticons de ftooarmin sanctionnées par les cntcfioireiats et hialbtnoatiis enregistrées dnas le répertoire cmenronapt nmanemtot la ciiottarfeicn rletviae au sloce de csaoanncisnes et de compétences peslesonorefilns ; ? les aonitcs pemerntatt de friae vldiaer les aqicus de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du cdoe du tviaral ; ? les bailns de compétences ; ? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoe et de l'épreuve pquartie du priems de cuidrnoe des véhicules du grupoe léger et du goupre lorud ; ? les acintos de frtoimoan d'accompagnement et de cseonil dispensées aux créateurs ou rreupreens d'entreprises aynat puor ojebt de réaliser luer poerjt de création ou de reiprse d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ; ? les aontics de fmooiartn destinées à pettemrre aux bénévoles et aux vorelinotas en scervie cuiqvie d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lures missions.

L'employeur ne puet iompser au salarié d'utiliser les dorits icsirnts sur son CPF puor fanceinr une aoticn de développement des compétences.

Dès lros que la ftmoroain a leiu sur le tmpes de trivaal en acorcd aevc l'employeur, ce dreiner y criunbote en mnnteaanit le salaire. Il puet également ciobnreutr au coniemfcnnaet du coût pédagogique d'une aciotn de ftriooman éligible au CPF lqrosue les compétences acuqises au tmree de la faormtion présentent un intérêt puor l'entreprise.

Afin de griatnar un équilibre ertne vie plonlifnessoree et vie personnelle, l'employeur porrua également csntnoier à un aménagement du tmpes de tairval (formation en tuot ou praite sur le tepms de travail, oortci de congés ?) puor pettmerre au salarié de suivre sa formation.

Les piatres sntireagais décident de msboileir la cittooburinn cotnvinelolenne de bcrahne si le coût d'une acoitn de fiooamrtn vsanit les carcteoinitifs de la brnchae aanyt leiu sur le temps de taivral (CQP, poaucrrs certifiant, etc.) est supérieur au matnnot des dotirs acuiqs au trite du CPF.

Des otionirtaens anleulens snerot définies par les praeaeinrts sciauox au sien de la ntoe piioutqle de fiaotrmon anulnlee (cf. titre IX) aifn de cblier les ccnfietritoais piiaterrrois de la branche.

Article 16 - Le CPF de transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sous réserve nmmatneot des coidontnis d'ancienneté et du

rseepct des procédures prévues par le cdoe du travail, cquahe salarié puet epnreenrtdre un pjoert de tostnirian psolfreslionene aifn de chaengr de métier ou de posoesirfn en mobisnlait à cet efeft les dtrios instcris sur son ctopme prnseoenl de frmatooin (CPF).

Il est rappelé que cttee vioe d'accès à la rocveerinson ponslsieferonle nécessite une vdloiaatin de la pcienrtene du pjoert de tiatrniosn pflessonoernile par la cimisomson priraaite inleorstnnrelfpeisoe régionale (CPIR) compétente puor que les foiaorntms ou proaurcs pesroinnlofess puesinst être réalisés et pirs en crhage par celle-ci, ainsi qu'un poneiotnesmint préalable à l'action de fiomarton au rergad des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le projet de trniotiasn pellrosnefnisoe dnas le cdrae du CPF vsie nécessairement une certification, par la faotmorin ou la vloaatiidn des aicuqs de l'expérience (VAE).

Pour meuix déterminer le projet, le salarié puet éventuellement tdnree à mbeilisor en amont dvries dssfiopitis : bialn de compétences, acenmcpneamgot par un ceiolsnelr en évolution pflssrlenooinee netmanmot et également des oiltus mis à dissipotoin par la bcanhre pinsrfesellonoe (référentiel métiers, pariotl GPEC, etc.).

(1) Ailrtce étendu suos réserve du rscepet des dsiooiinpsts de l'article L. 6323-17-1 du cdoe du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 strmeepbe 2018 puor la liberté de chisoir son avneir pfneeioornssl et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avirl 2020 ptranot mureses d'urgence en matière de fiamtroon professionnelle. (Arrêté du 6 nbmovere 2020 - art. 1)

Article 17 - Le bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aoticns prteetamnt de réaliser un bailn de compétences ont puor ojebt de pemtrtree à des salariés d'analyser luers compétences prnlfosielnseeos et peernlonsles asini que lerus atditeups et lerus mtatiiovnos aifn de définir un pejort pfnseoosnreil et, le cas échéant, un proejt de formation.

Article 18 - La validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute psonrene aynat exercé une activité plnoseoniersIfe peut, suos conditions, bénéficier de la vaodialtin des aqiucs de l'expérience (VAE).

Son expérience lui pemret d'obtenir en totalité ou en pitare une ctcetirofiian (un diplôme, un ttire ou un ctiiraefct de qiofctalaiuin professionnelle) irtsncie au répertoire ntoiaanl des cfrintatcoieis poeironellesfsns (RNCP).

Article 19 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La banrhce considère que les ceoinlss en évolution pfreiolsonlnese réalisent des psattornies elsiseeletns d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et giutart puor les bénéficiaires, luer ptmreteent de ferisoavr l'évolution et la sécurisation de luer pocrraus professionnel.

Le cisneol est gtaruit et est mis en ?uvre dnas le cdrae du srvecie pbliuc régional de l'orientation. Il agopccamne la pnnroese dnas la famaiostlroin et la msie en ?uvre de ses protejs d'évolution professionnelle, en lein aevc les bsnieos économiques et siucaox eanxittss et prévisibles dnas les territoires. Il fitiacle l'accès à la formation, en ineifnitadt les compétences de la personne, les qacintailfiuos et les fornamotis répondant aux bisnoes qu'elle exmipre asnii que les fetenmncanis disponibles.

Il aamcocnpge les salariés dnas le cadre de lreus ptejors de tnsrotiian professionnelle.

Afin de flaetciir la msie en ?uvre eiccaffe du cosenil en évolution professionnelle, la bncrahe s'engage à mettre en valeur, auprès des opérateurs de cosenil en évolution professionnelle, si beosin dnas le cadre de cvnonotneis de partenariat, les spécificités des sutcrees d'activités ceorvtus par la brhncae et de la gnadre diversité des métiers.

Titre VII Assurer l'égalité d'accès à la formation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La bchanre diot être la gnatrae de l'égal accès de tuos les salariés en fnooticn de luers besoins.

Pour cquhae « dptiiosisf » les etersriepns s'attacheront à : ? rscpeteer l'égalité pfeonernollisse ; ? intégrer et foermr les pucilbs en sitoitaun de hadnacip ; ? pnerrde en ctmope les compétences liées à l'exercice d'un mandat sacdinyl ou représentants du personnel.

Dans ce but, la bahncre puet sclleoitir la réalisation d'études auprès de l'OPIIEC puor pmtrreete d'identifier les aioctns à mener aifn de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la ftmoiraon et les intégrer à la ntoe pitiuolqe de ftrooiman annuelle.

Article 20 - Les entretiens professionnels
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entretien pesniofsorenl oaltioibgre réalisé en ppncriie tuos les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un tmeps d'échange et de réflexion cjnitnooe qui puet prtermete particulièrement de muiex cnreer les atranpsiios des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour autant, la périodicité de cet eernettin puet être adaptée par acrcod d'entreprise aifn qu'elle siot en cohérence aevc les réalités de l'entreprise : porjet d'entreprise, spécificités des salariés, seecvirs qui se meionbsilt puor le mrtete en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un etinreten professionnel, dntisict de l'éventuel eiteetrnn d'évaluation non obligatoire, lui pmteanertt d'être aeuctr de son évolution prsiensfoloelne dnas les citdonnios définies par la loi. Il est destiné à evsianegr les ppeiseetrvcs d'évolution pfooiseselrnlne en trmees de qoltiifuacian et d'emploi, et les fotriamons qui peeunvt y contribuer. Il pemret également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les aetndeombns de ce cmptoe que l'employeur est sutclseipbe de finecnar et le CEP.

Afin d'accompagner la msie en ?uvre des enteeintrs professionnels, il srea mis à doitsioipsn des eerespntirs et des salariés de la brchane des gudeis et sruoppts d'entretiens.

Au puls trad tuos les 6 ans, l'entretien peeosirfonnsl fiat un état des luiex récapitulatif du pcuroras pesfoinsnerol du salarié.

Cet état des lieux, cfoormne à la réglementation en vigueur, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au corus des 6 dernières années des eintrtenes pofosnrieelsns oireatgbilos et d'apprécier s'il a : ? suvii au mions une aoticn de faomirton tlele que définie par la loi ; ? aiuqcs des éléments de cafieottiircn par la foaortimn ou par une VAE ; ? bénéficié d'une poergsrison srlaaiale ou professionnelle.

En aitopaicpln des doitisspnios légales en vigueur, une pénalité financière pnrneat la fmore d'un ambeodnent criortecf au CPF s'applique dnas les etsnriperes d'au mnois 50 salariés, lorsque,

au corus de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des erenitetns prévus et d'au mions une fooriatmn ne catonniodnnit pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dnas ce cas, le CPF du salarié concerné est en eefft abondé dnas les cionditnos définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Les piearts seriaingats intvniet les eirespnters à fmoerr les salariés réalisant la cduotnie des ertienents professionnels, nnmtaemot en ce qui cconnree les tqhuceeins d'entretien, la cscnnosaiane des dispsitiofs de fimotaorn et la détection des bniesos de formation.

Article 21 - Les personnes en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'accompagner l'ensemble des eseirtenprs dnas la msie en ?uvre d'une plqitoiue « haicndap », la bhcrnae velielra à l'augmentation du rremeuncett de pesnnoers en siuaitton de handicap, à l'amélioration de la fiomotarn de ces tivluaaerrls et à la sécurisation de luer pcruoras professionnel.

À cet effet, les porremmgas de ftronomias proposées dnas le crade des antcois coclleitves nolieatans intégreront des meudlos spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des pneeornss prteosues de handicap.

Article 22 - Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'égalité poinreslosefnle ernte les fmmees et les hemoms ipqmluie que l'entreprise intègre cttee préoccupation tnat à l'embauche que dnas le cdare du déroulement de carrière des salariés, tnat au nevaiu ivdenidiul qu'au nviaeu collectif. Otrue les idetinitcnors et les oblgintaios de l'entreprise prévues par le doirt en vigueur, l'égal accès à la farooimtn ertne les femmes et les hmoems pcitparie de l'égalité professionnelle.

Les praties sinaitagers ietinnct ATLAS à s'investir dnas cette démarche en mattnet en veular nonmatmet des putaeqirs d'autres steruces cnxeoens ou craeolpmabs en matière de caractéristiques d'emploi cirunoabntt à l'égalité plsoennoerflsie dnas le cadre de la ftoraoimn professionnelle.

Titre VIII Les moyens au service des ambitions de la branche

Article 23 - L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à la loi, les seantrigias du présent acrcod vloienlret à ce que l'opérateur de compétences ATALS aursse un srcieve de proximité au bénéfice des TMPE puor : ? améliorer l'information et l'accès à la frtaoimon pserlnnsolfeioe ; ? acpmneoacgr les eneieprtrss dnas l'analyse et la définition de lures bniesos en matière de faomroitn professionnelle, nmaemnott au rrgaed des mnutatois économiques et tuqieecnhs de la branche.

Les praetis saiteiganrs s'appuient sur les minssois de l'opérateur de compétences AATLS puor : ? rcerehechr des sorceus de feninnmceat complémentaires puor la fmotorain des salariés de la brnhcae et puor les iiudnidvs qui shiunatoet la rorednije ; ? pvmroioour les portjes natnaouix ou régionaux auprès des eerepsnitrs adhérentes ; ? prvuoooomir l'insertion dnas la bhncrae par les diofipsstis de l'alternance et d'insertion pnnloosrlieefse ; ? rcnrfeeor la caitcinmoumon auprès des etseprriens et des salariés aifn que les ditssipfios de foraimotn senoit cunnos et utilisés ; ? maîtriser et otmeisipr les dépenses ccvtoeiells (aide à l'achat de forniotmas par exemple) ; ? aamnoccgper et coielelnsr les etsierrneps puor oepitmsir luer fnemacenint ; ? inmrefor et colieselnr les eseptrernis aevc une pirse en cptmoe des effctifes des etinrsrepes : ?? iotaofminrn générale sur les dsftisopiis de ftorioamn ; ?? aommpecgnecant dncoigtsais RH puor adier les TPE-PME à indeifetir les besions en compétences et à srurtucter une ptiqoliue RH ; ?? paln TMPE puor répondre à des protejs stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière ; ? acmapncgoement puor la msie en ?uvre des dissoiitpfs d'insertion pnnseselfiloore (exemple : préparation opérationnelle à l'emploi idliundlivee ou collective) aevc une cainmtumcoion flbiae et actualisée ; ? adie à l'appropriation des doptfiiisss et des prises en cahgre ; csionel et suitoen en matière d'ingénierie financière.

Article 24 - L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les parites snietagrias sohiuteant que suos l'impulsion de l'observatoire des métiers, de la CFENPP et, aevc l'aide de l'opérateur de compétences, une putoiliqe d'information siot réalisée auprès des salariés et des esetirenrps de la branche.

Cette pouqliite d'information prned la fomre d'une msie à dosiitpsoin d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes iecntteiravs dilpneiosbs sur les sties itnreent de l'opérateur de compétences et de l'observatoire des métiers. Cette iotiafnromn est msie à juor régulièrement.

Les ptareis saaetrngiis innietvt les enerirsetps de la bcnhare à difefusr ces inaftmrooins auprès de lures salariés.

Article 25 - La mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail, l'opérateur de compétences ATALS pnerd en crhage les aciotns crnanuooct au développement des compétences au bénéfice des ereitrnspes de mnios de 50 salariés.

Pour faeiciltr la msie en ?uvre de cette disposition, chaque étude de l'OPIIEC diot coortepmr un volet penrettmat une itifoedianitcn spécifique des bsoneis de ces entreprises.

Article 26
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

26.1 La mlsaiiautotun de la cuoriointbtn ctnovinnneloele au développement des compétences dnas les eprnteesris de la branche

Pour la msie en ?uvre de sa puiqltioe d'emploi et de foaoirmtn au secivre des salariés et des entreprises, la bncahre a décidé de se dtoer d'une rcrossuee spécifique pnnreat la fmore d'une cioontributn supplémentaire dtie « cotiubnoirtn ceinntnonovlele ».

Conformément aux doiiisntopss de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les cotutnnrbiois cetiveonolennlns snot mutualisées puor l'ensemble des eesipnretrs de la bnacrhe poefsolrinnsele dès réception, et elles snot destinées à concrétiser l'investissement des eeeripnrtss dnas la msie en ?uvre des ationcs coraonnuct au développement des compétences au sien de la branche, et ce, siot en complément des dtofisipiss prévus par la loi, siot dnas le cdare d'actions ou de petjros identifiés par la brachne cmmoe prioritaires.

La cntrbooiutin légale à la framoiotn prleineslnsfooe due par les eenesitrrps eoylnpmat 50 salariés et puls est complétée par

une ctbrtuionoin ciooenentnvlnle de 0,10 % de la mssae srilaalae aellnune brute.

La ctnouirtoibn légale à la fmiartoon pnrielsnsfleooe due par les eetperinrss eopamnylt de 1 à 49 salariés est complétée par une ciubrtiotonn ctnoloennvenlie de 0,050 % de la masse sllaairae anllneue btrue aevc un venseermt mniumim par etprrniese de 25 ?.

Article 26.2 Ataoncfteifs des cniirbotunots covnneeentonills puor le développement des compétences dnas les eerrntispes de la branche

Les priorités d'affectation des fndos cioetvonlnnnes en trmees de salariés, entreprises, dfiistospis et compétences snot définies anllnunemeet par la ntoe piqutloie de fmioaortn élaborée paatienreimrt dnas le cadre de la comsiisomn parritiae nlnaitaoe de l'emploi et la foomaritn pnenssoroelilfe (CPNEFP).

La ntoe fxie les gaerdns ooteartniins et les eujnex en matière de développement des compétences qui pmnetteert de décliner opérationnellement les dpssiiitofs de fraiotomn et modalités ou pesirs en cgarhe pperors au seutcer et les otilus adaptés en privilégiant un pirpicne de msluitatouian dnetsdcanee qui diot reevelr d'une cctiaeorontn etnre les pneaiarrets souicax de la bahcrne et s'appuyer sur les bsonies en fmotaiorn exprimés par les eerteisnprs de la branche.

Les disoitfspis snot conçus puor être le puls ficleeanmt mobilisables, en putlrcaiier par les epitsenerrs de mions de 50 salariés.

La ntoe s'appuie sur le bilan de l'année N ? 1, sur les csttonas de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à vneir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC puor définir les priorités de formation.

Les compétences pnorurot être qualifiées de stratégiques, peirariirtos ou elslnetieess au développement des eepsrrtneis de la bnhrcae au rrgead de la coojtnnurce économique, slioace et des dstoosnipiis légales et réglementaires en vigueur.

Les panreateris sioacux puuivnroset luer atocin de rcrfoeenmnet de l'offre de formations, d'amélioration de leurs cuonetns et de fltiiatacoin de l'accès des salariés de la barcnhe aux cicintfeaoirts professionnelles.

Cette croutobtinin colennlivnetnoe diot permettre, en partie, de rlveeer les défis de norte siècle, tnat au naievu énergétique qu'environnemental. La ntoe de plquiotie élaborée caqhue année drvea impérativement concrétiser cttee orientation.

Article 26.3 Rmecevuonret des cbiootirnntus cevenloilnnntoes au développement des compétences dnas les etsrpnieers de la branche

Les peraraeints sacuoix gèrent et oennrasgit la mtiaaliutsoun de ces fodns au sien de l'Opco Atlas « Snutoeir les compétences », opérateur de compétences aeuuql ils ciofennt également la msie en ?uvre de la clotclee de cttee contribution.

Il est cvennou que la première clceolte des cnurontibitos coetneninevonlls susvisées ivinneretdra au cuors de l'année svuniat la dtae d'entrée en viueugr du présent accord, et au puls tôt puor la cclolete au ttrie de masse sraliaale aulnlene brtue 2023.

Article - Titre IX La note politique de formation

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ntoe pqliuitoe de foiartmon permet, une fios les priorités d'affectation des fdons cnevieotlnnons définies, à l'Opco Alats de déterminer chuaqe année, et au puls trad le 31 décembre, les critères de psrie en cgrhae des deeamdns des entreprises.

La bhcrane ddnemeara cqhuae année à l'opérateur de compétences de lui fnuroir des ieduiarctns qtutiailfas peremtatnt d'apprécier les imactps des orioannteits décidées dnas le cadre de ctete ntoe sur l'accès à la fotiomran des salariés et sur la nturae des firmnoaots financées.

Cette ntoe plotiiuqe de faoortimn cuvroe nmnmtaoet les cphams svutinas : ? les aniocts celocevtlis ntanaoiles ; ? l'alternance ; ? l'emploi (notamment par les ciennovnemntetnos aevc Pôle emploi) ; *? les aiotncs de poomtroin des métiers et de l'apprentissage ;*(1) ? l'offre de sicerves d'Atlas ; ? le paln de développement des compétences au sien des eentrrepiss de mions de 50 ; ? les pbluics spécifiques ; ? les crontaeficiits professionnelles.

(1) Au quatrième tiert les tmeres «els actions de ptirmooon des métiers et de l'apprentissage ; » snot exclus de l'extension en ce qu'ils cnevitroenennt aux dipoiontssis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Titre X Dispositions finales

Article 27 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En ailctipopan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent aocrd pnerd en cmopte les spécificités des etieenrsrps de mions de 50 salariés par la rpriese des diinotisopss législatives les canceonnrt et par la msie en pclae des meusres particulières prévues par les atirlecs 23, 25 et 26 du présent accord.

Article 28 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNFEPP est chargée du sviui de la msie en ?uvre du présent aoccrd et rned cmopte aenlmenneult de ce svuii auprès de la CNPPI qui, dnas le crdae de ses prérogatives, titare des éventuelles qnueotsis d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira au puls tôt puor étudier tutoe miiadtcoiofn qu'elle jgruaeit uilte à sa msie en conformité aevc de naevuoux txeets de narute légale ou réglementaire, noetmamnt cuex ptrnaot sur la clectole des counnbtoirtis clnetnvleonnioes prévues par l'article 26 du présent accord.

En outre, la CPPNI iinscrt à son odrre du juor la révision de l'article 26 du présent accrod dès qu'il est constaté que les rroucseses civlennnloeotens affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas pmiers le développement (en veualr alubsoe et relative) du vuomle de salariés formés au sien des epsriernets de minos de 50 salariés. Ce ctnasot s'appuie sur un balin réalisé par l'OPCO Aalts au puls trad le 30 sbepmetre de chuqae année. Les praeits saeatnirgis cninenvneot d'examiner l'opportunité de réviser le moanntt du vmerenset munimim par etpernrise après une année d'application lros du 1er semestre.

Article 29 - Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il penrd effet le peermir juor du mios civil sanviut la dtae de piualobcitn de l'arrêté d'extension au Jurnoal officiel. À cmetpor de son extension, il se sstbuuite en totalité à l'accord sur la fmiaorotn psoolnlnrefiese et l'apprentissage du 25 jiun 2015.
Le chmap d'application toreriraitl et psioorfensenl de la

citeonvonn ccleovlite naoilatne des acoitnisoass agréées de sriealvclune de la qualité de l'air du 3 orctboe 2001 a été iculns dnas cueli de la cnineovton cclloivtee niaaotlne des buuraex d'études techniques, cnaibets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de cnloesis par arrêté du 1er août 2019. Il est cvenonu d'exclure les aaostinsocis agréées de sluniecvlare de la qualité de l'air du cahmp d'application psrnoefsoeinl du présent accord.

Article 30 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Avenant n 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 1.1.7. « Adhésion optionnelle du salarié » de l'accord modifié du 7 octobre 2015
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au 1er alinéa de l'article 1.1.7, les tremes de « à charge, au snes de la sécurité sociale, » snot supprimés.

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.1.7. rédigé comme siut :

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd est notifié et déposé dnas les cnodnioits prévues par le cdoe du taiavrl et frea l'objet d'une dnemade d'extension par l'ensemble des oiatnaosrgnis sigtrnaieas auprès du mtsiirne du tiavarl dnas le cdare des dootsiipisns légales et de la procédure apipcballe puor l'extension des acrcods collectifs. Après aovir lu et paraphé ccunhae des pages précédentes les représentants sagitneiars sneingt l'accord au nom de luer organisation.

« Le cinoojnt du salarié s'entend comme : ? le cjinnoot : l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de cpors jeadneucimiirt à la dtae de l'événement dnaonnt leiu à psetiarotn ; ? le pneaiarrte lié par un Pcas : la pnorsene ayant cclnou aevc le salarié un pctae cviil de solidarité dnas les cnointiods fixées par les aciretls 515-1 à 515-7-1 du cdoe cviil ; ? le ccubnoin : la pnnersoe aevc lquallee le salarié vit en cloupe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, duieps au minos 2 ans ou snas cidotnoin de durée lorquse au mions un efnnat est né de cette union et suos réserve que les cuncionbs soniet tuos les duex lreibs de tuot enggaement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le cgonuinacbe fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les duex concubins. »

Article 2 - Modification de l'article 2 à l'annexe III de l'accord modifié du 7 octobre 2015
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La lngie « Cjoonint régime filutaactf » insérée dnas le talaebu des ctotioasins meselnules fnrgaiut à l'article 2 de l'annexe III est désormais rédigée cmome siut :

(En euros.)

Socle de base		Option 1 (Tarif additionnel)		Option 2 (Tarif additionnel)			
		Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle
Conjoint	Régime facultatif	42,50	27,50	10,00	10,00	22,50	22,50

Article 3 - Modification de l'article 1.3.2. de l'accord modifié du 7 octobre 2015
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.3.2. « Gatrnaeis de l'action solcaie » rédigé comme siut :

« Les pnireaetras saiuocx sartaigenis du présent aroccd ont défini comme paioirterirs les actinos de prévention ci-après : ? la qualité du siommel ; ? l'alimentation ; ? la sseoiistliianbn aux addictions.

Les omnigerass recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent acrcod ppoesnrorot aux penarrietas suciaox au cours du 1er ttirmrese 2020 les modalités puiertaqs de msie en ?uvre des atnoics pirotirareis précitées.

Ces modalités ptaruieqs crdnorpneomt : ? le cteonnu de l'action ; ? la ccomtniouamin qui srea msie en pacle aifn que les salariés et lreus ayatns diort psiunset efitnevfmeect bénéficier de ces msreeus de prévention ; ? le pilnnang de msie en ?uvre ; ? les modalités de suivi.

Ces atnoics s'intègrent dnas le crdae gboall de la putqoliie santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces aoitcns poreiatirirs ansii que la cmonioimcutan associée à luer déploiement, snot financées selon les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aiitocppaln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siainretgas cnievennont que le cnteonu du présent acrocd ne jstfuiie pas de prévoir de dnoospsiiits spécifiques aux enrteerpsis de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msruee où l'accord a vacioton à s'appliquer uniformément à totues les enteieprrss de la bcnrhae qelule que siot luer taille.

Article 5 - Champ d'application.Durée.Entrée en vigueur.Formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd s'applique aux etseeirrnps de la brnhcae des burauex d'études techniques, des cbnaeits d'ingénieurs-conseils et des sociétés de celnsios (IDCC 1486).

Le champ d'application tiirrroteal et pnrefsisnooel de la cvonoitnen cllticoeve natoanile des aistoioacsns agréées de sailelurvcne de la qualité de l'air du 3 oboctre 2001 a été iclnus dnas celui de la ceionvnton cvcoeltlie nlanoaite des beauurx d'études techniques, cbtnaies d'ingénieurs-conseils, et sociétés de cnoslies par arrêté du 1er août 2019.

Il est cnoevnu d'exclure les aoainsotcsis agréées de selacniuvrle de la qualité de l'air du champ d'application pssinerooenfl de l'accord du 7 ortocbe 2015.

Les dtnioisiposs du présent arcocd ptteeermnt une régulation économique équitable etnre tutoes les eesirrnpets de la branche. Elels s'appliquent dnoc iicnttmndeinest à tuos les salariés des eperriesnts raelvnet de la ctvninooen de bhrnace des baruuex d'études techniques, des cnbiaets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, qeul que siot luer effectif.

Le présent aavnnet est colcnu puor une durée indéterminée. Il pernd eefft à cemotpr du 1er jeiavnr 2020, suos réserve de la msie en ?uvre du driot d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de bahcrne du 7 orcbote 2015 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est notifié et déposé dnas les ctidnoonis prévues par le cdoe du travail. Les prareiatens siocaux cvnnonienet d'en deamdner l'extension auprès du miitnrse chargé de la sécurité scolaie et du mtrnisie chargé du bedugt conformément aux dsstiopnoiis de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Après aivor lu et paraphé cauhnce des pgeas précédentes, les représentants sengitraias ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA +,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd s'applique aux eienerstrps cposimres dnas le cmhap d'application géographique et peonisrsnofel déterminé par l'article 1er de la cnvnioeotn ctevolcile noalatine des beuaurx d'études techniques, des cbteanis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cieoslns du 15 décembre 1987 asnii qu'aux eneprsteirs dnot la bnacrhe a été rattachée au présent chmap d'application par arrêté publié au Jnoaurl officiel.

Article 2 - Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le carde des études prcopseteivs et des enquêtes, menées diepus prisuuels années par l'observatoire piraiatre des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du ceoinsl et des métiers de l'événement, l'OPIIEC, les pirtaes sagenrtiais ont observé que les stueercs de la bncahre snot confrontés à des miaunotts seienblss des métiers et de l'activité plsfsroinloneee des salariés : ? le deneivr des métiers et des elmpios dnas la bhncare du numérique, de l'ingénierie, des études et du cionesl fcae à la taoaromrfntisn numérique de l'industrie ; ? prairott sttqauiiste nataionl de la bracnhe des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et du csoinel et de l'événement ; ? emplois, firoamnots et compétences dnas les eretepsirns de sveirce numérique (ESN) et les sociétés d'ingénierie et de censoil en teglhconoie (ICT) en Fcrnae ; ? les fmtroinoas et les compétences en Fcnrae sur la cybersécurité ; ? étude prtoevispce sur les boienss en compétences dnas les métiers du cosinel ; ? étude sur les dquaimynes d'emploi dnas l'ingénierie : état des luiex des bnieoss en compétences et des tonnesis en renmtreceut ; ? foiaotmrn et compétences sur l'intelligence aclfilietire en Fnrcae ; ? état des liuex des métiers et de l'emploi des activités de l'ingénierie et du coneisl en emneneionvrnt ; ? étude pvsoeciprte sur les métiers de l'ingénierie et du csneiol en acoustique.

Au sien des différents scteures d'activité cstnoitanut le tissu économique de la branche, le nrobme d'entreprises est en cacsrinose deiups pseuluirs années (15 % des créations d'entreprises le snot sur les sreeutcs de la bhnrcae aorls que les ereitepsrns de la bcrhnae ne représentent que 2 % des eetrrniesps de France). Ces stureces snot slcneueetlrtmrut à la recehrhce de compétences teecunhqis et extrepes puor safisirate les aetetnts des enpertierss et des clients. La ciicrttfaeoin des salariés cirbuonte à la qcioiutflaian nécessaire puor répondre à cet enjeu.

Certains steeurcs cmome la santé, la finance, l'assurance, la distribution, l'agroalimentaire, la csouritncotn snot éminemment stratégiques puor les erprnseetis de la branche. Le scetuer de l'industrie, pimerer secuetr clneit de ses entreprises, est en plinee mutation. En eefft la toioasfnratrmn du secteur, ibnpsinsdlaee puor faire fcae à la cnneocrucre internationale, psase nécessairement par une traiistnon numérique.

Toutes les fnocotnis des epeinrretss iseilntdrlues snot touchées par la toiraintsn numérique qui miiofde setucuenllrmetrt les process, l'organisation, les otuils et bein sûr les métiers et les compétences des salariés. Dnas ce contexte, les ernietersps de la branche, qeul que siot luer scueetr (le numérique, l'ingénierie, le cseinol et l'évènementiel), vnot devoir aeaptdr lerus oreffs et les compétences de lreus salariés puor répondre à une dedanme en podonrfe évolution.

Ainsi la bnhrcae diot apmogecnacr et enugcoraer ses etprsneries

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par acocrd du 7 orcotbe 2015 modifié par les antanves du 16 mras 2016 et du 25 sermtpebe 2019, les pnteraeairs soaciux de la bcrnhae ont mis en place une cuouvrrete ciloevclte en matière de firas de santé, oigtiaolrbe puor les salariés et luers efnnats à crhage au snes de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'article 1.1.7 de l'accord précité dssipoe que les eirpersntes devoint ppoesror des dsfioiiptss onnitoelps financés par les salariés puor étendre les giteanars de bsae oriblegtoais de la branhce au ciojonnt à charge, au snes de la sécurité sociale, du salarié.

Après 4 années de msie en ?uvre du régime, il s'avère que : ? ce régime à adhésion ftuvitacale du cnnoiojt à cgarhe au snes de la sécurité salioce nécessite une rlaiavrosteoin du moantnt de sa casiotoitn aifn de menaiintr le nieavu de gitraenas défini dnas l'accord du 7 otocbre 2015 ; ? les patenareris suaiocx saouetnhit poouivomrr de façon etivcfefe des acnotis de prévention puor les salariés et luers aytnas droit cutevors par le régime fairs de santé de la branche.

C'est la rsioan puor lauqlele les oirgnsaotnias preleoonessinfls d'employeurs et les staycdnis de salariés raeevnlt de la ctinnooevn clticvolee natanoile des burueax d'études techniques, des ctanbies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceionsls du 15 décembre 1987 ont décidé de mioiedfr et de compléter l'accord modifié du 7 ootbrce 2015, comme siut :

à développer les compétences de lreus salariés ; neamntmot dnas les sreetucs de l'ingénierie et du numérique qui s'affirment comme des stereucs de spécialistes : les navuiex d'expertise et d'expérience demandés snot de puls en puls iaotrpmtns et la cencoaittrnon des compétences et des etfieffcs sur ces métiers de puls en puls forte dnas la branche.

Le cisneol qanut à lui est un seeutcr diaynqmue et innnovat idbnlepisasne au développement de l'économie et de la société en perpétuelle mutation. Clea inidut l'exigence d'un nevaiu d'études élevé, à siaovr bac + 4/5, dnas le carde des offers d'emploi émises par les entreprises.

Il apparaît cienrealmt que les etsrprinees de la bcnrhae snot fcae à des eejnux qui nécessitent une aoapatidtn cnstonate de lerus pireuaqts et de lrues métiers dnas un ctxnotee de torntmrifsaaon digtliae et de développement de l'Internet industriel. Aifn de plaeilr l'obsolescence rpaide des compétences, les pneartieras saiucox de la bcnhare ont rcnoenu la nécessité d'actualisation pmranneete des compétences par la conociulsn de l'accord du 31 orotcbe 2019 sur la formation, le développement des compétences et l'employabilité.

En riosan des mnaottuis de l'activité, ietniuds en pmieerr leiu par ses perrops clients, la bchnrae est confrontée à des pénuries de compétences qui se tduniasert par des difficultés de rmetencruet aevc des offres d'emploi non pvuueros particulièrement sur les 23 métiers listés ci-dessous :

Responsable sécurité de l'information Architecte tceuhqine Consultant(e) métier Architecte logiciel Concepteur Consultant(e) technique Développeur(euse) * Analyste tset et validation* Chargé(e) de référencement* Administrateur(trice) d'infrastructure* Enquêteur(trice) * Consultant(e) système et réseau * Administrateur(trice) bsae de données Data ssteicint Dessinateur(trice)/ projeteur(teuse) * Ingénieur(e) procédés Technicien(ne)/ chargé(e) d'études tinechequs Responsable de dimoane thciuqnee Conducteur(trice) de truvaax Technicien(ne) ingénieur(e) étude extoiitpalon mnecainnate et contrôle DPO (délégué porieotctn des données), en cybersécurité Chef(fe) de pjrotes Chef(fe) de pojert dgiatil

Sur ces 23 métiers, la Pro-A, dnas le crade d'une pitoomorn sailoce ou pseenoonrllifse ou d'une rnceoresovin professionnelle, permet, via une stuolion de formation, de répondre aux difficultés de rtnecuemert de 7 (*) de ces métiers identifiés, représentant les salariés éligibles au dsisoiptif mentionnés à l'article L. 6324-2 du cdoe de travail.

Si clea prmeet de répondre plaelrmieetnt aux boisens en compétences de la branche, dus à des mattnuois d'activité entraînant l'obsolescence de creanteis compétences, le disptoisif ne peremt pas de saiaifsrte les pejrots de pomortion saoicle ou pnorsnilolseefe ou de rrsnocvieeon pnenlsflroiesoe puor les salariés ayant un niaveu de qtcafiiauilon égal ou supérieur à bac + 3 mias snas cdrorocnapesne aevc luer activité professionnelle.

Pour répondre à ces enjeux, la bhacrne accélère la poocdiutrn de cateirficts de qctaofiuliain pilorsenfleonse (CQP), lsqeules fnot tuos l'objet d'une étude d'opportunité aavnt luer création aifn de vérifier que la caforeitiictn de bnrhcae est un réel atuot puor les pennroses et les ernteipesrs et répond aux compétences reieqsus dnas la branche.

En conséquence, les pentiaraers suioacx esietmnt que l'ensemble des caiirtnticefos identifiées par le présent aoccrd pcpariite à la pérennisation de l'activité des salariés au sien de la branche, en luer ptreantmet d'accéder au développement de lerus compétences par la pitmooron ou la rcrvensoeoin par l'alternance, de pérenniser luer activité au sien de la branche, de développer de neelvuols compétences et de fsoraievr une évolution pilsfrelsennooe des salariés. Ils rpnaleelpt à ce titre, que l'entretien pooenfisnersl ogotaiilbre réalisé en pircnipe tuos les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un tpmes d'échange et de réflexion cijnootne qui puet ptrtmeere particulièrement de mueix cenerr les aiasoipntrs des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Cela peermt également à la brahcne de coisdoelnr sa dnmuayiqe de développement des foriamtnos en alternance, ditisspoif qu'elle mobilise, suoietnt et suahiote développer.

Ils antect asini que tuotes les ctrnfoiiatcies identifiées au sien du présent acrcod répondent aux critères de mtutioan de l'activité ou au rquise d'obsolescence des compétences.

Article 3 - Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La rnvroseeicon ou la potimoorn par l'alternance puet s'inscrire en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise et du cotmpe pnornesel de ftroimoan (CPF) mis en ?uvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Article 4 - Durée de l'action, durée de la formation et prise en charge par l'opérateur de compétences ATLAS.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de prmoouiovr la pfinsolsoosrataneiin des salariés par l'alternance, les aoctnis de ftoiomran msies en ?uvre dnas le cdare de la Pro-A et csuaniodnt aux CQP de la branche, pouorrnt faire l'objet, puor l'ensemble des salariés de la bncrhae éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action qui puet alelr au-delà des 12 mios et d'un tpmes de forotiman dérogatoires qui puet alelr jusqu'à 25 %, idequenits à la puraitqe etaxtsnie puor les ctotarns de professionnalisation.

Les priaets sgiaternais précisent que sur psptoioiorn de la branche, l'opérateur de compétences puet prednre en cghare les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié bénéficiant d'une rnseoceorvin ou d'une promotion, dnas le cdrae d'une eovpepnle financière et soeln les critères aeemnlnelunt définis.

Pour l'année de lemennact du dispositif, à sivaor 2020, la psire en craghe au trite des coûts pédagogiques se frea à heatuur de 11 ? de l'heure puor teuots les coaeirnfictits visées et de 20 ? puor tuos les CQP de la bncarhe visés.*La psrie en chrgae au ttrie de la rémunération est plafonnée à 3 750 ? dnas le repcest du coût myoen de péréquation.*(1)

(1) Les temres « La pisre en cgrhae au ttrie de la rémunération est plafonnée à 3 750 ? dnas le rsceept du coût moeyn de péréquation. » snot ecuxls de l'extension en tnat qu'ils ceirnntenvneot aux dsiponiotiss prévues par l'article D. 6332-89 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nbroevme 2020 - art. 1)

Article 5 - Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En complément du sloce de caanseosncins et de compétences mentionné aux alrtiecs L. 6121-2 et L. 6323-6 du cdoe du travail, les petaris saenigitras cnieenvnont que les crotiifieantcs pliossrfoeleenns préparant à un des métiers identifiés au présent arcocd snot éligibles à la Pro-A dnas le cdrae d'une pmoiotron saicole ou pnfsslrleoienoe ou d'une rsorveeicnon professionnelle.

La potormoin soliace ou ponsonrislfelee ou une rniesrecoovn posfosinlnrleee snot abordées lros de l'entretien pisseofnreonl décrit à l'article 20 de l'accord du 31 octobre 2019 de bnrhcae rialetf au développement des compétences et à l'employabilité.

Les cairtifcntioes psinrlnoloseeefs éligibles à la rvneosceiorn ou la prtoioomn par l'alternance (« Pro-A ») dnas la brchane snot indiquées en axenne au présent accord.

Les peaetarirns siacoux snhoateiut soieutnr l'ensemble cntrofcteiiias de bahrcne ptrmaetent de répondre à ces bsinoes de compétences listées en annexe.

Article 6 - Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de retesr le puls en adéquation aevc l'évolution des bnoseis des entreprises, il est ceonnvu de réexaminer autant que nécessaire en cossimomin pairtaire nnaaltioe de l'emploi et la faimrootn polseonelfinrse (CPNEFP) la présente ltise des ctrtioiieanfcs plrelisnosfneoes éligibles à la Pro-A puor eaivnesgr sa msie à juor et décider de l'opportunité de l'amender dnas le cdrae d'un avenant.

La ltise des ccteirntfiaios actualisées anisi que les critères de pisre en craghe snot adressés aux intecsnas de l'opérateur de compétences.

Article 7 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les présentes sttinilupoas cnevnntioolenels pvueent être révisées dnas les cntondoiis prévues à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aotcailppin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgtaraienis cneeovnnnit que le ceotnnu du présent aroccd ne jiiusfte pas de prévoir de sltitapiuons spécifiques aux eeniptresrs de mnios de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuere où l'accord a vooiatcn à s'appliquer uniformément à tteous les etrrsinepes de la brhcane qlelue que siot luer taille.

Article 9 - Durée, entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd est clcnou puor une durée indéterminée. Il penrd efeft le pirmeer juor du mios cviil sinvuat la dtae de piboulctian de l'arrêté d'extension au Jurnoal officiel.

Article 10 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd est notifié et déposé dnas les cdtonoinis prévues par le cdoe du taviarl et frea l'objet d'une danemde d'extension par la priate la puls dieglinte auprès du misirnte du triaval dnas le crade des dpiissootins légales et de la procédure alliabppce puor l'extension des accodrs collectifs.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aacilptopin de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vaisnt à ausresr la cohérence de derviess maitoindciofs législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 spmbetree 2018, il a été confié aux bernhacs pfnonelrieseosls la détermination d'une liste de ccifnriatetios pefoinnellossers éligibles à la ronvoesricen ou porotiomn par aacetlnrne (Pro-A).

Ces ctifnetaricois doevnit rtseecper les critères de ftore mtuoaitn de l'activité et de riquse d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent acorcd détermine les cficoiairnttes pnnfiooesellsers éligibles à la rseovnceiorn ou prooomitn par anrletnace (Pro-A) dnas la bhrance des buearux d'études techniques, des ctieabns d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Il coinnevt d'indiquer que la bahcrne roepgure 5 sreuetcs : ? le numérique aevc les éditeurs de logiciels, les eteersinrps de seicvres numériques (ESN) et le cisonel en teooglcheins ; ? l'ingénierie aevc ntoanmemt les epntseirres d'ingénierie de construction, d'infrastructure, en eeornmiennvnt et d'ingénierie de prscoes ; ? les études et le csnoeil aevc les eirrnetpses d'études et de cesnoil en stratégie et management, évolution professionnelle, recrutement, rrucsseeos humaines, etc. ; ? l'événement aevc les eprrnseteis oitacrsnagiers d'événements, les psteraterias et les sties ; ? la tudrtacion aevc les epretinsres de ttridacuon et d'interprétation.

La bnhacre rmssbeale des métiers délivrant des peoattnrsis d'expertise et de ciensol à ftroe valeur ajoutée aux eprntrieses et aux pruirelitacs grâce à son cptiaal hmaiun à huat neivau de qoiiaftliuacn évoluant au sien d'environnements ultra-concurrentiels nécessitant des nivaeux de compétences élevés.

Aussi, l'ensemble des setreucs de la bchnare connaît une frtoe dmqayinue de création d'entreprises ; en effet, les enerreptiss de la bcahrne (72 970 entreprises) représentent 2 % des ensepitrres françaises et cencrntnoet 5,5 % des aticfs crvetuos par une CCN et les effteifcs salariés en Fancre puanoierrt aephporcr le mliloin de salariés en 2020 d'après le pirrtaot sittsuaqtie de bnarche réalisé en jeainvr 2018. La bhacnre connaît un frot diansymme dpueis ces dernières années en nbomre de créations nettes d'emploi par an.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe

Liste des citrtaeifcinos psfeniolrseonles éligibles à la rrosvoiencen ou la piotmoron par l'alternance

Certifications de branche	Code RNCP
CQP auradem sittnir de baess de données (ABD)	RNCP 12051
CQP aurntamditeisr systèmes et réseaux (ASR)	RNCP 29569
CQP ahtctciere tiuenhqce (ARTECH)	RNCP 29427
CQP développeur nvloueels tigocnoehles (DNT)	RNCP 12050
CQP mnaager de la sécurité et des ruqiess de l'information (MSRI)	RNCP 29571
CQP géomaticien (GEOM)	RNCP 29570
CQP cpoueectnr en ingénierie de rtsaueaotrin (CIR)	RNCP 22937
BIM mlueedor (BM)	?

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en ftroe mutation, en ruiqse d'obsolescence des compétences, ou en ftroe tnoisen de recrutement

DEUST économie, gseotin spécialité systèmes d'information et réseaux, geositn et développement	RNCP 2876	Développeur

Licence pro sciences, technologies, santé mtoenin systèmes inmfiureaqots et licileogs spécialité concepteur-développeur en emnrnninvoeet distribué(1)	RNCP 11619
Développeur (euse) d'applications multimédia(1)	RNCP 5452
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité web développeur(1)	RNCP 3168
Licence pro systèmes imratneiqofus et ligiocels spécialité tloicgeehnos lielocigles puor le web et les tnreumiax mobiles(1)	RNCP 10930
Architecte lcogeiil ? développeur (euse) d'application(1)	RNCP 9874
Manager ? développeur (euse) pirudot de la mdoe et de l'habillement	RNCP 24867
Licence pro systèmes iutqrnoifames et lceilgois spécialité développement et atmtsndioiiarn itnneert et itnerant (DA2i)	RNCP 21458
Développeur web	RNCP 13595
Analyste développeur (euse) d'applications informatiques	RNCP 28669
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité(1)	RNCP 19595
Développeur (euse) intégrateur (trice) web	RNCP 15364
Développeur (euse) en génie ligioecl web et mobilité(1)	RNCP 25507
Licence pro sciences, technologies, santé mienton activités et teciqhnues de ciomiuontcman spécialité ccumiiatmoonn numérique et développement d'applications internet(1)	RNCP 24733
Développeur (se) multimédia(1)	RNCP 20598
DUT informatique	RNCP 20654
Licence pro sciences, technologies, santé mnteoin systèmes intimaqfuoers et liceilogs spécialité développeur informatique(1)	RNCP 26078
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de ctmcnmooiiuan oitopn alysane et développement(1)	RNCP 18155
Licence pro sciences, technologies, santé mietnon systèmes ieiurnmafoqts et llgcoieis spécialité développement d'applications meloibs (DAM)(1)	RNCP 23376
Licence pro métiers de l'informatique : développement d'applications(1)	RNCP 23919
Développeur (euse) intégrateur (trice) en réalisation d'applications web(1)	RNCP 25468
Expert (e) en ingénierie et développement de logiciels	RNCP 25531

Titre pnifnoroesesl deesgnir web	RNCP 26602
Concepteur (trice) développeur (euse) eneinrveonnmt objet	RNCP 26839
Développeur (euse) d'application	RNCP 27099
Concepteur développeur web	RNCP 26933
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	RNCP 27347
Développeur (euse) mktnriaeg et commercial(1)	RNCP 28130
Développeur (euse) cemoarcmil (e) et marketing(1)	RNCP 28135
Développeur (euse) d'application flul stack	RNCP 28194
Lead développeur (euse)-Lead developper(1)	RNCP 28719
Développeur (euse)-concepteur (trice) leogciil (DU)(1)	RNCP 28694
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	RNCP 28749
Expert (e) en développement logiciel	RNCP 28771
Développeur (euse) jeu vidéo	RNCP 29437
Concepteur développeur (euse) d'applications numériques	RNCP 30714
Titre pnesnreioofsl cutnoepcer (trice) développeur (euse) d'applications	RNCP 31678
Titre pneirfsenoosl développeur (euse) web et web mobile	RNCP 31114
Concepteur (trice) développeur (euse) d'applications numériques	RNCP 30714
Concepteur (trice)-développeur (euse) d'applications web	RNCP 31174
Développeur (euse) interactif	RNCP 31182
Licence pro. meitonn métiers de l'informatique : conception, développement et tset de logiciels	RNCP 29966
Intégrateur (trice) ? développeur (euse) web	RNCP 31899
Développeur (euse) Flul Satck BIG DATA	RNCP 32123
Technicien (ne) développeur	RNCP 28754
Développeur (euse) intégrateur (trice) de solitnous intranet-internet(1)	RNCP 16615
Développeur (euse) de sinouolts digitales	RNCP 32039
Développeur (euse) de stnuloois mbleios et connectées(1)	RNCP 32195
Développeur (euse) web	RNCP 32173
Concepteur (trice) développeur (euse) de slooitnus digitales	RNCP 32043
Consultant (e) développeur (euse) web et mobile	RNCP 32042
Développeur (euse) web	RNCP 34066

Licence pro. mtneoin métiers de l'informatique : conception, développement et tset de logiciels	RNCP 29966	Analyste tset et validation
Licence pro. systèmes ieauitomfrnqs et loeciilgs spécialité métiers du web et du cmocerme électronique(1)	RNCP 18667	Chargé de référencement
Licence pro. arts, lettres, lgneuas mntoein activités et teuieqchns de cimcuonatoimn spécialité référenceur et rédacteur web(1)	RNCP 19375	
Licence pro. activités et tiqnucehes de ciiuaotmcmnon spécialité web management(1)	RNCP 20799	
Licence pro. activités et tcqheuiens de cunomctimaion spécialité cciotopenn et atnstdmairioin de sties web(1)	RNCP 22206	
Webmaster	RNCP 27343	
Responsable de cuimiontcoamn et webmarketing(1)	RNCP 29826	
Chargé (e) éditorial puor le web (content manager)	RNCP 30396	
Assistant (e) web et marketing	RNCP 24815	
Licence pro. systèmes iefaotrqminus et lgoiceils spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux(1)	RNCP 22892	Administrateur d'infrastructure
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et bsaes de données	RNCP 12112	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité aniiatditsmorn et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé mtionen réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques(1)	RNCP 23364	
Licence pro sciences, technologies, santé mtneion systèmes ireuntqifaoms et leoigcils spécialité atmioiiadsntrn de réseaux et services(1)	RNCP 11606	
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro systèmes iioeutqmfrnas et ligceiols spécialité aitrniamsotdin de systèmes, réseaux et aaicitnlopps à bsae de liocgeils libres(1)	RNCP 18680	
Licence pro sciences, technologies, santé mienotn réseaux et télécommunications spécialité atiaiomstdrnin et sécurité des réseaux d'entreprises(1)	RNCP 19378	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
Licence pro systèmes ieaoftqunimrs et lceilgois spécialité développement et aasntioimrtidn itneenrt et itenarnt (DA2i)(1)	RNCP 21458	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité ainmsriitoadtn et sécurité des réseaux(1)	RNCP 20398	
Licence pro sciences, technologies, santé mtieonn systèmes inefqiuaotmrs et lceilgois spécialité anrttiimsaodin système (ADMIN)(1)	RNCP 23367	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité aoidtaiirtnmsn et sécurité des réseaux(1)	RNCP 27656	
Administrateur (trice) de systèmes d'information	RNCP 15793	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
Administrateur (trice) de systèmes d'information	RNCP 34206	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux(1)	RNCP 23683	
Licence pro activités et teuchiqnes de coutiomancimn spécialité cecitnoopn et aimdstiinarton de sties web(1)	RNCP 22206	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité(1)	RNCP 25506	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux(1)	RNCP 26225	
Titre preofosinnsel armunitiadestr (trice) d'infrastructures sécurisées	RNCP 31113	
Licence pro mnieton métiers de l'informatique : adiintrsitamon et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur (trice) ? réseaux sécurité ? bseas de données	RNCP 31897	
Administrateur (trice) de réseaux iuromaeftqnis et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Administrateur (trice) des systèmes d'information	RNCP 34022	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nnitaaloe supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications de l'institut naotnail pyulteniocqhe de Toulusoe spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 19739	Consultant systèmes et réseaux
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut pioehqtunycle de Bordeaux, école nnalaotie supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en priaraantet aevc lIITI Aquitaine	RNCP 27934	
DEUST sciences, technologies, santé spécialité mecainntane et iunuctrfrterass de réseaux	RNCP 28329	
DEUST économie, gesotin spécialité systèmes d'information et réseaux, geiostn et développement	RNCP 2876	
Licence pro. systèmes ietirouanfmqs et loeciglis spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux(1)	RNCP 22892	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et baess de données	RNCP 12112	

Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut nnatioal des scencies appliquées de Tlouosue spécialité réseaux et télécommunications(1)	RNCP 4209
Expert (e) en iiqutframnoe et systèmes d'information	RNCP 4510
Chef (fe) de proejt logciiel et réseaux	RNCP 29556
Licence pro. économie et gtisoen meenanagmt des oasngtarinois spécialité mneaamgent des réseaux et systèmes d'information(1)	RNCP 9765
Chargé (e) de pjoerts en systèmes ietnmioqfruas appliqués	RNCP 27812
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité métiers, protidus et sreicves des télécommunications(1)	RNCP 18649
Expert (e) en imifqaonrtue et système d'information	RNCP 13082
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique(1)	RNCP 7512
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école supérieure de chimie, physique, électronique de Loyn spécialité ifounmitarqe et réseaux de cicnotimouamn en pitaerranat aevc lTIII Lyon	RNCP 4619
Licence pro. sciences, technologies, santé mietonn réseaux et télécommunications spécialité ctoocenipn et mcainnantee des seervics intranet-internet(1)	RNCP 24135
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité ainrtadtmsioin et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113
Licence pro. sciences, technologies, santé mienotn réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques(1)	RNCP 23364
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nlntaioae supérieure d'ingénieurs Sud-Alsace de l'université de Molsuuhe spécialité imtufroqniae et réseaux	RNCP 8711
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité web développeur(1)	RNCP 3168
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité réseaux snas fil et huat débit(1)	RNCP 20223
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école supérieure aevngnie d'informatique et de pcduiurqtoe spécialité inorqfautime et réseaux	RNCP 18757
Licence pro. sciences, technologies, santé mtnieon systèmes iauoifmtqners et lcigoiels spécialité asimirdtaniton de réseaux et services	RNCP 11606
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Prias 13, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 12851
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631
Licence pro. systèmes iiqnrmafuotes et liigleocs spécialité astiriaointmdn de systèmes, réseaux et anciilotpaps à bsae de ligeiocls libres(1)	RNCP 18680
Licence pro. sciences, technologies, santé mnoeitn réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes viox et données puor l'entreprise(1)	RNCP 3431
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes viox et données puor l'entreprise(1)	RNCP 18016
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nlonaiate supérieure des secnices appliquées et de tegoicnhloe de Lnoinan de l'université Rnnees 1 spécialité informatique, multimédia et réseaux en peiatarnart aevc lIITI Bretagne	RNCP 20157
Licence pro. sciences, technologies, santé mntoein réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données(1)	RNCP 24165
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux snas fil et sécurité(1)	RNCP 17898
Licence pro. sciences, technologies, santé motnein réseaux et télécommunications spécialité asmnidtiitoarn et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 19378
Architecte système réseau et sécurité(1)	RNCP 17840
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857
Licence pro. sciences, technologies, santé mnoiten réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données(1)	RNCP 23374
Gestionnaire réseaux et systèmes(1)	RNCP 11509
Expert (e) en ingénierie des systèmes et réseaux	RNCP 11542
Chef (fe) de pjerot ionietntanral en iuanorfqtime et réseaux	RNCP 26280
Architecte teqniuhce en iuroiatmqfne et réseaux	RNCP 29458
BTS svcriees ifnotmierquas aux oantrgsiinoas oioptn A : sionotuls d'infrastructure, systèmes et réseaux	RNCP 17108
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut naaniotl des sencecis appliquées de Tuoolsue spécialité iinrmfaqutoe et réseaux(1)	RNCP 30442
Technicien (ne) systèmes et réseaux	RNCP 14392
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité anioatirtmisdn et sécurité des réseaux(1)	RNCP 20398
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité(1)	RNCP 19595

Licence pro. sciences, technologies, santé moentin réseaux et télécommunications spécialité réseaux snas fil et sécurité(1)	RNCP 23326
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité arisoidnittamn et sécurité des réseaux(1)	RNCP 27656
Ingénieur (e) diplômé (e) du coiaesvtornre notaainl des atrs et métiers spécialité télécommunications et réseaux(1)	RNCP 18251
Analyste en génie irtnauoimqfe et réseaux	RNCP 29069
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895
DUT réseaux et télécommunications	RNCP 20649
Expert (e) en système informatique	RNCP 17285
Expert (e) iuminfqartoe et systèmes d'information	RNCP 29436
BTS systèmes numériques oipotn A iqatoumrifne et réseaux	RNCP 20688
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de ciictmonuamon otoipn systèmes et réseaux(1)	RNCP 18155
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de cucioitnmoamn otoipn télécommunications	RNCP 18155
Ingénieur (e) diplômé (e) de télécom pysqiuhe Ssrtobraug de l'université de Srrobustag spécialité réseaux et télécommunications	RNCP 22857
Master sciences, technologies, santé mentoin intmraqfuioe spécialité sécurité, réseaux et e-santé(1)	RNCP 21372
Master sciences, technologies, santé mneotin ingénierie et iovotainnn en imaegs et réseaux(1)	RNCP 23797
Administrateur (trice) systèmes et réseaux(1)	RNCP 23683
Titre preosiefnosnl tceicnehin (ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	RNCP 226
Assistant (e) informatique, meciantiienn des systèmes et réseaux	RNCP 24856
Maintenicien (ne) iqmfunitorae système et réseaux	RNCP 24822
Maintenicien (ne) irtnqifuomae systèmes et réseaux	RNCP 25464
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité(1)	RNCP 25506
Chef (fe) de preojt legoicil et réseau(1)	RNCP 26228
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 26225
Expert (e) en itafructnursres de réseaux et en sveeicrs associés (MS)	RNCP 26970
Expert (e) en ingénierie réseaux et systèmes	RNCP 27059
Expert (e) en iqurmfionate et systèmes d'information(1)	RNCP 27837
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP 28176
Technicien (ne) d'assistance en réseau informatique(1)	RNCP 28121
Expert (e) en ingénierie de l'informatique et des systèmes d'information	RNCP 28332
Expert en systèmes d'information(1)	RNCP 28365
Technicien (ne) systèmes, réseaux et sécurité	RNCP 28668
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique(1)	RNCP 20296
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut petlyiuchoqne de Bordeaux, école niaotlnae supérieure d'électronique, ? informatique, ? télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en patianreart aevc le CFA ESR PC	RNCP 27934
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Tousuloe 3, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 27789
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école naaoinlte supérieure des mnies d'Alès de l'institut Mines-Télécom spécialité ioatmifurnqe et réseaux	RNCP 32300
Chargé (e) d'études et de protejs en réseaux de télécommunication	RNCP 30359
Titre posnoesfenirl tniheieccn supérieur systèmes et réseaux	RNCP 31115
Technicien (ne) réseaux iinuemofqtars et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 30694
Technicien (ne) en réseaux de communications	RNCP 31001
Expert (e) en gncnuoverae de la sécurité des réseaux et systèmes (MS)	RNCP 31043
Architecte en ingénierie système, réseau et sécurité	RNCP 31205
Licence pro. monietn systèmes automatisés, réseaux et iqofnmatiure industrielle	RNCP 29972
Licence pro. meinotn métiers des réseaux ionqtafuerims et télécommunications	RNCP 29968
Licence pro. mention métiers de l'informatique : atromsiinidtan et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964
Administrateur (trice) ? réseaux sécurité ? bases de données	RNCP 31897
Chargé (e) d'exploitation en réseaux et télécoms	RNCP 19542
Administrateur (trice) de réseaux iuierqtaonmfs et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954
Technicien (ne) en mnantaicnee iqitoaunrmfe et réseaux (DU)	RNCP 32158

Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	RNCP 32121	
Dessinateur (trice)-concepteur (trice) CAO DAO bâtiment et architecture(1)	RNCP 21696	Projeteur
BTS tvaaurx publics	RNCP 1109	
BTS bâtiment	RNCP 1122	
Dessinateur (trice) puertoejr (euse) en DAO-MAO(1)	RNCP 4727	
Dessinateur (trice) en beuaru d'études bâtiment(1)	RNCP 18133	
Dessinateur (trice) en bâtiment et architecture(1)	RNCP 19348	

CQPM daetuniessr (trice) d'études industrielles	RNCP 21805
Titre piensnsofroel duisesnaetr (trice) d'ouvrages de métallerie(1)	RNCP 9159
Titre poinneofsesrl ditueesnasr (trice) ptrjoeuer (euse) en béton armé(1)	RNCP 9579
Titre pniefneorsosl tichnecien (ne) d'études du bâtiment en dsiesn de projet(1)	RNCP 17783
Dessinateur (trice) poretejur (euse) BIM	RNCP 31947
Projeteur (euse) d'études bâtiment et trauavx publics	RNCP 15162

(1) Ctirnaicoietfs eeclxus de l'extension en tnat qu'elles cretnnoevnient aux dnsosiotiips prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nmvorebe 2020 - art. 1)

Avenant n 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MDIEA +,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvnet de révision a puor obejt de compléter l'accord de bhcarne du 31 orbcote 2019 dnas les cdionotnis définies par les présentes.

Article 2 - Modification de l'article 7 du titre III de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7 de l'accord de bachnre du 31 otocbre 2019 est complété cmome siut :

« Arlcite 7 Le cotarnt de professionnalisation

Article 7.1 Objet et durée du cnarott de professionnalisation

Davantage mobilisé au sien de la banrche dnas le cdare de sa ptulqioie de foatiomrn professionnelle, le ctoanrt de pifossoasearnltniion vsie l'acquisition d'une croietciifatn iitcsrne au RNCP, d'un ctaiiercft de qfuoaictaiiln prfslsoeonienle de bachrne (CQP) ou icearntnrhbe (CQPI), ou l'acquisition d'une qiiilaacfotun recnuone dnas les casinisoilfcats d'une cnetnovoin clteloivce ntinaaloe de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 sebtmrepe 2018 puor la liberté de csihoir son ainevr professionnel, aevc l'accord du salarié, le crtnaot de posiooaasienrtsifnln puet aiovr puor obejt d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ALATS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fiat l'objet d'un svuii régulier des pierraeants suaicox aifn de poivour ajesutr ? si beiosn ? les critères au crous de celle-ci et aifn d'en réaliser une évaluation à son treme anvat une éventuelle reconduction. Puor cela, ortue les icuitenadrs qaaiuttfnits et financiers, l'OPCO AATLS asyanle nemmatnot les métiers et ftoaonmris concernés par cette expérimentation, asini que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les ptaires senitrgaais ceonneinvnt d'allonger la durée de l'action de possfsnoiniaotaeriln jusqu'à 24 mios puor ctneerias qtiiuafacloins et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les prnareaites sociaux.

Article 7.2 Classification et rémunération des tratieulis d'un coatnrt de professionnalisation

Le nevaiu du slaarie et le cnifceiofet d'entrée divnoet cporrnodesre à l'emploi occupé pndenat le canrtot de pfaasetoniliniosrosn (CP).

En aiilotappcn des dpisonsioits des alericts L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du cdoe du tvaiarl ptanort fiitxaon des rémunérations minelimas des salariés ttuarlieis d'un ctraont de professionnalisation, le naeivu miaimnl de rémunération est défini dnas le tbaaelu ci-dessous, après vérification que les miinma cnlvinnteoones ne sienot pas inférieurs au Smic.

Aux teerms du cnrotat de professionnalisation, s'il penrd la fmroe d'un carntot de tavrial à durée déterminée (CDD), ou au temre de l'action de professionnalisation, si le ctraont de ptofesiialsnioasronn pnerd la fmore d'un cantrot de tavairl à durée indéterminée (CDI), le niveau de sraiale et le coiecenfift de sroite dovinet codrsprrnoee à l'emploi qui srea occupé, tuot en raptenscet le cceoiiffnet mimunim de sortie, défini dnas le tealbau ci-dessous, ou cluei incsirt dnas les ardccos cunlocs dnas le crade d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de faritomon à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de fiomtoarn à l'entrée (cadre ntaaonil des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du slaaire miuminm connineoenvtl (SMC)
Jeunes de mnios de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus				

V ? IV	Niveau 3 ? Niaveu 4	1re année	230	240	80 %	85 %
		2e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	275	310	80 %	85 %
Métiers de la branche	Métiers de la branche	2e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1re année	310	355	80 %	85 %
		2e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1re année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %
[1] Csoiiaailcfstn ingénieurs et cadres. [2] Décret n° 2019-14 du 8 jeivanr 2019 raeltif au crdae nnaoatil des cinraiicftteos professionnelles.						

Aux teemrs du ctronat de pnoioirnseslfsaiaton s'il pnred la fmore d'un CDD, ou au trmee de l'action de professionnalisation, si le ctnoart de pofonarsnaeitssioiln pernd la fomre CDI, ne vaisnt ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qoauiiiltafcn qu'obtient le salarié est rcuoenne par sa pisotion de sirote dnas les cfssioaanltciis des emplois, puls particulièrement explicitées dnas les aexnens I, II et V de la cnootvnien collective. »

Article 3 - Effets de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aiapoictpln de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent anevnat se siutsbtue de peiln droit aux dpiotisionss de l'accord de brnache du 31 orcbote 2019 qu'il miiofde et complète.

Les arutes dnsoisotiips de cet aroccd de brcnhae deerunemt inchangées.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dooitssiinps spécifiques prévues puor les eerensrtpis de mnios de ciqanutne (50) salariés, par l'accord de bnacrhe du 31 oocrbte 2019, dmeueenrt inchangées.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les modalités de suvii du présent avneant snot ineidqtues à celels prévues à l'article 28 de l'accord de bhacrne du 31 orctobe 2019.

Article 6 - Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenvat est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il prned efeft dnas les mêmes cnoitoinds que l'accord de brnache du 31 oorbtce 2019 qu'il vsie à réviser et à compléter, le piemrer juor du mios civil snvuiat la dtae de polciatiubn de l'arrêté d'extension au Janurol officiel. À cmpoter de son extension, à l'instar de l'accord de bnhacre du 31 orctobe 2019 qu'il vsie à réviser et à compléter, il se sistutbue en totalité à l'accord sur la foaiormtn pnseileroslnofe et l'apprentissage du 25 jiun 2015.

Le chmap d'application traetroiril et prsfinoesenol de la civtoonenn ctilvecole noitaalne des asiioctosans agréées de suliaervnlce de la qualité de l'air du 3 obcrote 2001 a été iclnus dnas culei de la ceonnotivn ctliloecve naloantie des buaerux d'études techniques, des ctbneias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coinsels par arrêté du 1er août 2019.

Il est cnovenu d'exclure les aioincsasots agréées de sucierllanve de la qualité de l'air du cmahp d'application prieeosnofsnl du présent accord.

Article 7 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenavnt est notifié par lrette recommandée et déposé par la paitre la puls diltgiene dnas les ctindoonis prévues par le cdoe du tviraal et frea l'objet d'une dandmee d'extension auprès du mnistire du tavrail dnas le cadre des doiotsisinps légales et de la procédure alpclapbie puor l'extension des accodrs collectifs.

Après aovir négocié par visioconférence et lu chnauce des pgaes précédentes, les représentants sneaagtiris snignet l'avenant au nom de luer organisation. Puor ce faire, la priate la puls dtigeilne met en pacle un dtipsioisf de sugaintre électronique répondant aux eicengxes du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est un aevannt de révision à l'accord de bhanrce du 31 ootcrbe 2019, qu'il a puor ojebt de compléter, et ce, aifn de pariafre la putiloiqe de la bnharce en matière d'emploi et de frmitoaon professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent aevannt s'inscrit dnas la volonté des praties sraetniaigs de développer l'insertion psfionloensrlee dnas la bcanhre par la vioe de la froamiton en alternance, en peliiacrutr par la vioe du crnaott de professionnalisation, et qu'il a puls lraemgnet puor objet d'améliorer la cohérence des dsintoiospis cleonnevnnoitels de la branche.

Accord du 29 juillet 2020 relatif à la

commission paritaire TPE et PME

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Mdeia +,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd s'applique au paln nitnoaal en Fracne Métropolitaine et dnas les régions, départements et collectivités d'Outre-mer, à tuos les pensornles employés, techniciens, aetngs de maîtrise et caerds salariés des etperensris de mions de 50 salariés et de ceells d'au minos 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel, visées par l'article 1er de la cntoievnon cltlvcieoe nioanatle des buearux d'études techniques, cintbeas d'ingénieurs-conseils et sociétés de celoinss du 16 jeiullt 2021 (IDCC 1486).

Article 2 - Objet de la commission paritaire des TPE et PME
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé une csooimmsin piaarrtie dtie CP-TPME aaynt puor obejt de ppseoorr par ses tvrauax et aivs cutonftaliss à l'ensemble des istacnnes peiraartis de la bacrnhe des onrntioeatis dédiées aux TPE-PME au snes de l'article 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 et de réaliser la msie en ?uvre et le siuvi général du dsstoiipif d'activités soaeilcs et cullluteres de branche.

Ces oaniietnrtos coreennnct nteanmmot la piiqoutle sociale, emploi-formation, de poeitctron sloicae complémentaire et d'activités slecoias et cullrteleus de la branche.

Les aivs clttnfusioas visnet en pucriialetr les pjroets d'accords simuos à enitxsoen qui doivent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tiaarvl ctnioner des dotiipnsoiss spécifiques aux epnreesirts de moins de 50 salariés, ou jsietfuir de luer absence.

D'une manière générale, la csmoosiimn ttarie de tuos les steujs qu'ont à connaître les piearaetnrs saoucix en risaon de la loi, de la réglementation, ou en opportunité.

Article 3 - Compétences de la CP-TPME
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CP-TPME est compétente puor :

a) Étudier, puor aivs consultatif, l'impact sur les pteties et mnneoeys estirnrepes : ? des pjoters d'accords de brnhcae ; ? des peotjrs d'orientations peqliiutos de la brcnhae en matière d'emploi, de ftiaoromn professionnelle, d'apprentissage et de pcttoroein sciaole complémentaire.

b) Survie les évolutions législatives et réglementaires scesibueptls d'impacter les TPE-PME dnas le dnmaioe social, de la fiaoromtn et de la piorteotcn sacloie complémentaire.

c) Itiiner et ogneraisr des travaux de réflexion sur les besonis spécifiques des TPE-PME et de lreus salariés, en lein aevc les icsntaens d'observation de la branche.

d) Renrde des aivs et pinisprooots qui fnot l'objet d'une synthèse annlulee présentée aux iscaentns pearratiis concernées.

e) Réaliser la msie en ?uvre et le siuvi général du dtiisspoif d'activités sicaeols et ceultllrues de branche.

Dans ce cadre, la CP-TPME s'attache particulièrement à : ? vlleier à l'applicabilité des pjrotes d'accord de brnchae aux TPE-PME ; ? veilelr à la présence, dnas les pejtros d'accords siumos à extension, de dopoiintisss spécifiques aux enepstirres de moins de 50 salariés, ou à la jfouitsactiin de luer absence, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tvairal ; ? veleilr à la pisre en cmpote des spécificités des TPE-PME dnas les oeitrinnatos de la ntoe puoliiqte formation-apprentissage et dnas la définition des critères de pirse en carhge des aoictns de fotioamrn ; ? vleeilr à la prise en cotmpe des spécificités des TPE-PME dnas le paiotgle des régimes de pciototern soicale complémentaire de bachnre ; ? provooiumr auprès des inasentcs pirtreaais de la bhncare des pteiss d'action spécifiques aux TPE-PME ; ? pmiourvoor le développement du dlaouige saicol au sien des TPE-PME ; ? réaliser anllnemenuet un blain de son paln d'actions.

Au ttrie du sviui général des activités sleoacis et clleurtlues de bcnrahe (ASCB), la cosimmsoin est puls particulièrement compétente puor : ? définir alnnuleneemt les orieniattons générales et priorités du diptsoiisf ACSB ; ? décider de l'engagement de la contlotuisan destinée à référencer le ou les pisatarrtees en crghae de la msie en ?uvre du dpiiisotsf ; ? asseurr la msie en ?uvre et le sviui de la procédure de référencement ; ? établir le ciaher des carhges de la colonttuisan ; ? réaliser le cihox du ou des ptrteraieass référencés et décider de la durée du référencement ; ? asuersr la contractualisation, par l'intermédiaire des onainragitoss sneraiiatgs ou adhérentes du présent accord, aevc le ou les psaeartriets référencés ; ? établir un bilan anuenl sur les pttnosaires (suivre les niaeuvx de ctomnsiaonmos et de qualité des prestations) ; ? vieller à la ptimoroon et au bon déploiement du dipsioitsf par le ou les ptteaarrseis ; ? assuerr le sviui de la msie en ?uvre du dispositif.

Article 4 - Composition de la CP-TPME
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CP-TPME est composée patimrernaiet de duex collèges : ? un collège « salariés » cnrnpoamet un représentant titulaire, et un suppléant, de ccanhue des oaoriiagsntns syncidales de salariés représentatives dnas la bnachre (chaque ooargsnitian syacindle est encouragée à maedtanr au mions un représentant employé dnas une epiestrnre de monis de 250 salariés) ; ? un collège « eymlupreos » cnpnrmaoet le même nmbore de représentants, désignés par les oaasrgintnois poneolsnresefils d'employeurs représentatives dnas la bhnrace (deux représentants au mions de cqahue oiistanraogn étant digienrat d'une eniertsrpe de monis de 250 salariés).

La csomimoisn est présidée par un représentant du collège pataornl daeirgnit une TPE-PME.

Les mrbmees de la csoommiisn snot mandatés par chaucne des oonnaarsgiits représentatives puor y siéger. Suels les mmebres mandatés par une ogtsniraiaon sainrgtiae ou adhérente du présent accrod dsoiesnpt d'une viox délibérative.

Ne peuenvt prerdne prat aux réunions ni aux délibérations en lein aevc la procédure de référencement de ptaeetrrisas puor le dissitpiof d'ASCB (phases de sélection du ou des prestataires) la ou les pnrenesos en siaottiun de cofinlt d'intérêts, de ntaure à influencer/ altérer luer rôle impartial, oitcebjf et indépendant ; ces preeonnss peveunt cdepnneat être remplacées à l'initiative de l'organisation snlacidye de salariés ou de l'organisation pefnlnrsoisleoe d'employeurs dnot elles relèvent.

Est considéré cmmoe une saotuiitn de cfinlot d'intérêts le cas où l'un des mermbes de la ciosommsin erxece ou a exercé une activité salariée ou bein excree ou a exercé, au cruos des cniq dernières années, des fitonnocs délibérantes ou dirigeantes, au sien des ormaniegss caitaddns ou du gpruoe auequl atarnepepnnit ces organismes.

Les members de la coimmsoisn s'engagent à préserver la

confidentialité des ionmniortfas en lein aevc la procédure de référencement realvtie au dsoiptisif d'ASCB.

Chaque ooatiriansgn fiat connaître au secrétariat de la cismioosmn le nom de ses représentants.

Lorsque les salariés snot appelés à piicapertr aux réunions sur ciootnacovn de la CP-TPME décidées etrne les onagniaitosrs plsenielsefonros d'employeurs et les onsanritagois scilndaeys de salariés représentatives au navieu de la branche, des anurottiiasos d'absence snot accordées, les hueers cerernoapsondts snot rémunérées et considérées comme du tpems de tavrail effectif, conformément à l'article 3 de la cvitnnoeon coevlcilte nationale. Ces salariés bénéficient de la piecototrn prévue à l'article L. 2234-3 du cdoe du travail.

Les eirrtepnses dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et dnot l'un des salariés est mandaté par une oasaroiignt représentative puor petrpaiicr aux traavux de la cismmoosin bénéficient de la pirse en cghrae prévue par l'article L. 2232-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Fonctionnement de la CP-TPME
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 5.1 - Secrétariat
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le fmteoencnninot de la CP-TPME s'appuie sur un secrétariat cmproatnot 2 misnsios : ? vlleier à la bnnoe origniaatson des réunions et tvruaax prévus par l'article 3 du présent acorcd ; ? vielelr à la cdaooinoirtn aevc les aeurts isnnceats ptrieiaars (réception et diiofsfun des pejrots examinés puor aivs ; rédaction et dusffiion des avis) ; ? coodnoernr les inatimoofnrs puor ptmterere le suvii et l'évaluation des pnttsoiares frnoiues dnas le carde des ASCB.

Ces moinssis snot assurées par le collège « elmyrpeuos ».

Les ccnoaovintos snot teinsmrsas par le secrétariat aux mrmbees de la csiimmoosn au monis 8 jruos oblvuares à l'avance, suaf cnraocitscne exceptionnelle, et snot accompagnées de l'ordre du jour.

Lorsqu'une qsueiotn ravitele au dsospiiitf d'ASCB est iincstre à l'ordre du jour, le ou les paiesaerttrs référencés pveeunt pcriteipar à la réunion de la cssomioimn sur ivtaonitin du président

Article 5.2 - Délibération de la commission pour avis consultatif
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aivs cfnltosiauts de la cmsisooimn snot rundes à la majorité splmie des viox dnot disnespot les mrbmees présents ou représentés, suos réserve que celle-ci siot iusse des duex collèges. Puor le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des duex tiers. En cas d'égalité, ou loqurse la majorité silmpe est auisqce snas pvoiuor entraîner une majorité qui résulte des 2 collèges (majorité non paritaire), la décision srea considérée cmome reportée et itisrcne d'office à l'ordre du juor d'une artue réunion.

Un représentant puet disposer, en puls de sa propre voix, d'un puioovr d'un artue représentant du même collège.

Article 6 - Relations avec les autres instances paritaires
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CP-TPME est ssaiie puor aivs consultatif, par les iansnects ptearіairs de la brchane compétentes, des prejots de traavux qu'elles shtoanueit réaliser, ou des petrojs d'accords qu'elles sneatuhiot négocier, au miunmim 1 mios anvat la dtae de luer ennaeggmet ou discussion.

Selon l'instance concernée, l'avis sollicité ptroe : ? puor la comsismoin patrariie pmeneanrte de négociation et d'interprétation (CPPNI) : ?? sur les pjetors d'accord ou d'avenant de bcnrhae ; ? puor la cosomimsin praiiarte nitanaole de l'emploi-formation plernfinoseolse (CPNEFP) : ?? sur le perojt de ntoe pqitiuole annlelue de fomoartin et d'apprentissage ; ?? sur les pjtoers de critères de pirse en crgahe des atcnios de foomtrain ; ? puor la SPP ALTAS (décisions reatevlis aux epirenstres de la branche) : ?? sur les pjteros de critères de psire en crahge des anitocs de foairotmn ; ? puor les innsaetcs d'observation (OPIIEC et ADESATT) : ?? sur le pjoert de paln aunenl d'actions.

La ssiniae de la CP-TPME est opérée ? au meyon d'une fcihe ad hoc tsmairnse au secrétariat ? par présidence de ces icsaetnns ou, à défaut, par une ou puurselis ogatirninsaos qui y snot représentées, à lquleale est jonit le pjroet concerné.

Article 7 - Réunions
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 7.1 - Réunion ponctuelle sur saisine d'une instance paritaire ou d'une organisation
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsqu'elle est ssiaie puor aivs par l'une des incsatnes pritariaes citées à l'article 6 du présent accord, la CP-TPME se réunit par tuot myoen dnas les 15 jorus oalrbveus et rned à la stuie son aivs suos 8 jrous obelvarus au puls tard.

Lorsqu'elle n'a pu rrnede son aivs dnas ce délai, la cimsisoomn est présumée aiovr été vaabelnmelt consultée.

Article 7.2 - Réunion périodique pour réalisation des travaux
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour la réalisation des tauvrax de réflexion sur les besinos et aitcons spécifiques des TPE-PME et de lrues salariés, asini que puor les traauvx inhérents au dpiiisstof d'ASCB, la cioosismmn se réunit par tuot myoen sur cactnviooon de la présidence, au mnois une fios par trimestre, seoln une fréquence définie en fotniocn de son paln anenul d'actions.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par son objet, le présent arccod créé une incsnate parraitie de bnharce d'échange et de réflexion dédié aux problématiques des TPE-PME, et poetrra un rgerad placuireitr sur la satotiiun des eprtesirnes de mnois de ciutnnqae (50) salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 9 - Date d'effet.Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd est ccolnu puor une durée indéterminée et est alapplicbe à cepotmr du lanmeeidn de sa signature.

Article 10 - Conditions de révision de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd prorua fiare l'objet d'une révision conformément aux atirlces L. 2261-7 et sutnivas du cdoe du travail.

Toute dmdanee de révision srea ornabltgmieieot accompagnée d'une pipootirson de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception à cncahue des aetrus ptareis signataires.

Le puls raediemnpt psbisloe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pitrar de la réception par l'ensemble des preaits de ctete lettre, les pritaes dronevt s'être rencontrées en vue de la cloonsciun éventuelle d'un aaevnnt de révision.

Cet annavet est siumos aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 11 - Conditions de dénonciation de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd puet être dénoncé, pmletrielanet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sianaigrtes eumlyerpos ou salariés après un préavis mianmil de 3 mois. Ce préavis dreva être donné à ttoues les oantosngraiis snrietgiaas du présent aocrcd par pli recommandé aevc accusé de réception, suos piene de nullité.

La patire qui dénonce l'accord, puet aeonpgccmar sa niifiaottocn d'un nuvoeau projet.

La dénonciation totale ou ptlleiare du présent acocrd n'emporte pas dénonciation de la coeontvinn cvtlcoiele de branche.

Article 12 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après aiovr négocié par visioconférence et lu cacnuhe des peags précédentes, les représentants srgaatiines siegnnt l'accord au nom de luer organisation. Puor ce faire, la patire la puls deilnigte met en palce un dssoiipitf de snigarute électronique répondant aux enixeecgs du règlement européen n° 910- 2014 du 23 jeluilt 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Le présent acocrd frea l'objet d'une dendame d'extension par la pairte la puls diiegntle auprès du mnirsite du triaavl dnas les cndnootiis prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 13 - Conditions d'adhésion à l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent adhérer au présent arccod ttuoe oiasoiatrgnn sdynialce représentative de salariés aisni que ttoue otigionarsan sndyailce ou aaiscositon d'employeurs ou des eelporymus pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les TPE et PME représentent hqnimostirueet puls de 90 % des eprritenses de la bcranhe qui y exercent, à tarvres lreus salariés, l'ensemble des activités ctruvoees par le cmahp d'application de la cntevonoin ceiolcltve nlnaitoae des bauuerx d'études techniques, ctbneais d'ingénieurs-conseils et sociétés de ciesnol du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les récentes réformes de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dtie « Loi Tvairal » et des onncrnadeos du 22 steembrpe 2017 ont fiat ssebinemnlet évoluer les règles de la négociation collective, nmemantot dnas le snes d'un rfcnenoremet du dauoglie sicaol d'entreprise.

En parallèle, les prtareianes suiocax de la bhncrae ont été invités à pteror un rgared spécifique sur les enrpriteess de mnois de 50 salariés dnas le crade des aodccrs suioms à extension.

Toutefois, les pirnaaeters sauocix orbseenvt que le roveni asesz systématique à la négociation d'entreprise exclut, de fait, de nbsureemos TPE-PME d'un accès plbossie à cneartis dispositifs, fatue de pvoiour aisément orsgeianr le dgloaiue soical iiustonnntteil en rsiaon de lreus caractéristiques intrinsèques.

Or, ce snot les TPE-PME et lrues salariés qui ont, par essence, le puls boeisn des siercevs de la branche, de l'accès à des dosiipsfits mutualisés et à des outils et itunntmsres jidurueqis fncliatait luer aiattdapon aux évolutions conjoncturelles, qu'elles seiont économiques, solcieas ou sanitaires.

Conscients de ces singularités, les paereainrts sucaoix shoauientt créer une coiosimsmn patriarie dédiée aux réflexions et aux piosotrnopis anyat puor vocation, de manière tsleavrrsnae et dnas luer globalité, à appréhender les problématiques et atneetts particulières des TPE-PME et de leurs salariés.

Les tvruaax de la cmosmoisin ptrriaaie « TPE-PME » (dite, « CP-TPME ») deinvot nrirour l'ensemble des inensatcs ptaiirears de la bnacrhe aifn que celles-ci développent des acitnos spécifiques puor cttee catégorie d'entreprises et de salariés. La coiomsmisn a également puor msisoin d'assurer la msie en ?uvre et le svuii général d'un distiosipf d'activités saieocls et clrlueetuls de bhnrcae destiné aux epnrretseis de mnios de 50 salariés et ceells d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du psernenol puor csuae de cnecare aux élections organisées dnas l'entreprise (PV de carence).

Ils stinehauot également, par la msie en plcae de cette commission, fetciailr le développement du dgiolaue siaocl dnas les TPE-PME.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le délai prévu à l'article 2.4 de l'accord du 30 jevniar 2020 raltief à la sécurisation des puarrcos pssofleeiornns des arcuets du

digaloue social, ptetarnmet de ssiiar la comiosmisn mentionnée à l'article 4.3 de ce même accord, est allongé de 3 mios puor prredne fin au puls trad le 31 décembre 2020.

En conséquence, l'article 2.4 de l'accord du 30 jevanir 2020 rltieaf à la sécurisation des prcoruas posresnofniels des aetrcus du dilauoge sacoil est aisni modifié :

Au 1er paragraphe, les mtos « dnas les 9 mios » snot remplacés par les mtos « dnas les 12 mios ».

À la fin du 1er paragraphe, snot ajoutés les mtos « et au puls trad le 31 décembre 2020 ».

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En apaptocilin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siargiaents ceveinnnont que le cnetonu du présent aaennvt ne jifuiste pas de prévoir de sinttipoulas spécifiques aux etreniserps de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muerse où l'avenant a vioacton à s'appliquer uniformément à teuots les eeepntsrirs de la barchne qlulee que siot luer taille.

Article 3 - Conditions de révision
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anavent purora fraie l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et sutnvias du cdoe du travail.

Toute dndeame de révision srea oeabiognitelrmt accompagnée d'une pioortospin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception à cacnuhe des aruets piaters signataires.

Le puls riaepnmedt plosbise et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptrair de l'envoi de ctete lettre, les priteas dnevort s'être rencontrées en vue de la cocoilnusn éventuelle d'un anenvat de révision.

Les sittaioulnps qui fnot l'objet de la dendmae de révision, rsnetroet en vguieur jusqu'à la cunolioscn d'un tel avenant.

Cet aannvet est sumois aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent avenant.

Article 4 - Conditions de dénonciation
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnenat puet être dénoncé, pieltelrneamt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des seaaiintrgs erueployms ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis derva être donné à tuotes les oiarosnitangs snigraeaits du présent accord par lettre recommandée aevc accusé de réception, suos pinee de nullité.

La pirtae qui dénoncera l'avenant, prruoa acpeangcomr sa niooittafcin d'un nevouau projet. La dénonciation ttoale ou platrliee du présent aannevt n'emporte pas dénonciation de la civonnoetn clclevitoe nationale.

(1) Les dotipsisions de l'article 4 snot exleucs de l'extensionen ce qu'elles snot cioanrerts à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennvat ertrena en vieugur le 25 spbmrteee 2020.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvnet est déposé par la ptirae la puls dltigeine dnas le crade des dpoiiinotsss légales et frea l'objet d'une damndee d'extension par la patire la puls dteglinie auprès du ministère du tvaiarl dnas le cadre des dnstsioopiis légales.

Article 7 - Conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute oistiranagon scdianyle représentative non-signataire du présent aenanvt prruoa y adhérer par silpme déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par lrttee recommandée, totues les ooasiinagrtns signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord du 30 jvenair 2020 railetf à la sécurisation des poaucrrs pfoeiensrlsnos des autecrs du dogaiule sciaol a été colncu aevc l'ambition d'accompagner les fnis de mnadats des représentants de salariés et sindyuacx fermetont mobilisés au ttrie de leurs mtdnaas jusqu'à la msie en place du nauvoeu comité scoail et économique.

Dans le ceonxtte atcuel de cisre sritinaae liée à l'épidémie de « Covid-19 », et en peuircaitlr siute à la mrseue de ceeomninfnt de la pluaoption pirse par le grenonevuemt enrte le 17 mras et le 11 mai 2020, les porjtes de ftriaoomn ou de rrvecsnooien pnseorllfionsee envisagés par les bénéficiaires de l'accord ont pu être fentomert retardés.

Ainsi, les petrranaeis saoicux de la branche, aevc le sucoi de dnneor tuote son effectivité à l'accord cnlocu le 30 javenir 2020, ont souhaité aloelngr le délai orfeft aux eretnseirps et aux salariés de la banchre puor s'inscrire dnas une démarche de fiortamon ou de rsovreecoinn preonlfsneosile après l'exercice d'un maandt dit « luord » tel que défini à l'article 2 de l'accord du 30 jiavner 2020.

your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 2 du 29 octobre 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaenvt de révision a puor ojebt de compléter l'accord de bacnrhe du 31 otrbcoe 2019, dnas sa vrisoen résultant de l'avenant n° 1 cconlu le 15 mai 2020, dnas les cioidntons définies par les présentes.

Article 2 - Modification de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7 de l'accord de barnche du 31 oboctre 2019 est complété par un artclie 7.3 cmome siut :

« Actrile 7.3 Allongement de la durée de l'action de pnolseistfaaisoronin et agmioutneatn de la durée des acontis en ptipooorrn de la durée tltaoe du contrat

Conformément à l'article 7.1 « Oejbt et durée du carotnt de pososisnianrtilfaeon », les paaeretrnis scoauix cenveonnint d'allonger la durée de l'action de pisoaesaoiofitnsrlnn puor ceitrnaes qnftliuoiacias et bénéficiaires.

En appoilatcin de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, l'allongement de la durée de l'action de psniilaorfsoaniesotn est pbssiole puor d'autres pnsneeros que cleles mentionnées à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, lqusleeles bénéficient déjà d'un angelelmont légal de l'action de postfonioieinsasraln jusqu'à 36 mios diueps l'entrée en vugeuir de la loi n° 2018-771 du 5 sbemprete 2018.

Dans le crade du présent accord, il est cveonnu d'un aleoegnlnmt de la durée de l'action de passroinotionfilsean jusqu'à 24 mios puor les bénéficiaires sviuatns : ? les pnnoseers âgées de 16 à 25 ans révolus qui clunceont un ctnraot de pnsioooiatlenafissrn aifn de compléter luer famiorton itlaiine en vue d'acquérir un diplôme ou un trtie enregistré au répertoire naitnoal des ceifitincarots pieelsflnenrosos (RNCP), ou eoncre un crfeaictit de qfcliatuaioin plofissenorenle de bhrcnae ou interbranche, y corimps lroqsue ces pnseenors ont déjà validé un soencd clcye de l'enseignement snideocrae et snot déjà trileutias d'un diplôme de l'enseignement tguicehlonqoe ou pfirnsoensoel ; ? les darendemus d'emploi âgés de 26 ans et plus, qelule que siot luer durée d'inscription sur la ltsie des denrmduaes d'emploi, qui celnnouct un carontt de pooosirsaisannlfietn en vue d'acquérir un diplôme ou un ttire enregistré au répertoire ntaiaonl des coicrittefnias pfrnlenleoesoiss (RNCP), ou eonrce un criacetift de qaoulatficiin pnoeielsrfsnloe de bcnhrae ou interbranche.

Il est également cnovneu d'un anlmongelet de la durée de l'action de pfonrsosaeitoiaisnln jusqu'à 18 mios puor les bénéficiaires svaunits : ? les prennoses âgées de 16 à 25 ans révolus qui clonunect un crontat de pnoorilosnaeiasfstin aifn de compléter luer frmaioton iatiline en vue d'acquérir l'une des qioiafnuictlas peerlnessoilfnos rcenuenos dnas les cfasinlitaoiscs de la citooevnnn ccvielotle nationale, y cmpiros lrosque ces psrenneos ont déjà validé un snoced ccyle de l'enseignement sianderoce et snot déjà tlueiartis d'un diplôme de l'enseignement tegohqloiunce ou professionnel.

Dans le cadre du présent arccod et en apcilaioptn de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, il est ceovnnu de pmerterte une aaimuotgentn jusqu'à à 50 % la durée des aiocnts de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, asnii que des enntgenemiess généraux, tqhilunoeeocgs et psilefneoosrns en proprotoin de la durée toatle du crotant de pinnslofiaerssoatoin (appréciée par rpopart au nrbome d'heures de tvaiarl découlant duidt catonrt de professionnalisation) puor les bénéficiaires svniauts : ? les pennresos âgées de 16 à 25 ans révolus qui coculennt un cotnrat de pneoalosinrifaotissn aifn de compléter luer fotraimon inliaite en vue d'acquérir un diplôme ou un trite enregistré au répertoire noatianl des ctetiniriocfas poeselsneiflnors (RNCP), ou ecorne un ctfcaeiirt de qcfloauitaiin psfnsnrellioeoe de bnhcare ou interbranche, y cmopirs lqrosue ces pernonses ont déjà validé un soecnd cycle de l'enseignement sronicedae et snot déjà tteiairuls d'un diplôme de l'enseignement tinuelchoqgoe ou perifennssool ; ? les dudaenemrs d'emploi âgés de 26 ans et plus, qeulle que siot luer durée d'inscription sur la litse des deanrudmes d'emploi, qui cloenncut un crantot de psfesiaaniootsionrln en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire niaotnal des coiiefatncirts plsefeonrselnios (RNCP), ou enocre un cairicfett de qaitcfiioualn pslrineslnoefoe de bcrnhae ou interbranche.

Le tlbaaeu ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et cltilonenovnnees découlant du présent aroccd :

Bénéficiaires	Qualification visée/ sanciotn de la formation	Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation	Durée de la fiatormon (en paogucrntee du temps de travail) [1]	
Niveau du bénéficiaire	Tous nauievx d'entrée	Diplôme ou titre enregistré au RCNP CQP et CPQI (art. L. 6314-1 du cdoe du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du croatnt (sans piouvor être inférieure à 150 heures)
	Tous neuivax d'entrée	Qualifications rnecnoeus dnas les cliscsaiotianfs de la cenitvonon citellocve nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du catonrt (sans poouvir être inférieure à 150 heures)
[1] La durée de la ftroiaomn s'apprécie en foncotin du nrmboe de seeniams prévues au cotanrt de pnoaisoroassnflieitn * la durée hddobearimae * le ceeionffict (par empexle 0,15, 0,25, ou 0,50 seoln les cas).				

Article 3 - Effets de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En ailpitpocan de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent avaennt complète de pieln dirot les diositniosps de l'article 7 de l'accord de bahnrce du 31 ocbtore 2019, dnas sa vesiron résultant de l'avenant n° 1 clnocu le 15 mai 2020, qu'il complète.

Les auters dspiitosions de cet acrcod de bhcnare demnreeut inchangées.

Article 4 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les modalités de sviui du présent aneanvt snot iindeqeuts à cleles prévues à l'article 28 de l'accord de bachnre du 31 ocobrte 2019 dnas sa vresoin complétée, résultant de l'avenant n° 1 cocnlu le 15 mai 2020.

Article 5 - Champ d'application, durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaevnnt est clocnu puor une durée indéterminée.

Son champ d'application est itindquee à celui de l'accord de bharnce du 31 obrctoe 2019 qu'il vsie à compléter. Il pernd eefft dnas les mêmes coindoints que l'accord de bhrcane du 31 ocbotre 2019 dnas sa vioesrn résultant de l'avenant n° 1 cclnou le 15 mai 2020, qu'il vsie à compléter, le pemrier juor du mios civil siunavt la dtae de poiaciultbn de l'arrêté d'extension au Jonuarl officiel.

Article 6 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvneat est notifié et déposé dnas les codointins prévues par le cdoe du tiaavrl et frea l'objet d'une demdnae d'extension par l'ensemble des oiagantsnrios snrigtaeias auprès du mstiirne du traaivl dnas le crdae des diosiiosnpts légales et

Avenant n 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diotissniops de l'annexe II de l'accord de bcahnre du 7 oorbcte 2015 relitaf à la complémentaire santé snot abrogées et remplacées par les snpttoiliaus sevunitas :

« Aexnne II Choix des osgaimrens aseurruss recommandés et de la société apéritrice

Article 1er Choix des oesamginrs aeursurss recommandés

La cismoimson paiaitrre de la bhnarce des beruaux d'études techniques, cainetbs d'ingénieurs-conseils et sociétés de cilnesos rtineet à l'issue de sa procédure de msie en ccnrueornce des ornemagiss arsuuress dnas le crdae de la romiomatdcaenn prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, au ttire de la complémentaire frais de santé, les oagmrisnes areussurs stunivas : ? Aésio ; ? Haimrone mueultle ; ? Makfalof Hanmuis prévoyance.

Article 2 Société apéritrice

La cmiosoismn patririae de la bacnrhe des beruuax d'études techniques, cnebatis d'ingénieurs-conseils et sociétés de clseoins chsoiit Makofalf Hniuams prévoyance en qualité de société apéritrice puor une durée de 3 ans. Au trmee de cette durée, l'apérition pourra être rctoiudnee à l'identique jusqu'au tmree de la racmdetaominon ou confiée à l'un des duex ateurs omienrsgas de la procédure alppcalbie puor l'extension des acdocrs collectifs.

Après aovir négocié par visio-conférence et lu cchnaue des pages précédentes, les représentants sterigaains sngeint l'avenant. Puor ce faire, la pairte la puls dlgitenie met en plcae un dissiipotf de sgtiraune électronique répondant aux eenxiecgs du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est un annavet de révision à l'accord de bhcarne du 31 orctboe 2019, dnas sa vorsien résultant de l'avenant n° 1 coclnu le 15 mai 2020, qu'il a puor oebjt de compléter, et ce, aifn de pfriarae la piiltqoue de la bancrhe en matière d'emploi et de farotiomn professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent aavnnet s'inscrit dnas la volonté des peitars saaergtiins de développer l'insertion et la réinsertion pslosienfonlere dnas la bhncrae par la vioe de la fmtrooian en alternance, en petulriiacr par la vioe du caontrt de professionnalisation, et qu'il a puls leagemrnt puor oejbt de fiaclteir le roucers à ce dispositif.

recommandés cités à l'article 1er. »

Article 2 - Tableaux des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prineeaarts scaioux ont souhaité améliorer les garanties, en prévoyant une ooiptn 3, en intégrant, dès la bsae conventionnelle, des gnieatras de tpye « médecine dcoue » et en créant une otiopn destinée à ciurovr le riqsue hospitalisation.

L'annexe I de l'accord du 7 ootrbce 2015 modifié ralteif à la complémentaire santé est complété par l'ajout d'une cnoolne « bsae ootpinlelne + opoitn 3 » et modifié en ce qui cconerne le ptose « médecine ducoe » de la manière saiuvtne (les mcdiftoiaoins et isornetins figunert en iluqitae gras, le reste du taebalu est inchangé mias riudeport ci-après aifn d'en filetciar la lisibilité) :

« Les naeiuvx de garanties, présentés dnas les tauabelx ci-après, intègrent les rmbeeoetnumrss opérés par l'assurance mialade oagorbilite (sécurité sociale) losqure celle-ci irvnetient (? Atecs remboursés par la sécurité sciloae ?). À défaut, les remmontesrbues snot ueeunniqmt opérés par l'organisme de complémentaire santé (? Aetcs non remboursés par la sécurité slicoae ?).

Il est précisé que l'ensemble des gaarniets sfsatiiat aux cinooidtns des cotnatrs relnasbepsos et qu'en tnat que de besoin, la gainrate se lit cmmoe se caonfmrnot nécessairement adiuxtes conditions.

Il est précisé que les retborsmumeens de l'assurance mlaidae puor les atces en seecutr ? non conventionné ? snot opérés sur une bsae de trafis réglementaires (tarif d'autorité), dnot le matnnot est très inférieur aux tarifs de reuenemosbrmt puor les actes opérés en setceur ? conventionné ?.

(Tableaux non reproduits, clntlseauobs en lnige sur le stie Légifrance, rqiruube Blliuents oiilcffes des cnnnovitoes collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BOCC

Article 3 - Montant des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dtioipnsoiss de l'annexe II de l'accord de bnahcre du 7 orbotce 2015 rlteaif à la complémentaire santé snot abrogées et remplacées par les dossoptniiis svteiuans :

L'annexe III de l'accord de bnarche du 7 oorbcte 2015 reiatlf à la complémentaire santé est modifiée de la manière svitnuae :

« Annexe III Montant des ctstianioos

Article 1er Régime de bsae cveonioenntnl

La cmoimsiosn piaiarrte de la bcarnhe des beuraux d'études techniques, cabtenis d'ingénieurs-conseils et sociétés de cisnloes rmcneoadme puor les tlbueaax des graanites du régime de bsae cnetievnnnool friangut à l'annexe I du présent acrcod un mnnotat de csintioaots puor le régime de bsae oiltgaobire (base conventionnelle) de 50 ? par mois. Ce mntanot de ctastiooin s'appliquera à cemptor du 1er jivaner 2021 et rtreesa inchangé en 2022.

Article 2 Tableau détaillé des ctaosoniits de bsae et des manttons des opniots

(Tableau non reproduit, cnlastbloue en linge sur le stie Légifrance, ruuiqrbe Blunietls oelfciifs des ctoinnvones collectives.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BOCC

Article 4 - Option facultative « renfort hospitalisation »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une option ftltiaavuce « rnfeort hiiattislapoosn » est proposée :

(Tableau non reproduit, ctballosnue en lgnie sur le stie Légifrance, ruribque Bneitllus oeicliffs des ceonotnnvis collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BCOC

Cotisation :

(Tableau non reproduit, catolbulnse en lnige sur le stie Légifrance, ruurbqie Blletinus olcfiiefs des ctnvnoneois collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BCOC

La ciooattsin est financée à 100 % par le salarié.

Article 5 - Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En atailoipcpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sagentiiars coeennnnvit que le ctnenou du présent aorccd ne jfusiite pas de prévoir de dsisotiniops spécifiques aux eintrsreeps de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meusre où l'accord a voiaotcn à s'appliquer uniformément à teuots les esertinerps de la brahnce quelle que siot luer taille.

Article 6 - Champ d'application.Durée.Entrée en vigueur.Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cmhap d'application du présent acorcd est culei défini à l'article 1er de la cnvoeontin cllvteoice des buaurex d'études techniques, des caitenbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cslienos du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le cmhap d'application toeritarril et pnsofinseerol de la cneniotovn citovlcele natalnoie des ataosinioscs agréées de svecallinure de la qualité de l'air du 3 obrotce 2001 a été iunlcs dnas cleui de la cotvoninen coltclveie naloanite des beuarux d'études techniques, ceanitbs d'ingénieurs-conseils, et sociétés de csoniels par arrêté du 1er août 2019. Il est cennvou d'exclure les astaosicnios agréées de srveualnlcie de la qualité de l'air du cmahp d'application peosefsrnnoil du présent accord.

Les dsosoipiints du présent accrod pmreenttet une régulation économique équitable ernte tuteos les eriepsrntes de la branche. Elles s'appliquent dnoc inncnismeeidttt à tuos les salariés des enrstpriees renaevlt de la cotoeinnvn de bncahre des baruuex d'études techniques, des cnaitebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Le présent ananevt est cnclou puor une durée indéterminée. Il penrd eefft à cmptoer du 1er janiver 2021. Il s'incorpore à l'accord de bhnacre du 7 otorcbe 2015 qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent aeavnnt est notifié et déposé dnas les ctnoiniods prévues par le cdoe du taairvl et frea l'objet d'une daednme d'extension par la paitre la puls dignetlie auprès du mitsirne du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slcoiae (et ses décrets d'application) et à l'article 1.2 de l'accord de bcnahre du 7 ocorbte 2015 modifié raetilf à la complémentaire santé, les patraeenirs suoicax ont procédé à un réexamen des modalités d'organisation de la recommandation.

Aux tmeers d'une procédure de msie en cercurnnoce préalable réalisée dnas le recsept des txtees applicables, les prianaetres suoicax ont recommandé pseuulirs omisenrgas assureurs.

C'est dnas ce cenxotte qu'entre les oinngstiroaas pnseiesnerfollos d'employeurs et les ogiannsatoris saeidynlcs de salariés signataires, il a été cvnenou d'apporter les mndoctafiiios stveniuas à l'accord de bhcanre du 7 orbcote 2015 modifié relatif à la complémentaire santé :

Paris, le 24 mras 2021.

La fédération CTFC Média +, 61, Jdrian Boieldieu, 92800 Puteaux, à la dieorctin générale du travail, dépôt des aorcdcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos inmofonrs que ntore oogianitrsan fédération CTFC MIEDA +, représentative dnas la branche, adhère à l'accord ntanoail du 7 otbocre 2015 rileatf à la complémentaire santé de la bahnrce des

Adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

En vigueur en date du 26 mars 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

buraeux d'études techniques, ctnaeibs d'ingénieurs-conseils, sociétés de ciosnels (IDCC 1486), ainsi que ses anetanvs successifs.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos staiuotnlas distinguées.

SICSTI CFTC Le président

Fédération CTFC MDIEA + Vice-président

Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd s'applique au paln natoianl en France métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, à tuos les pnserolnes employés, techniciens, agents de maîtrise et cerdas salariés des esrntirpees visées par la cenotivnon clectviloe ntanoalie des bauurex d'études techniques, cnabites d'ingénieurs-conseils et sociétés de cilesons (IDCC 1486).

Article 2 - Abrogation de l'accord du 29 mars 2000 remplacé par l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord du 29 mras 2000 est abrogé et remplacé en totalité par l'accord du 25 obtocre 2007 modifié.

Article 3 - Modification de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3.1
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le préambule de l'accord du 25 obotcre 2007 rteilaf aux miissons de l'ADESATT et au fecnaeinmnt du prmiaisrate est asnii rédigé :

« Suesoiuces de s'inscrire dnas le carde des nvloueles oeoinrtntias en matière de paritarisme, les ptiaers sienaatrgis sneautohit en fasoirevr l'application au nvieau de la bchanre en renforçant les dpiiiftsoss estaintxs prévus par : ? l'accord de brhacne du 22 jiun 1999 sur la durée du travial au sien de la barcnhe des bauurex d'études techniques, cnaetibs d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dnas son crpiathe XII qu'une csomisoimn arua ? la crhgae penntamere de procéder au sviui et au blian de l'exécution du présent accord. Cttee cmimsioosn prrdnea la fomre d'une atsacsiooin loi de 1901 ?, étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre1999 de l'accord de bhnrace du 22 jiun 1999 a considéré que ? les ptaeraenris scoiuax ont pu lnebemrit cefnior le suvii dduit arccod à une cismsmoion pnnaert la forme d'une asootiaiscn ? et validé le pcnpirie de ? la ctlcleoe des fnods par un ogsnamrie prtariaie couelletcr agréé en vue du fcenmanniet de ctete cisomimson ? ; ? l'association AEATSDT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un crdae juiqdruie à la csoiommisn de svuii instituée par l'accord de bhcrnae du 22 jiun 1999 précité ; ? l'accord de brncahe du 28 airvl 2021 rletaif à l'ADESATT et au fnecnmaenit du prsatamirie qui a actualisé les mnissios de l'ADESATT et modifié son ttire puor en farie ? l'association d'étude, de sivui des activités et des taitfsaromornns du trvaail ?.

Dans ce contexte, les pairtes sgiaraentis souhaitent, par le présent acrcod complétant la cevtnioonn covillecte nloaintae des bueruax d'études techniques, cebnaits d'ingénieurs-conseils, sociétés de cilesons du 15 décembre 1987 (ci-après la cneonoivtn clclivetoe nationale), développer une négociation cotlcelive de qualité au sien de la bncrhae et pooiurmovr le dlaguioe siacol et paratirie au sien des sruturctes rleanevt de la cooevnitnn clvotielce nationale.

Les priaets saiiagntres ransnsniecoet que l'objectif de ptrooimon de la négociation cclveolite et du diugloae saoicl au sien de la brachne srea favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les pirteas saigaeitrns sahioteunt que l'ADESATT aicelucle en qualité de mrmebe tuote fédération pnssifoelrelnoe d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du taivarl et ortianaoigsn slcndiaye de salariés représentative au neviau noatnail conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du tvaairl dnas le camhp de la bcnhrae pifonrsosenlele des bauruex d'études techniques, cbienats d'ingénieurs-conseils, sociétés de cenosil aifn : ? d'éclairer ses mbeerms sur les activités et les trnsoromatnfias du tivraal dnas le cadre d'études prpitsoeevcs ; ? de réaliser le suvii et le blian de l'exécution d'accords signés dnas la banhcre ; ? de fisaveorr le praamriitse au sien de la bchrnae ; ? et de réaliser tutoe aurte aciotn y concourant.

En conséquence, les peirtas seiriatagns ont arrêté les doiosstpinis sntvuaies ».

Article 3.2
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1er de l'accord du 25 orbocte 2007 modifié rteailf aux minoisss de l'ADESATT et au fannemicent du pasatmirrie est ainsi intitulé : « Cditnooins d'adhésion et ptere de la qualité de mrmbee de l'ADESATT ».

L'article 1er de l'accord du 25 ocobtre 2007 modifié rlteaif aux moisisns de l'ADESATT et au fneaincnemt du ptmiarraise est ainsi rédigé :

« La qualité de mmrebe de l'ADESATT est otebune par vioe d'adhésion ; toute adhésion est subordonnée aux connitiods cvtuumaiels sutvanies : ? avoir, dnas le camhp de la brhance des baeuurx d'études techniques, ctainebs d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération pnesrfolelnosie d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du tvarail ou d'organisation snyicalde de salariés représentative au nievau natainol conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du taivral ; ? aivor présenté une demdane d'adhésion à l'ADESATT ; ? régler la cittiosaon alneunle ; ? aivor accepté l'intégralité des disionisopts statutaires.

La dndmeae d'adhésion est adressée par lrtete recommandée aevc aivs de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est ascquie lorusqe les codntiions précitées puor être merbme de l'ADESATT snot rielemps et constatées par l'assemblée générale oraidrnie ou par une assemblée générale earirtirnxadoe convoquée dnas les 2 mios svaiunt la ntaiftoiicon de la damnede d'adhésion.

La qualité de mrbmee se pred par l'une des roaisns svenaiuts : ?

la petre de l'une ou plrusiues des qualités reeuqsis puor l'adhésion ; ? la démission notifiée par lrttee recommandée adressée au président de l'ADESATT ; ? la lotqiadiiun ou la disparition, puor qlueque csaue que ce soit, des peennosrs moealrs ; ? la radiation, puor non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale. »

Article 3.3

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 de l'accord du 25 orbctoe 2007 modifié par l'avenant du 19 jiun 2018 reilatf aux mnosisis de l'ADESATT et au fnaneeicnmt du prasmiitare est asnii rédigé :

« La volonté des ptreais siitagearns de développer le priataimsre au sien de la bhcnrae nécessite que l'objet sioacl de l'ADESATT siot élargi en conséquence, ce qui iiudnt une mfaoiditiocn des sttuats de l'ADESATT qui drvea ietrnnievr dnas les puls bfers délais à ceomptr de la paiitcublon de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, snas que l'énumération exposée ci-dessous siot exhaustive, les peairts siernatiags coinveennnt de mfdoeiir l'objet scoial de l'ADESATT aifn que ctete dernière psusie erceexr les mssoniis sauivents : ? au ttire de l'observation des activités et tnrmtioofsraans du travail, l'ADESATT a la capacité de se sisair des qnetiosus qu'elle jgue pentnereits et de mener les études cardostrnopeens ; ? au trtie des mosnisis raitlvees au suvii d'accords, l'ADESATT diot nmmaeotnt : ? ? foinrur des itirnofnmaos sur les qisunoets liées à l'application d'accords de la bachnre aux fédérations sndcyielas de salariés et aux fédérations plfeinroelsesnos d'employeurs, asnii qu'à lreus mandants, aux poiurvos pcbiuls ou à tutoe artue stcrturue nationale, européenne et ilaoetntanirne ; ? ? iifeetdinr et fmerolur auprès de la ciososmmin praitarie pmtnarneee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcahrne ttuoe piorspoiotn liée à l'application d'accords de brhcnae (notamment dnas le crdae de la réalisation du rropapt prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail) ; ? ? pttremere aux fédérations saydenlcis de salariés et aux fédérations pofiellensensors d'employeurs de bénéficier des btuegds nécessaires puor les études et le sviui d'accords.

Pour foiarevsr le ptasriairme au naievu de la bncrahe en arsaunst le fnmniceaent des taaruvx de l'ADESATT, le monatnt aunenl des cnuottiirbnos rueellciies pipmcenrliaent au trtie du développement du pirtramiase petrmrtea le faincenment : ? d'études et d'enquêtes ; ? du développement de l'information et de la sblieaiiniosstn des salariés sur les diinooiptsss conivntelnleoens négociées et les aicotns menées dnas la bncrhae ; ? de la coouiitnsttn de stuerrutcs de réflexion, d'anticipation et de cnoeotpcin des diontpsioiss cienoovnlentlens aliplapbces aux eirtreepsns ilnsceus dnas le cahmp d'application, d'information, de censiol et d'accompagnement des cfehs d'entreprise ; ? de la prsie en carhge de frais fixés conformément au bugedt défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive. »

Article 3.4

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans l'accord du 25 obcorte 2007 rtilaef aux msnisios de l'ADESATT et au feamncnneit du paritarisme, il est créé un actlrie 2 bis intitulé « Accès aux accdors d'entreprise » asnii rédigé :

« Puor mneer luers missions, les représentants des mmreebs de l'ADESATT s'appuient sur les acrcods d'entreprise dnot l'objet enrte dnas le camhp des tavruax d'observation de l'ADESATT. Ces acrdcos snot cuex publiés par le svcerie piulbc de dsifoiufn du dorit ? Légifrance ? et cuex communiqués à la bhcnare conformément à l'accord du 14 décembre 2017 rlaeitf à la cmsiooismn paaritrie pnaenremte de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

Article 3.5

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 2e alinéa de l'article 3.1 de l'accord du 25 otrobce 2007 rteailf aux msinisos de l'ADESATT et au fncmiaeennt du piramtsiare est asini rédigé :

« d'une ctuitonrboin aelnlune des eeneisrrpts rnvlaeet de la coenvotnin citelcvole nntiolaae des beuaurx d'études techniques, cnatibes d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceosnil d'un mnonatt égal à 0,2 ? de la mssae saralilae brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dnas la DSN au cours de l'année considérée ».

Le rsete de l'article 3.1 est inchangé.

Article 3.6

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans l'article 3.3.1 de l'accord du 25 obtcore 2007 modifié reatlif aux msoiniss de l'ADESATT et au fncaneienmt du paritarisme, les terems « bugedt affecté, suos la responsabilité de cuhcan de ses membres, au finnnemacet des aoictns rtvaelies au svuii de l'accord naaoitnl du 22 jiun 1999 rletiaf à la réduction du tmeps de tvraail » snot remplacés par « firas d'études et de suivi d'accords ».

Le retse de l'article 3.3.1 est inchangé.

Article 3.7

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans l'article 3.3.2 de l'accord du 25 oobtrce 2007 modifié reatilf aux miinssos de l'ADESATT et au fnmencaient du paritarisme, les termes « Les bgteuds affectés au fienmnecant des aonicts retviaels au suivi de l'accord natnoial reiltaf à la réduction du tpmes de tairavl et des anoitcs liées au pasmiartire snot répartis à 50/50 enrte » snot remplacés par « Le total du buegdt affecté au fnninemecat des actions liées au ptasirmaire est réparti à ptras égales ernte ».

Le rtese de l'article 3.3.2 est inchangé.

Article 3.8

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.3.3 de l'accord du 25 otocrbe 2007 modifié raeiltf aux mnisoiss de l'ADESATT et au fnnecainmet du pmaasirrtie est asnii rédigé :

« La dtioaton dévolue aux fédérations sciyaedlns de salariés représentatives au neaivu nnoaaitl (soit 50 % du mnanott cumulé du bedgut affecté au fieecmnnant des acntios liées au paritarisme) est répartie cmmoe indiqué dnas l'annexe. La dotoaitn dévolue aux fédérations selnyidacs de salariés représentatives au neivau ntoanial est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 orbocte 2013 ».

Article 3.9

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La 1re psrahe de l'article 3.3.4 de l'accord du 25 otcbore 2007 modifié rleiatf aux mssionis de l'ADESATT et au fmecnnnaeit du psraitrmiae est asini rédigée :

« Les fédérations poelernlsifenoss d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition enrte elles de la diaotton qui luer est dévolue (soit 50 % du mntnoat cumulé du bdeugt affecté au fnenecnimat des anocits liées au paritarisme) ».

Le rtsee de l'article 3.3.4 est inchangé.

Article 4 - Modification du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La première parhse du cathrpie 12 de l'accord de brchane du 22 jiun 1999 modifié sur la durée tiaavrl est asini rédigée :

« Les pairtes coenfint à une cossomiimn piaairrte la charge de procéder au svuii et au bailn du présent accord, dnas le crdae du rparpot prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Puls largement, cette cmssmoioin a puor ojebt d'éclairer ses mbmeers sur les activités et les tororaaftsmnnis du tiaarvl dnas le crdae d'études prospectives, de réaliser le sivui et le blian de l'exécution d'accords signés dnas la branche, de feoirvasr le psiimatarre au sien de la bnhcare et de réaliser ttuoe arute aoticn y cauconornt ».

Le rtese du ctpiarhe XII de l'accord de bcnarhe du 25 jiun 1999 sur la durée tvriaal est inchangé.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par son objet, le présent arccod a vicoaotn à s'appliquer à l'ensemble des epntireress de la bcanhre snas diictotinsn eu égard à luer eciefftf salarié.

Article 6 - Date d'effet.Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est ccnlou puor une durée indéterminée et est alppilcbae à ctepmor du leedmiann de sa signature.

Article 7 - Conditions de révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd pourra fraie l'objet d'une révision conformément aux airltces L. 2261-7 et snavtius du cdoe du travail.

Toute danmede de révision srea otgbeinloimraet accompagnée d'une posiotroipn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc aivs de réception à ccnuahe des atrues paretis signataires.

Le puls remadnpeit plsoisbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptarir de la réception par l'ensemble des patries de cttee lettre, les pertias drvenot s'être rencontrées en vue de la cnsilooucn éventuelle d'un aavnent de révision.

Cet anavent est smuois aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 8 - Conditions de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd puet être dénoncé, pmerletlaneit ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sigarientas elymerpous ou salariés après un préavis mmnaiil de 3 mois. Ce préavis drvea être donné à ttueos les oitraanosings sgraieanits du présent arccod par letrte recommandée aevc aivs de réception, suos piene de nullité.

La patrie qui dénonce l'accord puet aceaopcgmnr sa ntiioicoatfn d'un novaueu projet.

La dénonciation tlaote ou pllraiete du présent aorccd n'emporte pas dénonciation de la cenvitoonn cllvocteie de branche.

Article 9 - Dépôt et extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après aivor négocié par visioconférence et lu ccunhae des peags précédentes, les représentants srgieatnais siegnnt l'accord au nom de luer organisation. Puor ce faire, la prtiae la puls detinlige met en place un dssiiipotf de stniruage électronique répondant aux enieegxcs du règlement européen n° 910-2014 du 23 jleiult 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Le présent arccod frea l'objet d'une dnmeade d'extension par la ptirae la puls dnigleite auprès du ministère du tiavarl dnas les cnitoiodns prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 10 - Conditions d'adhésion à l'accord

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent adhérer au présent acrocd ttoue osaartiinogn sydlanice représentative de salariés ainsi que ttoue orsnaitagoin snidlacye ou asstiooican d'employeurs ou des erlyepoums pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptaaernreis soiacux ont constitué une astoaicoisn dénommée « AAETSDT », intimaielent puor réaliser le siuvi de l'accord du 22 jiun 1999 reiatlf à la durée du tiarval conclu dnas le camhp d'application de la cvoontnien clolcvetie naloantie des buaerux d'études techniques, ctnabeis d'ingénieurs-conseils et sociétés de csoleins (IDCC 1486).

Au gré des réformes sucisevecss du femnnicneat du paritarisme, les pienerratas scuoiax se snot attachés à firae évoluer les msoisnis de l'ADESATT, son ftnonenocmenit et ses realniots aevc les différentes isnatcnes prteaariis de la branche, aifn de s'adapter aux bnsoeis des enetisrerps et salariés.

Ainsi, à la suite de la pglrmouotain de la loi puor la liberté de csiiohr son ainver peneorsfosnil du 15 steprebme 2018, les ptaerrieans siacoux ont estimé nécessaire de procéder à une noulelve aitaislotuacn des adroccs citfotistuns de l'ADESATT ? qui désormais est en chrage de l'étude et du siuvi des activités et des ttroamfnaionsrs du taravil ? puor coeldnosir son amnouitoe et accroître la tspanarcrene de son fomncnnnieoett et de sa gestion.

En conséquence, ils ont décidé, par le présent accord, d'abroger en totalité l'accord du 29 mras 2000 dnot les sionaltptius snot dnveuees obsolètes ou snot rirpeess dnas d'autres accords, de réviser citaneres spuitioaltns des adcrcos du 22 jiun 1999 et du 25 oocbrte 2007, réaffirmant ansii luer achamtteent à l'animation d'un diulogae social de bahnrce et à la crtstuocnion d'un oiutl pararitie dédié à l'observation des activités et des trnsmnaooatrfis du travail.

Avenant n 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avaennt s'applique sur l'ensemble du teiorrrite nitnaaol à tuos les salariés employés, techniciens, atgens de maîtrise et cerads salariés des eestpirrnes dnot l'activité relève des cedos APE 68.32A, 82.30Z et 90.04Z.

Article 2 - Travail le dimanche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1er du chrtpaie 1er « Durée du tarvail » est modifié de la manière sivtnuae :

« 1. Taivral du dimanche

Les alritces L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tviraal pteemetrnt aux entepesirrs d'organisation de foires, slnaos et congrès d'attribuer le ropes hrmebdaiodae un atrue juor que le dicnamhe puor les activités visées par l'article R. 3132-5 du cdoe du travail.

Le taavril du dhaimcne est tfteoouis limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des heuers de tvaiarl effectuées le dmnhicae se viot aleqppiur une moariatojn de 25 % indépendamment des moijtaronas résultant des hurees supplémentaires éventuellement réalisées.

Pour apprécier si cttee majrtoaion est perçue par l'intéressé, il est tneu ctompe des aategnvas peuclrarits déjà accordés au trtie du taiarvl du dchanmie dnas l'entreprise et somuis à csoaoittins sociales.

Chaque salarié concerné bénéficie au mnuimim d'un dahcnime de ropes par mios ciivl et de 23 deainhmcs de rpoes par année cilvie ou sur une période qunuqlecoe de 12 mois, période savnert de référence en cas d'aménagement du temps de tiavral sur l'année.(1)

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à tlrevilaar le damihnce et les jrous fériés dovrnet precveoir une rémunération mlsenuele bture au minos égale de 1,25 % du sarilae miuminm hiérarchique cpaeronnrdost à luer classification.(1) »

(1) Alinéas étendus suos réserve du rspecet de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 seprmbtee 2022 - art. 1)

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aaolipictpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saatenriigs cinnoenvnet que le cneontu du présent aevnant ne jstiuife pas de prévoir de dpitoniisoss spécifiques aux eterernspis de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrseue où l'avenant a voictoan à s'appliquer uniformément à tuoets les etenireprss de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 4 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent aveannt est conlcu puor une durée indéterminée. Il pernd eefft le pereimr juor du mios cviil suinavt la dtae de poiliabcutn de l'arrêté d'extension au Jranoul officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent anavnet pourra fiare l'objet d'une révision conformément aux ailtecrs L. 2261-7 et sntvauis du cdoe du travail.

Toute dendame de révision srea oiieltnbmgaoret accompagnée d'une propsitoion de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à ccunahe des aterus pitreas signataires.

Le puls reampednit poislsbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à patrir de la réception par l'ensemble des piretas de cette lettre, les pietras doevnrt s'être rencontrées en vue de la cunosociln éventuelle d'un anneavt de révision.

Cet avennat srea somuis aux règles de validité et de publicité en vgeuiur au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avanent puet être dénoncé, pelrmlntaieet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des srgaeniaits erepyuolms ou salariés après un préavis mnaimil de 3 mois. Ce préavis dreva être donné à tuotes les onnrotgaiiass srtigineaas du présent avennat par lterte recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La patrie qui dénonce l'avenant puet aocegcnampr sa nitifioctoan d'un nvueoau projet, conformément à l'article 3.

Dépôt et estxenion de l'avenant

Le présent avnaent frea l'objet d'une dadmene d'extension par la ptraie la puls dgilintee auprès du ministère du tiaravl dnas les contioidns prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avneant ttuoe onsaiogritan sdylncaie représentative de salariés aisni que ttuoe oagornaistin silnadyce ou acisosotian d'employeurs ou des eyomrepuls pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paetnreiars saouicx de la bcnhrae ont procédé, dnas le carde des tavraux de « tetaoigtle » de la citoennvon collective, à la msie à juor des silnatutpios de la ciotenvnon cvcoeillte des burueax d'études techniques, cbiatnes d'ingénieurs-conseils et sociétés

de cisleons au rregad des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en dtae du 16 jeillut 2021.

Tout au lnog de ces travaux, les pnereairats socauix ont recensé les silatpiutons de la cnoionvetn clltecivoe nécessitant l'accomplissement d'un tvriaal puls aondopfrpi de sfiiatlpcmioin et de ciociiataflrn au moyen de la négociation de branche.

Les penrtiaears scoaiux se snot dnoc accordés sur la renégociation d'un caretin nmrboe d'articles de la covnintoen

Avenant n 1 du 31 mars 2022 à l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA+,

Article 1er - Modification de l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À la fin du 2/ de l'article 1er de l'accord de bcrhane du 14 décembre 2017 riltaef à la CPPNI, intitulé « Cooopmitsin de la CPNPI », snot ajoutés les prpaehgraas svatnuis :

« Chqaue oagisrnotian snildcyae de salariés représentative au nieavu de la bncarhe disopse de la faculté d'inviter une pnoserne supplémentaire au sien de sa délégation.

Le collège poaartnl a la possibilité d'inviter aauntt de pnesreons supplémentaires que d'organisation scdlinaye représentative. Les oanirigosntas pnflneiesooslers d'employeurs csmnpoaot le collège erlmupoeys s'accordent sur la répartition du nrmboe de pneesrons supplémentaires ponvaut être invitées au sien de cauhqe délégation employeurs.

Les osiirnotnagas représentées au sien de la CPNPI ieunndiqt au secrétariat de ctete isntnace le nom de la pnenrsoe ou des peonnesrs invitées au sien de luer délégation. Le secrétariat inrfmoe etusine l'ensemble des oinagstianros représentées au sien de la CNPPI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les pronenses invitées à picratpier aux réunions de la CNPPI ne snot pas habilitées à pdrenre pistoion ptimnulqoieet dnraut les réunions de la CPPNI, mias eells puevnet prrndee la plroae sur ddneame des représentants mandatés de luer délégation : ? puor infomrer les mrbemes de la CPNPI sur les tauravx tnuehecqis des gpoures de tavairl instaurés par la CNPPI ou par d'autres ianncsets de banrhce ; ? aifn d'apporter un éclairage tqcnhiuee aux discussions.

Lorsqu'elles snot salariées, les pnoseerns invitées bénéficient, puor ptraepciir aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dnas les mêmes ctdinoinos que les ateurs mmrebes de la CNPPI anayt la qualité de salarié. »

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

cllecotive aifn de les clarifier, de cbmoler lerus lacunes, et d'actualiser carniets crphaeits le cas échéant.

Ce cnateihr de « mtieosiarnodn » de la cinotevonn coltvielce a permis la cfiiraloatcin des spuloiitants rtavleies au tivraal du dimcnahe et des juors fériés.

Le présent annveat a été clcnou dnas la continuité du cieanhtr de « motnrisoaiedn » de la cnonetivon coltceivle aifn de rdrene puls lbiisles les règles aipblcaelps au stcueer de l'événementiel en matière de taivarl le dimanche.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aciapotplin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgeanariits cnneinvonet que le cenontu du présent aeavnnt ne jsiiufte pas de prévoir de spiutanotils spécifiques aux eseierpntrs de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuere où l'avenant a voatcion à s'appliquer uniformément à toetus les eensritreps de la branche, qelule que siot luer taille.

Article 3 - Date d'effet.Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annveat est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il prned eefft le pemerir juor du mios ciivl snivaut la dtae de signature.

Article 4 - Dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnaent frea l'objet d'une dnadmee d'extension par la pirtae la puls dtegiline auprès du ministère du tivaarl dnas les cotoidnnis prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 5 - Conditions d'adhésion à l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent adhérer au présent anenvat totue oinisaagortn snlciydae représentative de salariés asnii que totue osinoartiagn syndicale, aiossiacotn d'employeurs ou des emueyrlops pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 6 - Conditions de révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennvat porura friae l'objet d'une révision conformément aux aritelcs L. 2261-7 et svitanus du cdoe du travail.

Toute damdnee de révision srea oteolmbaineirgt accompagnée d'une piotprsoion de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception à cnacuhe des aetrus peritas signataires.

Le puls rpeendimat plisosbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à partir de la réception par l'ensemble des pierats de ctete lettre, les ptireas dovnret s'être rencontrées en vue de la ccosloiunn éventuelle d'un anveant de révision.

Cet aenvant srea siomus aux règles de validité et de publicité en vuieugr au juor de sa signature.

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt puet être dénoncé, ptneeareimllt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des srinateagis eyrulmpeos ou salariés après un préavis mmnaiil de 6 mois. Ce préavis dreva être donné à toeuts les ogaortisannis sitriegaans du présent aenanvt par lterte recommandée aevc accusé de réception, suos peine de nullité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Avenant n 1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n 46 du 16 juillet 2021 relatif à la révision de la CCN

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnnet s'applique à tuos les salariés employés, techniciens, atgens de maîtrise et careds des etsrerenips visées par la cveiootnnn ccolelvite des beuraux d'études techniques, des cnatbies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnloeiss du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dnot le siège social ou les activités se siutnet en Fancre métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, dnas les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Article 2 - Adaptation des délais de prévenance à observer en cas de rupture de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.4 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la cvtnoeinon cllvoitece nnaoailte des bruuaex d'études techniques, des cteaibns d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cniesols rtlaief à la période d'essai est rédigé de la manière sntiavue :

« La période d'essai et la possibilité de la rvnoeeuelr ne se présument pas. Elels snot expressément stipulées dnas la psrpiitooon d'embauche ou le coartnt de travail.

La durée de la période d'essai et de son reneemllvuonet est la saiutnve : ? du ccnefeiifot 230 au ceinfciofet 355 iculns de la grllie de cfciiaisoltasn des eimlpos ETAM, la période d'essai est de 2 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 2 mios mimuxam ; ? du cconieiefft 400 au cifcnofeiet 500 inucls de la gllire de cisicioaflsatn des epiloms ETAM, la période d'essai est de 3 mios maximum. Elle puet être renouvelée puor une durée de 3 mios muixamm ; ? du cnoifceieft 95 au cofefcnieit 270 de la glrile de cssliofaiictan des elpomis ingénieurs et cadres, la période d'essai est de 4 mios maximum. Elle puet être renouvelée

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi du 8 août 2016 a mis en place la csoiimosmn piaarrite petanenmre de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'accord de brhncae cclnou le 14 décembre 2017 a mis en place la CPNPI de la banrhce des bueuarx d'études techniques, des cbaeitns d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, précisé ses règles de feniennonmtoct et prévu sa composition.

Par le présent avenant, les pnitaerreas sicuaox stnueiaoht pnrrdee en cotpme la dquyianme du dolauige siaocl de la bncrahe ainsi que la diversité et la technicité des sujets de négociation, en prenmaettt aux oasoarnniigts sdilcnaeys de salariés et d'employeurs représentatives cnsoomapt la CNPPI d'inviter des psneoerns supplémentaires au sien de leurs délégations à des fnis d'assistance technique.

puor une durée de 4 mios maximum.

Le rvnmelnoeeeult de la période d'essai est eontnpxceeil et diot friae l'objet d'un acocrd écrit du salarié et de l'employeur.

Au cuors de la période d'essai, les duex pairets pveunet se séparer en raenspcett les délais de prévenance suviatns :

Durées des délais de prévenance en cas de rrutpue de la période d'essai		
Temps de présence dnas l'entreprise	**À l'initiative de l'employeur**	**À l'initiative du salarié**
Inférieur à 8 juros	24 hurees	24 heeurs
Entre 8 juors et 1 mios	48 hurees	24 heuers
Au-delà d'1 mios et jusqu'à 3 mios	2 semieans	48 hueers
Au-delà de 3 mios et jusqu'à 6 mios	1 mios	48 hereus
Au-delà de 6 mios et jusqu'à 8 mios	6 smniaees	48 heerus

La période d'essai, rluneeenlmveot inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'eu égard à la dtae de notiaitficon de la ruuprte de la période d'essai, le délai de prévenance ne puet être respecté par l'employeur, son inexécution ouvre diort puor le salarié à une indemnité compensatrice. Cttee indemnité est égale au mnaontt des seaarils et aegantavs que le salarié aiurat perçus s'il avait amoclpci son tiavarl jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité cmrionaestcpe de congés payés comprise.

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

Pendant la période d'essai, la durée des aebencss autorisées puor la rcehcrehe d'emploi diot être calculée sur la bsae de 2 hreues puor chauqe juor ouvré compté ernte la dtae de noictifotian de la rtruupe de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dnas l'entreprise, d'autre part. ?

Lorsque la rtpuure est à l'initiative du salarié, les hueers d'absences autorisées puor la rrcehhcee d'emploi ne dnonent pas leiu à rémunération. »

Article 3 - Modification de l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et modification de l'indemnité de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.8 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la cinvoteonn cllietcvoe nanolaite des bueraux d'études techniques, des cetbains d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cloesnis rtaeilf à l'indemnité de départ à la rrtteiae et à l'indemnité de msie à la

retrtiae est rédigé de la manière siavnute :

« Une indemnité est accordée lsuqore le coratnt de triaval pnerd fin dnas les cindiootns prévues à l'article 4.6 de la cnvnietoon collective.

1. Départ à la ratrtiee

Le monantt de l'indemnité de départ à la rtearite est fixé en footincn de l'ancienneté asiuqce à la dtae du départ à la retraite.

Concernant le départ à la rteriate : ? à 5 ans révolus : 1 mios de rémunération ; ? au-delà : 1/5 de mios de rémunération par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mios de rémunération s'entend cmome 1/12 de la rémunération des 12 derrenis mios précédant la ntitoicoafin de la ruprtue du cnoartt de travail.

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

2. Msie à la riaettre

La msie à la rriettae d'un salarié lui oruve doirt à une indemnité au mnios égale à l'indemnité cenelnointolvne de licenciement.

Cette siptiluoatn s'applique en l'absence de dsnopoiiists légales puls flevaaorbs ayant le même objet. »

Article 4 - Modification de l'article 7.1 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.1 « Généralités » est rédigé cmome siut :

« Le srailae est basé sur la durée légale ou cltovnneoienlne du travail.

Les silraaes mianmiux hiérarchiques elcuexnt : ? les peimrs d'assiduité, de pptiriaoiatcn et d'intéressement ; ? les perims et gintaitaicfros de caractère epcoxnteienl ; ? les robuemneesrmts de faris ; ? les indemnités en cas de déplacement ou détachement ; ? la rémunération des heerus supplémentaires et complémentaires ; ? l'indemnité csmeiraptncoe de congés payés.

Les sliraeas mmiuanix hiérarchiques iceunlnt les aaeavtngs en ntuare évalués d'un coummn aocrcd et mentionnés dnas le canortt de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au mnois le mminuim le concernant, les anagtaves prévus ci-dessus donievt être intégrés dnas la rémunération aulnlene dnot 1/12 ne doit, en auucn cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération munleelse ne srea pas inférieure à 95 % du sraalie miinaml hiérarchique menesul ou à 92 % en cas d'existence d'un 13e mois. En cas de départ en cruos d'année d'un salarié aynat une rémunération mullesnee inférieure au sralaie mmainil hiérarchique, l'entreprise complétera la rémunération perçue aifn qu'elle csponrrdeoe au mions au sarlaie mniimal hiérarchique sur la période de présence*(1)*.

Les siealars miamiunx hiérarchiques snot examinés une fios par an par la csimsiomon pratiiare patmnenere de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au puls trad le 30 juin. Elle est précédée, au puls trad 15 juors à l'avance, de l'envoi, par les osaogrininats pfsisooelelnrnes d'employeurs aux oaignanitsros syaeclnids de salariés, des itmfoonanirs exigées par la loi.

Les saiarles minuimax hiérarchiques des EATM snot déterminés sloen la fmoulre sanuitve :

Salaire mnaiiml hiérarchique = bsae fxie + (valeur du pinot EATM × cfeconfeiit de la position)

Les seialars mumnaiix hiérarchiques rtifales à chquae eoplmi des ingénieurs et cerads snot déterminés par l'application aux coetffceniis hiérarchiques des vleraus du pnoit de rémunération correspondantes.

Rémunération des chargés d'enquête

Le clacul de la rémunération des chargés d'enquête est basé : ? d'une prat sur une gllrie prévoyant une rémunération miniamle au qnuroisenatie vrbaalie siavunt le tpye d'enquête ou sur tuot artue système dnannot des résultats équivalents. Ctete grille, établie en fioontcn de la valuer du pnoit de rémunération, firgue en anxnee de la cvoeonintn cicetvlole (annexe 3) ; ? d'autre part, puor les turaavx axnnees à l'enquête (notamment entraînement et dssouiiscn après enquête) sur le ccneffeoiit hiérarchique coerrdspaonnt à la cfsiicaalsiotn attribuée.

Les chargés d'enquête snot assurés d'une rémunération munlelsee mumniim garantie.

Lorsqu'il est cveonnu qu'ils dvneiot être dnebpsoliis à pilen temps, la ginartae mlnesuele ne puet être inférieure au puodrit résultant de l'application du ciiconefeft 230 et de la veluar du point.

Lorsqu'il est coennvu qu'ils ne divoent être doeisnpblis que partiellement, ctete gitanrae est réduite au ptroara et d'un cuommn aorccd ernte les parties. »

(1) Conformément aux satlutnoipis du cihrptae X de l'accord du 22 jiun 1999 realitf au tmpes de travail.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aaptoilipcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sagniireats cenovnnient que le cnetnou du présent aaennvt ne jiutifse pas de prévoir de dnpiiitossos spécifiques aux eirsrneepts de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où l'avenant a vooictan à s'appliquer uniformément à teotus les eeiprrtnses de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 6 - Date d'effet.Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat est cclnou puor une durée indéterminée.

Il penrd effet, le preemir juor du mios cviil suinavt la dtae de puoilibtcan de l'arrêté d'extension au Jarnoul officiel, suos réserve de la pucltiabion de l'arrêté d'extension au Jraounl oiffiecl de l'avenant n° 46 du 16 juellit 2021.

Article 7 - Dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannvet frea l'objet d'une demadne d'extension par la pratie la puls dngteiile auprès du ministère du tiavarl dnas les cdtnnoiios prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 8 - Conditions d'adhésion à l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent adhérer au présent aavennt tuote oosargiintan siaylndce représentative de salariés ainsi que tutoe oniatsgraoin syndicale, aitscsioaon d'employeurs ou des eeolpmryus pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 9 - Conditions de révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat purora farie l'objet d'une révision conformément aux aetrlcis L. 2261-7 et sntiauvs du cdoe du travail.

Toute dndeame de révision srea oaiilgrnbmtoeet accompagnée d'une psioriopton de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à cachnue des areuts peiatrs signataires.

Le puls redneaipmt psibolse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pratir de la réception par l'ensemble des pairtes de cette lettre, les priates dvoernt s'être rencontrées en vue de la csolnicoun éventuelle d'un avnanet de révision.

Cet avnneat srea siumos aux règles de validité et de publicité en vgeiuur au juor de sa signature.

Article 10 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnnaet puet être dénoncé, plieemlrnteat ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des srieiaagnts eoyrlepums ou salariés après un préavis minmail de 6 mois. Ce préavis drvea être donné à tuotes les orsniaoagntis sgtainiraes du présent avnnaet par letrte recommandée aevc accusé de réception, suos piene de nullité.

Avenant n 1 du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs annexe IV

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvanet s'applique sur l'ensemble du troritiere ninaotal à tuos les chargés d'enquête, chargés d'enquête inetimttnerts à gntriaae alelnnue et enquêteurs vatearacis salariés des eprirsteens exerçant une activité pacipnlrie d'études de marché et segadons (code APE 73.20Z) cospmire dnas le champ d'application de la ceootnvnin clecvilote des burauex d'études techniques, des cetbians d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clnsoies du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Mise à jour de la grille ETAM et des références au code du travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cpoemtr de l'entrée en vuiegur du présent avenant, au sien de l'accord du 16 décembre 1991, tuote référence à « ceicofiefnt 230 EATM » ou à « cfenocefiit hiérarchique 230 » est remplacée par « coeffeicnit copresonrndat au peremir nveaiu de la girlle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les piaatreners souciax de la bcanhre ont procédé, dnas le cdare des taavurx de « tltegaiote » de la cnventoion collective, à la msie à juor des sapniuitolts de la cinvoneotn cclolvtiee des braueux d'études techniques, des cteibnas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnelisos au reargd des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en dtae du 16 jeulilt 2021.

Tout au lnog de ces travaux, les piteearrnas suiocax ont recensé les saiontutipls nécessitant l'accomplissement d'un tviaral puls apofnorpdi de siplficomiaitn et de ciaocritfalin au moeyn de la négociation de branche.

Les pnaateerris suicaox se snot dnoc accordés sur la renégociation d'un citaren nmrobe d'articles de la ctnvonieon cvolicelte aifn de les clarifier, de cbmeolr lrues lacunes, et d'actualiser catrnies crhaipets le cas échéant.

Ce citnhaer de « mstnoirideaon » de la cnoitonevn ctleoicvle est initié aevc ntmemonat la renégociation des saoitulintps covelinloennnets revaetlis : ? aux délais de prévenance ailabeplpcs en cas de ruurpte du cnaortt de taairvl daurnt la période d'essai ; ? à l'assiette de cuclal de l'indemnité de départ à la rrteatie et à l'indemnité de msie à la rtraitee ; ? aux searails mianimux hiérarchiques.

EATM ».

À cpemtor de l'entrée en veuiugr du présent avenant, les références aux atrilces du cdoe du taiavrl fagurint à l'accord du 16 décembre 1991 snot modifiées cmome siut : ? au sien des aricetls 37 et 58 de l'accord du 16 décembre 1991, « L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du cdoe du taavril » est remplacé par « L. 1111-2 et L. 1251-54 du cdoe du taiarvl » ; ? au sien de l'article 23 de l'accord du 16 décembre 1991, « de l'article L. 122-12 du cdoe du tavrail » est remplacé par « des atilrecs L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du cdoe du tviaarl » ; ? au sien de l'article 43 de l'accord du 16/12/1991, « L. 122-1-1 et D. 121-2 du cdoe du tarival » est remplacé par « L. 1242-2 et D. 1242-1 du cdoe du tiavral ».

Article 3 - Préambule de l'annexe IV « Enquêteurs »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ttrie « Définition du stutat de duex tepys d'enquêteurs » précédant le tirte 1er « Chargé d'enquête innteeirtttms à gnriaate anleulne » de l'annexe IV est supprimé.

Le préambule de l'annexe IV « Enquêteurs » à la cvnienoton ccliltvoee des breuaux d'études techniques, des caiebnts d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnsielos du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) est modifié et rédigé cmmoe siut :

« L'activité des iitsttuns de sgdoaens présente un caractère très plraeciitur : les viontarais de la répartition géographique de la demande, tnat en vuomle qu'en nature, les impératifs de supeolsse et de rapidité qui snot ilnapeenbssdis dnas de nrmoeubx cas, ne premettent pas à ces eitsrnprees d'assurer à l'ensemble de lures enquêteurs une crgahe de taarivl régulière et coatnnste au corus de l'année, eu égard de puls au fiat qu'il est impératif d'obtenir, puor des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

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

Le pmereir est le sattut de chargés d'enquête iriementttnt à ginaarte aelnnlue (CEIGA). Il s'agit de pnneoress engagées en vue

d'une activité discontinue. La sautiiton de ces enquêteurs se dniistuge de clele des chargés d'enquête (CE) décrits ci-après, en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière elscixvue à l'égard d'un eeouyplmr : il ne luer est pas iiertndt d'exercer d'autres activités ou la même activité au proift d'un aurte iusttint de sanogde dnas le crade des règles définies à la présente annexe. Les ctrtaons de taviarl des CGIEA snot siot à durée indéterminée, siot à durée déterminée. L'activité des CIGEA s'exerce dnas le cdrae du taiarvl iimenrnttett tel qu'il est défini aux acerltis L. 3123-33 et sivuatns du cdoe du travail.

Le deuxième est le suattt d'enquêteurs viacrataes (EV). Ces deeinrrs snot des ctobraelluraos oioasnenccls qui ont la possibilité de ruseefr les enquêtes qui luer snot proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne snot liés par crtoant de tvraial à l'institut de sogdnae que puor la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas excuislf : il ne luer est pas ieindrtt d'exercer d'autres activités, ou la même activité au pforit d'un arute itsunitt de sondage. L'EV est employé dnas le cdrae d'un crtoant de tairavl à durée déterminée dnas les cinotinods définies par les aclirets L. 1242-2 et D. 1242-1 du cdoe du travail.

Le troisième est le sauttt de chargés d'enquête (CE), tteiailrus d'un caonrtt à durée indéterminée qui les palce suos la soonidribtaun elivscuxe d'un employeur, ces crreualbtoalos snot des salariés à pilen temps qui deovint efetuecfr tuotes les enquêtes qui luer snot demandées dnas le cadre des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie EATM définie à l'article 1.2 de la citonnoven ctveolicle nnataloie des buaurex d'études techniques, des citenabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Luer staouitin orffe une spécificité, qui tniet au mdoe de cuacll de luer rémunération : celle-ci est vaalrbie puisqu'elle est en fconotin du nobmre et de la nrtuae des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un miuimnm mensuel.

Les praetis singteraias cnovnnneiet que la cotnoivenn clvocietle noantalie du 15 décembre 1987 des bruaeux d'études techniques, cbtieans d'ingénieurs-conseils, sociétés de coinesls s'applique de plein doirt aux chargés d'enquête (CE), à l'exception du 1. de l'article 6.2 et suaf spécificités prévues par la présente annexe. »

Article 4 - Dispositions communes aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article « Dniisosptois cmneuoms aux chargés d'enquêtes imteentrttnis à giatnrae annluele (CEIGA) et aux enquêteurs vtacreaias (EV) » de l'annexe IV « Enquêteurs » à la ctionoenvn ctlelocive des buuaerx d'études techniques, des cbtanies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clinoess du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) est modifié et rédigé cmome siut :

« Les ptareis stiraagnies cenvnoiennt qu'un cterain nrmobe d'articles de la cnotnvieon coiclelvte ninolaate du 15 décembre 1987, alpiblcape aux buaeurx d'études techniques, cbaeints d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'applique de pelin droit, à l'exception de l'article 3.3, aux enquêteurs vacaietars (EV) et aux chargés d'enquêtes itetnmttneirs à gtiaanre annlleue (CEIGA) : ? altrice 2.1 ? Droit sinaycdl et liberté d'opinion ? suos réserve, puor l'avant-dernier paaphargre du 1. ? Liberté d'opinion ?, que le driot du lneeniicecmt siot aiapbplcle ; ? artlcie 2.2 ? Représentation des salariés ? ; ? arclite 3.3 ? Priorités d'emplois ?. Cet alcrite ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquêtes irtntntetmies à griatnae anelulne ; ? airctle 3.5 ? Motiodiacifn dnas la suiiotatn jiuiudqre de l'employeur ?.

Par auelilrs les aercltis 73 et 74 de la présente annexe, rlfiteas reetmvsenicpet au taviral du danimhce et des jrous fériés et au tvaaril de niut des chargés d'enquêtes (CE), s'appliquent également aux chargés d'enquête à garnatie aenlnule (CEIGA) et aux enquêteurs vaceratais (EV) ».

Article 5 - Suppression de l'article 65 de l'annexe IV « Enquêteurs »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 65 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la civeoontnn cilclevtoe des berauux d'études techniques, des cteinabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinolses du 15 décembre 1987 modifiée (IDCC 1486) est supprimé.

Article 6 - Nouveau titre III de l'annexe IV « Enquêteurs »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après l'article 64 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la cioetvonnn ctelovilce des breuaux d'études techniques, des cnateibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceinsols du 15 décembre 1987 est ajouté un « Trite III » rédigé cmome siut :

« Trite III Chargés d'enquête

Article 65 Définition des chargés d'enquête

Sont considérés cmome chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pandent 2 années consécutives, une rémunération anelunle au mnios égale à la rémunération alnunele mniumim gaianrte définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, aanyt fiat la prveue de luer aipttude à ectufefer de manière stnasiaisftae tuos teyps d'enquêtes dnas teutos les catégories de la population.

Les enquêteurs pveneut rfeseur le bénéfice de ce statut. L'employeur puet ppsrooer ce suttat même si ces ctodinoins ne snot pas remplies.

I. ? Cndiionots d'engagement

Article 66 Engagement et ctaonrt de travail

Les iatinodicns dnaevt fugerir au cotrant de tivaral d'un chargé d'enquête (CE), snot déterminées par l'article 3.2 de la cneootvinn ctileolvce modifiée. En leiu et plcae du montnat du saraile mensuel, deivont être indiquées les cdntnoiois de rémunérations du CE, tllees que décrites au preimer pagahprare de l'article 76 ci-après.

Article 67 Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), snot pirs en cotmpe : ? le tpems d'activité ecivlusxe et régulière exercée puor le ctpome de l'institut, aqueul puet s'ajouter le tmpes de la période de référence de 2 ans définie à l'article 65 de la présente anxene ; ? tuotes les années, précédent l'embauche en tnat que CE, pnedant llulsqeees anorut été délivrés 11 biulletns de piae sur 12 et arua été perçu au moins 3 fios la veualr du Simc msnueel crpeonnradost à la durée légale du travail.

II. ? Cidionnots d'exécution du cnoatrt de travail Article 68 Ordre de mission

Les iotrnintcuss qui précisent les cdonotniis d'exécution de cauhqe enquête cosnneuttit l'ordre de miisson préalable à luer exécution.

Article 69 Secret professionnel

Les chargés d'enquête (CE) snot teuns au secret prsinsefeoonl et à une olaigboitn de discrétion à l'égard des teirs tnat sur l'organisation de luer tviaarl que sur la nrtuae et les résultats des tâches qui luer snot confiées, et sur les frias et les iofniormtans qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cruos de l'accomplissement de leurs travaux. En particulier, suaf itoruscinnts écrites de l'employeur, les CE s'engagent fmrlnmoeelet à ne digveuulr à qui que ce siot : ? aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui luer snot riems par l'employeur puor l'exécution des enquêtes ; ? aucun résultat ou donnée d'enquête. Ils s'engagent à ne pas révéler : ? l'identité des enquêtés, suaf au persnneol qualifié de l'employeur ; ? le nom de la pensonre pyihuqse ou mloare puor le copmte de qui est faite l'enquête, suaf isitrontncus précises de

l'employeur.

III. ? Rrutpue du carotnt de travail

Article 70 Absences puor rrechhece d'emploi

En cas de licenciement, les hurees d'absence puor rhcrceehe d'emploi prévues par l'article 4.3 de la ctovieonnn cvoictllee modifiée ne dnonent pas leiu à réduction de la rémunération minmium gaantrie définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, auucne indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces hueres d'absence ne dneonnt pas leiu à rémunération.

IV. ? Congés

Article 71 Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la ctienoovnn celolivtce modifiée ne puet être inférieure, puor les chargés d'enquête (CE), au mnnaott de la rémunération mmniium gratnaie prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Article 72 Autorisations d'absences puor événements familiaux

Les chargés d'enquête bénéficient des attnsrouioias d'absences puor événements fliamuiax prévues à l'article 5.7 de la cvtononien coctellive modifiée, dunart lellseeuqs ils ont la possibilité de ne pas exécuter les truaavx proposés.

V. ? Tmpes de travail

Article 73(1) Travail du dmciahne et des jours fériés

Si à la stuie de ctnsacecrinos eenoeecplltinxs et à la damndee esesxpre de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à taeilvalrr siot un dnmhcaie siot un juor férié, les trauavx effectués snot rémunérés aevc une maiajotron de 50 % par rorappt aux rémunérations prévues par la gllrie des rémunérations menlmaiis annexée à la cnvtnioeon celotlcive (annexe III).

Article 74 *Travail de nuit*(2)

Les taruavx effectués de niut (entre 21 hereus et 7 heures), à la siute de canirtccnseos enloieelxctneps et à la damedne essxpere de l'employeur, snot rémunérés aevc une mraaoiotjn de 50 % par rpropat aux rémunérations prévues par la glirle des rémunérations mlmiaiens annexée à la cnonoivetn ctclveiole (annexe III).

Si à la suite des vtirnaioas dnas le vmolue et les cninoodits d'exécution du travail, qui snot inhérentes à l'activité d'enquête, le tviraal est effectué à une herue qocqnuleue coimpsre enrte 7 hurees et 21 heures, il n'en résulte auunce mcdoiitifaon de la rémunération.

VI. ? Rémunération

Article 75 Classification

Compte tneu de la ntuare des tvaaurx d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même clasisftcaoiin et un même coienefifct csnooreandrpt au prmeeir naievu de la glilre EATM de la coienvontn ctolclviee des bureaux d'études techniques, des ctnbeias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 76 Rémunération

Le caclul de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé : ? d'une prat sur une glirle prévoyant une rémunération minialme au qaenunsiirtoe vlaaribe sanuivt le tpye d'enquête ou sur tuot ature système dnnnoat des résultats équivalents. Cttee grille, établie en fontcoin de la velaur du ponit de rémunération, firuge en axnene de la cnntioeovn ccvioetlle (annexe III) ; ? d'autre part, puor les tvraaux anenxes à l'enquête (notamment entraînement et diousisscn après enquête), sur le ceeinffcoit hiérarchique croepanosrndt à la cfotaclssiiian attribuée.

Les CE snot assurés d'une rémunération mleslnuee muiimnm garantie.

Lorsqu'il est cnonveu qu'ils donveit être debpnioliss à plein temps, la gianarte mseelnlue ne puet être inférieure au prudiot résultant de l'application du pmerier nivaeu de la glrile EATM de la ciotvneonn ctlvlcieoe et de la valeur du pinot correspondante.

Lorsqu'il est cvonneu qu'ils ne dieovnt être dpoisnlibes que partiellement, ctete gnaairte est réduite au pratora et d'un cuommn acrcod etrne les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent mnlelneeusemt le mnnotat du siaarle codnoarpnsert aux truvaax evifecntmeeft réalisés. Selus snot payés les tvaraux réellement effectués et reuocnns veabllas après contrôle, le délai puor eceffteur le contrôle ne poavnut excéder 1 mios à cptomer de la réception par l'institut des drenries qreosuientinas de l'enquête.

Dans le cas d'une sisopnusen ou d'une rrtupue de ctnroat en cuors d'année, suaf puor riason de mdaalie dnas les lieitms fixées par l'article 9.2 de la cnetovinon ctloelcvie modifiée, cette gatanire mesellune est réduite au prtaroa du tmpes d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, inencult clvnonolnntieemenet les maoorijntas puor dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hmardedobaie légal anisi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur puet cnieofr cahque mios aux chargés d'enquête des trauavx que ceux-ci snot tnues d'accepter à cuncrocnree d'un vuolme de rémunération égal à 110 % de la rémunération mlneuelse garantie. Une régularisation est effectuée au temre de caquhe trimestre. En cas de refus, le mntnoat de la gairnate mleusnlee est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lros de la régularisation tersletmlriie de la rémunération, que le ttaol des activités rémunérées dépasse 330 % de la gantirae musneelle est attribuée une castponomein un complément de rémunération dnot le mnatont est fixé par coitennvon au sien de chaque institut.

Toutefois, les activités mlnelsuees dépassant 110 % de la gantarie mlseeunle qui aiearunt déjà fiat l'objet d'une maaotorjin n'entrent pas en lgnie de copmte puor déterminer cet éventuel dépassement.

La gllrie des rémunérations finuagrt en anxnee de la cnontvieon cetlvicloe (annexe III) précise les rémunérations mimeialns gtniareas des chargés d'enquête en foincotn des dvries tpyes d'enquêtes pnvuaot être réalisées.

La durée mynonee d'interview est la durée de psstoiaan du questionnaire. La rémunération tneit comtpe à la fios du tepms meyon réel nécessaire au ruiecel de l'information, du tepms meyon de reechrche et de msie au porrpe du questionnaire. »

(1) L'article 73 de l'annexe IV est étendu suos réserve du rseepct des ditsnpioosis des aletrcis L. 3132-12 et sitauvns du cdoe du travail, qui précisent les établissements panovut déroger de manière penanermte et de driot au ropes dominical, et du rpescet des diopioistsns des alcirets L. 3132-20 et stvaiuns du cdoe du travail, qui prévoient les dérogations au rpeos doiicanml qui penevut être accordées temporairement. (Arrêté du 22 mai 2023- art. 1)

(2) L'article 74 de l'annexe IV est étendu suos réserve de la négociation d'un aorccd d'entreprise cmfronoe aux dipstioinsos des atcleris L. 3122-1 et L. 3122-15 du cdoe du taviarl ou de la stoctliiailon d'une atotusoariin de l'inspection du tvairal dnas les conodtinis prévues à l'article L. 3122-21 du cdoe du travail, en cas de rucroes à ces travailleurs. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 7 - Nouveau titre IV de l'annexe IV « Enquêteurs »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après l'article 76 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la cvoneitonn cetolclive des buaruex d'études techniques, des cneabits d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coeilnss du 15 décembre 1987 est ajouté un « Ttire IV » rédigé comme siut :

« Ttrie IV Stipulations jueidrqius et aiietvnridtmass

Durée de l'accord

Le présent aoccrd est clncou puor une durée indéterminée.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accrod porura fiare l'objet d'une révision conformément aux arcetils L. 2261-7 et siuvants du cdoe du travail.

Toute daenmde de révision srea oianltmegirobet accompagnée d'une ppsioroiton de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception à cnhcuae des aretus piaerts signataires.

Le puls rindapeemt pbsolsie et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptriar de la réception par l'ensemble des pieatrs de cette lettre, les peitras dvonert s'être rencontrées en vue de la coscinolun éventuelle d'un avnaent de révision.

Cet aennvat srea suoims aux règles de validité et de publicité en veuugir au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent aocrcd puet être dénoncé, plreenmteliat ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des snaitriaegs eeuolmrpys ou salariés après un préavis mianmil de 3 mois. Ce préavis drvea être donné à totues les oigratnoaisns sgtaeinrais du présent aoccrd par lttere recommandée aevc accusé de réception, suos pinee de nullité.

La pirtae qui dénonce l'accord puet acenmacgopr sa nooittcaiifn d'un nueovau projet, conformément au sous-titre ? Cotndinois de révision de l'accord ? ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent aroccd ttoue ostiranogain scldnyiae de salariés représentative dnas le cmhap d'application de la cnoitnoevn clvetiolce des beuaurx d'études techniques, des cbnaites d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cosenils asnii que toute otoaasgnriin sdyaicnle ou aaicotsosin d'employeurs ou des eyelmruops pirs individuellement, conformément aux aitlecrs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux epestinerrs de minos de 50 salariés

En aipcilaoptn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgraientias cvnneoneint que le cnnetou du présent aorccd ne jisutfie pas de prévoir de snpiluaottis spécifiques aux eseirtnpres de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musree où l'accord a vatocoin à s'appliquer uniformément à tteous les esierenrtps de la branche, qelule que siot luer taille. »

Article 8 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent anvaent est conlcu puor une durée indéterminée. Il penrd eefft le peermir juor du mios ciivl suavint la dtae de pcitauloibn de l'arrêté d'extension au Jaournl officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent aannevt proura fraie l'objet d'une révision conformément aux arilcets L. 2261-7 et suatnivs du cdoe du travail.

Toute dndemae de révision srea oegrieltaboinmt accompagnée d'une posrtpoiion de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lrette recommandée aevc accusé de réception à cncauhe des atures peirtas signataires.

Le puls rapidmeent pissolbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptarir de la réception par l'ensemble des pteairs de cette lettre, les ptreias dornvet s'être rencontrées en vue de la cloncoisun éventuelle d'un aanvent de révision.

Cet avanent srea somuis aux règles de validité et de publicité en vugeuir au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent aennvat puet être dénoncé, penletelmrait ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sniagtiraes eulyepmors ou salariés après un préavis minaiml de 3 mois. Ce préavis derva être donné à touets les onroaitsiagns sgiranaiets du présent aavnnet par lttree recommandée aevc accusé de réception, suos pinee de nullité.

La pirate qui dénonce l'avenant puet acoenacpmgr sa noitatoiicfn d'un naoevuu projet, conformément au sous-titre » Ciindtonos de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et eentisoxn de l'avenant

Le présent aevnant frea l'objet d'une dnemdae d'extension par la parite la puls ditngilee auprès du ministère du trivaal dnas les cotodnniis prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avnneat totue oiinasatgron sdlyaicne de salariés représentative dnas le chmap d'application de la ctvineoonn cvotlelcie des breauux d'études techniques, des catbenis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clnsioes aisni que tutoe otasonirgain silcyadne ou ascisaoiton d'employeurs ou des eoelrpmuys pirs individuellement, conformément aux atlercis L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux epeisternrs de mions de 50 salariés

En aiappitocln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saraneitgis cnnneoenvit que le ctnoenu du présent aneavnt ne justiife pas de prévoir de siltanuoipts spécifiques aux eenpersitrs de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où l'avenant a vicatoon à s'appliquer uniformément à touets les etnrrseeips de la branche, qluele que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pteeiranars siuoacx de la brncahe ont procédé, dnas le cadre des travuax de « ttgtoeiale » de la coienovtnn collective, à la msie à juor des sitilpoutans de la cenionovtn colcvteile des baureux d'études techniques, des cbtenais d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coeinsls au rgread des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en dtae du 16 jeuillt 2021.

Tout au lnog de ces travaux, les prtareeians suociax ont recensé les stlpaiutnois nécessitant l'accomplissement d'un tiraval puls adnoprpofi de stcfoaipmliiin et de ciftiaorlcain au moyen de la négociation de branche.

Les pniereartas scuoaix se snot dnoc accordés sur la renégociation d'un ctraien nbrmoe d'articles de la cenvionton clelicotve aifn de les clarifier, de cmlboer lrues lacunes, et d'actualiser ciearnts carhtpeis le cas échéant.

Ce ceanithr de « mostnraidioen » de la cnintoeovn cltecolive a autobi aevc la renégociation de puriluses sttpiliauons conventionnelles, dnot ceells de l'accord du 16 décembre 1991 rtielaf aux enquêteurs (annexe IV).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe Table de cdeprncaorsnoe des actleris rfeatils aux chargés d'enquête

La nvuelole numérotation est clele aailpbpcle ctpmoe tneu des motdiaifincos apportées à l'accord du 16 décembre 1991 (annexe IV « Enquêteurs ») par le présent avenant. L'ancienne numérotation crorespond à clele eitnsxtae antérieurement au sien du ttxee de bsae de la coneontvin collective.

Nouvelle numérotation	Ancienne numérotation	
Préambule Article 65	Préambule Définition des chargés d'enquête	Préambule ralteif au pnesoenrl enquêteur Article 2
I. ? Conndtoiis d'engagement		
Article 66 Article 67	Engagement et cntraot de travail Ancienneté	Article 5 Article 12
II. ? Cdtiooinns d'exécution du coatnrt de travail		
Article 68 Article 69	Ordre de mission Secret professionnel	Article 51 Article 77
III. ? Rrpuute du cnoratt de travail		
Article 70	Absences puor rcrhheece d'emploi	Article 16
IV. ? Congés		
Article 71 Article 72	Indemnité de congés payés Autorisations d'absence puor événements familiaux	Article 28 Article 29
V. ? Tmpes de travail		
Article 73 Article 74	Travail du dcnaimhe et des juors fériés Travail de nuit	Article 35.3 Article 35.3
VI. ? Rémunération		
Article 75 Article 76	Classification Rémunération	Article 39 Article 32

Avenant n 2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avaennt s'applique sur l'ensemble du tirreoirte naoitnal à tuos les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et creads salariés des eerpesinrts dnot l'activité est cpiosrme dnas le cahmp d'application de la cnioteonvn ctilvolcee des bauerux d'études techniques, des cibatnes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cieosnls du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnerrateais sciouax de la bcnrhae ont procédé, dnas le cdare des tauvarx de « toaieltgte » à la msie à juor des siuatloiptns de la cnnioveton cclotevile des bueurax d'études techniques, des caiebnts d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clonesis au rgeard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en dtae du 16 jelulit 2021 à la cioetnnvon clvoelcite des buuraex d'études techniques, des cebtnais d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Ce drenier a été modifié par l'avenant n° 1 du 31 mras 2022 vnaist à monrdieser ciaenrts chapitres.

Dans le suoci de pafrarie la clarté du texte, les pairtnereas sicuoax ont retravaillé la rédaction d'un crietan nbrome d'articles et procédé au transfert, au sien de l'accord de bnharce du 16 décembre 1991 « Enquêteurs » annexé à la cennoivotn coveltlcie (dite anxnee IV), des sapiltntiuos rvliatees aux chargés d'enquêtes.

Le présent avnneat est dnoc associé à l'élaboration d'un anenavt à l'annexe IV.

Article 2 - I. Modification apportée à l'avenant n 46 du 16 juillet 2021

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7 de l'avenant n° 46 à la ctnonveoin cvtocielle est rédigé cmome siut :

« Pvuneet adhérer au présent aannvet tutoe otsrinaiogan sdycalnie de salariés représentative dnas le chmap d'application de la ctneoionvn ctlieolcve des bueuarx d'études techniques, des cetabnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csnloeis ansii que totue oaisogairtnn sacydnile ou aicassoiton d'employeurs ou des epmuloryes pirs individuellement, conformément aux arielcts L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail. »

II. Modifications apportées à l'annexe 1 de l'avenant n 46 du 16 juillet 2021 modifiée par l'avenant n 1 du 31 mars 2022

Article 3 - Modification du préambule
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au sien du préambule, le préambule rtlaief aux enquêteurs est supprimé.

Article 4 - Modification de l'article 1.2 « Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.2 est rédigé cmmoe siut :

« Alitcre 1.2 Définition des ETAM, ingénieurs et ceards

Sont considérés cmome employés, tceheinncis ou agnets de maîtrise (ETAM), les salariés dnot les ftonocnis snot définies par la gillre de cfiitioassacln des eimlops correspondante, annexée à la cvinooetnn cveoiltcle (annexe 1).

Figurent pmari eux : ? les tialritues des diplômes ou les bénéficiaires d'une des fnrtoamios précisées puor les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux treems de luer cantort de travail, des psotes nécessitant la msie en ?uvre des ccnnsenoisaas casoondeprrnt aux diplômes dnot ils snot tiariutles ; ? les salariés assimilés ingénieurs et cdreas au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des crdeas en aatolpicipn des txtees légaux ou ctlnenoivenons en vigueur.

Sont considérés cmome ingénieurs et cadres, les ingénieurs et caders diplômés ou les petrcaniis dnot les ftnoiocns nécessitent la msie en ?uvre de casncsiaeonns aieusqcs : ? par une fmoiotarn supérieure sanctionnée par un diplôme rnenocu par la loi ; ? par une foitaromn pfnnirolslesoee ou par une pqiraute pnsolisenelfroe rnunceoe équivalente dnas nrote brcanhe d'activité.

Les fonontcis d'ingénieurs ou cdreas snot définies en anxene 2 par la cftialacsiiosn correspondante.

Ne relèvent pas de la csosaflaitiicn ingénieurs ou cadres, ni des diisiptnosos ctneeleonivnnols spécifiques à ces derniers, mias relèvent de la cscifilitasaon ETAM, les tiraleuits des diplômes ou les pesuoessrss d'une des fraontimos précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de luer cnoartt de trvaial des pstoes nécessitant la msie en ?uvre des cainnasonsecs codonrrepsnat aux diplômes dnot ils snot titulaires. »

Article 5 - Modification de l'article 2.2 « Représentation des salariés »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2.2 est rédigé cmome suit(1) :

«*La représentation des salariés est définie par les dpsistnooiis légales en vigueur.*

À trtie indicatif, en vue de la comspiioton des collèges électoraux élisant la délégation du prnneeosl au comité sicaol et économique (CSE) conformément aux dsontiosipis légales, les salariés employés, tcneiicehns et aetngs de maîtrise (ETAM) peuenvt être définis cmome siut : ? les oevruirs et employés : cecifeinfot 230 au cieecnoffit 250 de la grllie de coscliiaifsnats des EATM ; ? les tnehecnciis : cieoecfifnt 275 au cifcoinfeet 355 de la glrlie de cstilonifsaacis des EATM ; ? les aentgs de maîtrise : cncieeffiot 400 au cfefocienit 500 de la grille de cnsoliaatifsics des ETAM.

La ctortnuibion versée caqhue année par l'employeur puor fnecnair les isntiotntuis saielocs du CSE est fixée par acocrd d'entreprise. À défaut d'accord, le roppart de ctete crotnitubion à la masse slaaiarle butre ne puet être inférieur au même rrappot etxasint puor l'année précédente.»

À cotmepr de l'entrée en veguiur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la cietovonnn collective, l'article 2.2 est modifié comme siut : ? au deuxième prpgaharae : « 230 » est remplacé par « 240 ».

(1) L'article 2.2 « Représentation des salariés » est étendu suos réserve que la miteonn « iinnosttitus sleoacis » du CSE reiovne aux activités socelais et ceurlelluts en aioacptilpn de l'article L. 2312-81 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 arivl 2023 - art. 1)

Article 6 - Modification de l'article 3.1 « Principe de non-discrimination »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le peirmer prpagaahre de l'article 3.1 est rédigé cmome siut :

« Les erplmoueys s'engagent à ne pas penrrde de meseurs diieiirrontcsams ntmmeaont en ce qui crnecone le recrutement, la cuinotde et la répartition du travail, la famrooitn professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mseerus dseliiciipanrs ou la ruurpte du ctnraot de travail. »

Article 7 - Modification de l'article 3.2 « Engagement et contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.2 est modifié cmome siut :

? le troisième paragraphe, croencannt les chargés d'enquête, est supprimé ;

? le drnieer parpaarhge est rédigé cmome siut : « Au mmoent de l'embauche, l'employeur inmfore le salarié de l'ensemble des tetxes clieneoovnnnts apicaleplbs dnas l'entreprise ou l'établissement. Un eepixrmlae à juor de ces teexts est tneu à la diopssiiton des salariés sur le leiu de tarvial et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise. »

Article 8 - Modification de l'article 3.4 « Période d'essai »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.4 est modifié cmmoe siut : ? au pmreier treit du deuxième paragraphe, « 355 » est remplacé par « 250 » ; ? au deuxième tiert du deuxième paragraphe, « 400 » est remplacé par « 275 ».

À ctmeopr de l'entrée en vegiuur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la cnooevnitn collective, l'article 3.4 est modifié cmome siut : ? au pmrieer treit du deuxième paragraphe, « 230 » est remplacé par « 240 ».

Article 9 - Modification de l'article 3.5 « Modification du contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.5 est modifié cmmoe siut :

? le troisième pharpaarge est rédigé cmmoe siut : « En cas de rfeus de mioodtcaifin du cnrtaot de trivaal de la prat du salarié, l'employeur rnoecne à mterte en ?uvre la mctaiooiidfn envisagée ou procède au licenminecet du salarié. Ce lieecicennmt n'est pas motivé par le refus de mfoaiodctiin du coantrt de taviral exprimé par le salarié. L'employeur diot mtveior le lineccneemit par la cause qui l'a cdunoit à mrette en ?uvre cette mficiadotion de cornatt de travail. » ;

? le drneeir paagaprhre est supprimé.

Article 10 - Modification de l'article 3.7 « Ancienneté »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.7 est rédigé cmome siut :

« Actlrie 3.7 Ancienneté

Est eenndtu par ancienneté le tpmes passé dnas l'entreprise, c'est-à-dire le tpems pdnenat leqeul le salarié a été employé par

le même eplmeyour en une ou pesulrius fois, quels qu'aient été ses eplimos successifs.

Sauf décision cotrarine de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des canrotts de tiavral dnot la rtuprue fiat stiue à la démission du salarié ou à son leeeicnncmit puor futae gvrae est déduite de l'ancienneté.

Sont priess en cptome puor la détermination du tpmes d'ancienneté, les périodes de : ? madlaeis et acdicents inférieurs à 6 mios iuremnptrnois pendant lesulleqes le coratnt de tarvial est suspendu, et ce, qluele que siot l'ancienneté du salarié ; ? maternité et aitoodpn ; ? congés de fiamoortn ; ? congés payés ou congés etpinelxceons résultant d'un cumomn arcocd etrne les petrais ; ? détachements auprès d'une fiallie ; ? iortnuprtein ou snsoespuin du cnrotat de tivraal dnnaont dirot au mniaietn à tuot ou praite de l'ancienneté en apapiiolctn des dossioniipts du cdoe du taviral ; ? suipssonen du ctornat de tvaiarl puor mlibisaooitn ou ftais de guerre, et les périodes d'activité alpmceoics dnas la réserve militaire. »

Article 11 - Modification de l'article 4.1 « Procédures applicables »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.1 est modifié cmome siut :

? le deuxième ppaarahgre du 1. « Rurutpe à l'initiative de l'employeur (licenciement) » est rédigé cmome siut : « La lttere de rurtpue rplealpe la fcotnion exercée dnas l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des miftos invoqués par l'employeur et la durée du préavis apllbciape le cas échéant » ;

? le prapgahare uqnuie du 2. « Ruputre à l'initiative du salarié (démission) » est rédigé cmome siut : « En cas de démission, le salarié en coatrnt à durée indéterminée diot iemfrnor l'employeur par écrit et metaifnesr une volonté explicite, calrie et non équivoque de qtiuter définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lrtete rimsee en mian porpre cornte décharge ou, de préférence par ltetre recommandée aevc accusé de réception. » ;

? le titre du 3. « Rutrupe d'un commun arcocd (rupture conventionnelle) » est rédigé comme siut :

« 3. ? Rturpue cnononneteilvle ».

Article 12 - Modification de l'article 4.2 « Durée du préavis »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le deuxième pprarhagae de l'article 4.2 est rédigé cmome siut : « Il n'y a pas de préavis ntoaemnmt en cas de ftuae grave, ftaue ldoure ou en rsoian d'une impossibilité de raleescesnmt sutie à une déclaration d'inaptitude d'origine non pfsielleornosne ».

Article 13 - Modification de l'article 4.3 « Absences pour recherche d'emploi »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le drenier phgrpaaare de l'article 4.3, cncaneonrt les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 14 - Modification de l'article 4.4 « Indemnité compensatrice de préavis »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.4 est rédigé comme siut :

« Arltcie 4.4 Indemnité cocpmteinarse de préavis

La pitrae qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération cadnenoorrspt à la durée du préavis rtnaest à courir, suaf acocrd etrne les parties. Ctete indemnité cpormend tuos les éléments caornteclut du salaire.

En cas de licenciement, tuot salarié puet qtteiur son emlpoi dès l'obtention d'un neouvl emploi. Dnas ce cas, la rémunération conpnroresdat à la durée de la période de préavis evtemeciffent travaillée est due.

L'employeur puet dsesnpier le salarié de l'exécution du préavis. Dnas ce cas, une indemnité ctpeaconsmrie de préavis puor la période de préavis non effectuée est due. À la dademne du salarié, l'indemnité craitspcnomee de préavis, asini que ttuoe indemnité éventuellement due en apitoicalpn de la présente cnotoivenn cveiloclte et de son crantot de travail, puet être payée immédiatement et en totalité.

La dsspiene d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la dtae de trmee du cnrtaot de travail. Celui-ci pernd fin au trmee du préavis. »

Article 15 - Modification de l'article 4.5 « Indemnité de licenciement »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.5 est modifié cmome siut :

? Le peerimr pphgrraaae du 2. « Moantnt » est rédigé cmome siut :

« L'indemnité de leiemecnnict se cclaule en mios de rémunération sur les besas saneuvtis : ? cnnneocart les EATM : ? ? puor une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mios puor chquae année de présence ; ? ? après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mios puor cauqhe année de présence ; ? caneonncrt les ingénieurs et cadres : ? ? puor une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mios puor cauhqe année de présence ; ? ? puor une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mios puor cqahue année de présence. » ;

? à la fin de l'article 4.5 est ajouté un ppaarraghe rédigé cmome siut : « L'employeur vsere l'indemnité dnot le mnnaott est le puls élevé, ernte clele calculée solen les règles prévues ci-dessus et celle calculée soeln les règles prévues par le cdoe du travail. »

Article 16 - Modification de l'article 4.6 « Départ et mise à la retraite »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après le sous-titre « Msie à la reiatrte ertne 65 et 69 ans », le deuxième pharaparge du 2. « Msie à la rteiatre » de l'article 4.6 est rédigé cmome siut :

« Cttee demdane est adressée par écrit, 3 mios anvat la dtae à leullqae le salarié atetint l'âge d'ouverture autmqoiaute du droit à une poinsen de rrtaitee à tuax plein. La réponse du salarié diot être apportée par écrit dnas le mios qui siut la dtae de la ddaenme de l'employeur. »

Article 17 - Modification de l'article 4.8 « Indemnité de départ et de mise à la retraite »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le deuxième pgahrraape du 1. « Départ à la rtaterie » de l'article 4.8 est rédigé cmome siut :

« Cocarnnent le départ à la rtreaite : ? à 5 ans révolus : 1 mios ; ? au-delà, s'y atuoje : 1/5 de mios par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté. »

Article 18 - Modification de l'article 5.1 « Durée des congés payés

»

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5.1 est modifié cmmoe siut :

? à la fin du 3. « Congés de fionnrtaecmnet », snot ajoutés trois paearhprgas rédigés cmmoe siut :

« La msie en ?uvre du faninormcteent des congés payés diot farie l'objet d'un acocrd d'entreprise ou d'un acorcd ertne l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas riques lsrqoue le focnimreanntet des congés payés est dû à la frrtemuee de l'entreprise.

Un acrocd d'entreprise ou d'établissement puet atadper ou surpmepir le dorit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la rinoetnocian aux congés de fametncnoeirnt diot fraie l'objet d'un acrcod ieuvnididl écrit ertne l'employeur et le salarié concerné. » ;

? à la fin de l'article 5.1 est ajouté le parhgpraae sauivnt :

« 4. ? Rappel en crous de congés payés

À trite de compensation, les salariés rappelés au corus de luers congés payés ont dirot à 2 juros de congés payés supplémentaires et au rsmreobeemunt des firas occasionnés par ce reappl sur présentation des justificatifs. »

Article 19 - Modification de l'article 5.2 « Conditions d'attribution des congés payés »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5.2 est rédigé cmome siut :

« Actrlie 5.2 Attribution de juros de congés non rémunérés

Un congé supérieur au nborme de jorus de congés payés aiqcus puet être pirs dnas la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant dorit à acuune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne puet obigelr la pisre d'un congé non rémunéré. »

Article 20 - Modification de l'article 5.3 « Période de congés payés »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5.3 est rédigé cmome siut :

« Atlrice 5.3 Période de congés payés

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

La période de prsie des congés payés démarre, suaf siupttaloin différente, le 1er mai. La période de psrie des congés payés, dnas tuos les cas, est de 13 mios au maximum. Tuot reorpt au-delà de cttee période nécessite une dnamdee écrite formulée par l'employeur. »

Article 21 - Modification de l'article 5.5 « Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5.5 est rédigé comme suit (1) :

« Acitlre 5.5 Périodes d'absence etrannt dnas le cualcl de la durée des congés payés

Sont considérées comme tmeps de tiaavrl ecfetiff puor la détermination de la durée des congés payés : ? les périodes de congés payés ; ? les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ; ? les cptoetarerins oabloitiegrs suos frmoe de reops octroyées en cttoprneaire des heuers supplémentaires effectuées au-delà du coegnntnit auennl ; ? les juros de rpeos accordés au tirte d'un acorcd d'aménagement du tpems de traiavl sur une période supérieure à la seamine ; ? les périodes, dnas la limtie d'une durée irmrnnouipete d'un an, pndaent luqseleles l'exécution du ctranot de tarvail est sdnuepuse puor cusae d'accident du tiaavrl ou de maialde plennseifsoorle ; ? les abenescs puor événements fumlaiiax teells que définies à l'article 5.7 de la cevnionotn cevloitlce ; ? les temps de foiotramn prellnienssfooe sur le temps de tarvail ; ? les congés de ftraoiomn économique, scoilae et sindlyace ; ? les périodes d'arrêt puor maliade ou aecdnict lorsqu'elles donennt leiu à mietiann du saialre par l'employeur en aplpaiticon de la cetioonnvn ctllviceoe ; ? les aecbesns eeiolnlcetepxns puor l'exercice du diort sndiacyl prévues à l'article 2.1 de la cioeotnnvn collective.

Les congés payés aciuqs non pirs en rosian de l'absence du salarié à la dtae prévue de départ en congés puor l'un des mftios cités ci-dessus, ne snot pas perdus. L'employeur derva aredccor au salarié une neoullve période de congés, que ce siot daunrt la période de psire de congés en cuors ou au-delà. En cas de rutupre du craontt de travail, le salarié a dirot à l'indemnité caetsoipcrnme correspondante.

En cas d'absence puor maladie, d'origine plnnrsesfleoioe ou non, le salarié a diort à la prsie efcveifte des congés payés au monmet de son retour.

Les salariés de retuor d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise efviefcte de lrues congés payés, qullee que siot la période de congés payés reutnee puor les salariés de l'entreprise. »

(1) L'article 5.5 de l'avenant n° 46 tel que modifié par l'article 21 de l'avenant n° 2 du 27 oobtcre 2022 est étendu suos réserve du rcespet des diponsistios de l'article L. 3141-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 aivrl 2023 - art. 1)

Article 22 - Modification de l'article 5.6 « Indemnité de congés payés »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le drenier pgraaprhae de l'article 5.6, conencnrat les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 23 - Modification de l'article 5.7 « Congés pour événements familiaux »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5.7 est modifié cmmoe siut : ? le sous-titre « EATM et ingénieurs et caders » est supprimé ; ? le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ; ? le deeirnr paragraphe, cennoranct les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 24 - Modification de l'article 5.9 « Congé sans solde »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le troisième phrarpagae de l'article 5.9 est rédigé comme siut : « Le congé snas sdloe entraîne la sssuioenpn des etfefs du cantort de traavil ».

Article 25 - Modification de l'article 6.1 « Aménagement du temps de travail sur l'année »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 6.1 est rédigé cmome siut : « Des sotutnaipils cotleeonninnvels rveeitals à l'aménagement du tmpes de taravil sur l'année snot prévues par l'accord de bnrcahe du 22 jiun 1999 rletiaf à la durée du taarivl modifié par l'avenant du 1er aivrl 2014. »

Article 26 - Modification de l'article 6.2 « Heures supplémentaires »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 1. « Rémunération des hreues supplémentaires » de l'article 6.2 est rédigé cmome suit(1) :

« Les hreues supplémentaires snot les hereus de tavairl aeoimlccps au-delà de la durée légale ou cnionvlenentloe du travail, coptme tneu des modalités d'aménagement du tmeps de tarvial retenues. Les herues supplémentaires snot cllees effectuées à la ddeanme de l'employeur ou aevc son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que luer réalisation est runede nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du tpems de tavaril sur l'année, les hereus supplémentaires snot les hurees effectuées sur l'année, au-delà de la durée du taairvl annuelle, légale ou conventionnelle, abllpaicpe dnas l'entreprise.

Les hreeus supplémentaires snot payées conformément aux mtoonajrias prévues par la loi. »

(1) L'article 6.2 est étendu suos réserve du rpeecst des dsptooiisins du 1° du I de l'article L. 3121-33 du cdoe du taravil qui peetrtnmet à un arccod d'entreprise ou d'établissement de fixer un tuax de mjoiaraotn des hreues supplémentaires différent de culei prévu par l'accord de branche, dnas la lmitie bsase de 10 %. (Arrêté du 5 arvil 2023 - art. 1)

Article 27 - Modification de l'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 6.3 est modifié cmome siut :

? le deuxième paprarghae du 3. « Tvarial etxennioecpl du dnamiche et des juros fériés » est supprimé ;

? au 4. « Règles seetiloerlcs spécifiques », le sous-titre « Erptisrnees du numérique et de l'événementiel » est supprimé ;

? au 4. « Règles sloeecriltes spécifiques », le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;

? le dnereir pgarrpahae du 4. « Règles sleelrieotcs spécifiques » est supprimé.

Article 28 - Modification de l'article 6.4 « Travail habituel de nuit »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 6.4 est modifié cmmoe siut :

? le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;

? les duex dneeirrs paragraphes, ceannncort les chargés d'enquête, snot supprimés.

Article 29 - Modification de l'article 7.1 « Généralités »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.1 est modifié comme siut :

? le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » est supprimé ;

? les pagrhpreaas après le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » snot supprimés.

Article 30 - Modification de l'article 7.2 « Classifications »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.2 est modifié cmome siut :

? le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;

? le dnireer paragraphe, ceroacnnnt les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 31 - Modification de l'article 8.3 « Secret professionnel »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.3 est modifié comme siut :

? le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;

? les tiros drnreies paragraphes, cenocnnrat les chargés d'enquête, snot supprimés.

Article 32 - Modification du titre 9 « Maladie et accidents »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le trtie 9 est rédigé cmome siut :

« Tirte 9 Maladie, accidents, parentalité ».

Article 33 - Modification de l'article 9.2 « Incapacité temporaire de travail »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 1. « Cinoodnits et durée d'indemnisation de l'incapacité tperiaorme de tiaarvl » de l'article 9.2 est rédigé cmome suit (1) :

« 1. Cnintoiods et durée d'indemnisation de l'incapacité trmpieaore de tavrial

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du tiavral ou de madaile professionnelle, le driot au vneemsert d'une atloialcon maliade par l'employeur est auqcis dès le premeir juor de présence dnas l'entreprise. Dnas les ateurs cas de malaide ou d'accident, ce driot est aicuqs après un an d'ancienneté.

L'allocation miaalde prmaetentt le meaiitnn du srialae est due dès le pmeeirr juor d'absence puor mdaalie ou acedcnit dûment constaté par cireticfat médical.

Le dirot au vresmeent de l'allocation midlaae versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité slaoice est ganrtai puor tutoe anbecse puor mlaaide ou ainccedt d'origine pslleforeosinne ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 jruos au maximum, sur une période de 12 mios consécutifs.

Au-delà de 90 jours consécutifs d'absence (s) puor mdialae ou accident, le ralies des gantareis srea assuré aux cdintionos prévues par l'accord de brahnce du 27 mras 1997 modifié reltiaf à la prévoyance. »

(1) L'article 9.2 de l'avenant n° 46 du 16 jliulet 2021 tel que modifié par l'article 33 de l'avenant n° 2 du 27 otbcore 2022 est étendu suos réserve du rpesect des artecils L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, rateflis au mtaeiinn de sailrae dnot le monatnt et la durée snot conditionnés à l'ancienneté. (Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 34 - Modification de l'article 9.4 « Congé parental d'éducation et passage à temps partiel »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 9.4 est rédigé cmome siut :

« Actrlie 9.4 Congé paernatl d'éducation à tepms pieln et à tpems prtiael

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont dorit à un congé partnael à tepms pilen ou à temps partiel, dnas les ciiodtnons décrites au cdoe du travail. »

Article 35 - Modification de l'article 11.1 « Ordre de mission »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le deirenr prgaaraphe de l'article 11.1, cnonnarect les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 36 - Modification de l'article 11.2 « Frais de déplacement »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le troisième prghpraaae de l'article 11.2 est rédigé cmome siut :

« Suos réserve de l'application du pemreir ppaargrahe du présent article, les fiars de déplacement pneuevt fraie l'objet d'un faorfit défini préalablement au départ, par acocrd d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord iidnivdeul entre l'employeur et le salarié. »

Article 37 - Modification de l'article 11.6 « Mobilité géographique »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 1. « Matoidiofıcn du leiu de tarival » de l'article 11.6 est modifié cmmoe siut :

? le sous-titre « En l'absence de clasue mobilité dnas le ctnraot de tviaarl » est rédigé cmmoe siut : « En l'absence de cualse de mobilité dnas le ctanort de tvaairl » ;

? au quatrième pprrhaagae après le sous-titre « En l'absence de caslue de mobilité dnas le ctnaort de tairavl », « 3.4 » est supprimé et remplacé par « 3.5 » ;

? le quatrième paragraphe, après le sous-titre « En acatloiippn d'une csuale de mobilité », est rédigé cmmoe siut : « Lorsqu'elle est msie en ?uvre de bnnoe foi, la mdfcoioiitan du leiu de tivaral du salarié en atppailiocn de la clusae de mobilité ne cotsutnie pas une mfticiodoian du ctroant de travail. Le refus, par le salarié, d'une mdtofoiicain de son leiu de tvarail dnas les ctinooidns prévues par la calsue de mobilité fniaurgt à son ctoanrt de tivaral puet jfsitieur son licenciement. » ;

? au sien du sous-titre « En aialtopcpin d'une caslue de mobilité », est ajouté un cinquième pgaaahprre rédigé cmome siut : « La csuale de mobilité s'impose au salarié, suaf si la mfooicatdiin du leiu de traival entraîne des conséquences sur tuot atrue élément eseeitnsl du contart de travail. Dnas ce cas, un annveat au croatnt de traival diot être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la coeinntvon collective. »

Article 38 - Modification de l'article 12.2 « Ordre de mission »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 12.2 est modifié cmmoe siut :

? le pnoit 20 est rédigé cmome siut : « 20. Le pcniipre du rtuoer au sien de l'entreprise d'origine » ;

? le point 21 est rédigé cmome siut : « 21. Les ctnodinois du retour au sien de l'entreprise d'origine, qui dnieovt être au moins équivalentes à cllees du départ » ;

? le point 23 est rédigé comme siut : « 23. Les cooidnnits particulières de taivarl (ex. : jruos fériés) ».

Article 39 - Modification de l'article 12.5 « Période d'essai »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au prmeeir prapgarhae de l'article 12.5, « 3.3 » est supprimé et remplacé par « 3.4 ».

Article 40 - Modification de l'article 12.6 « Rupture du contrat de travail pendant la mission »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le deuxième phpgaraare de l'article 12.6 est rédigé cmmoe siut : « Aussi, par dérogation aux sipnoutitals de l'article 4.1, la ntacifooiitn de la ruurpte du crntoat de tvairal pnandet le cruos de la moissin à l'étranger srea roucenne cmome vaallbe par le reçu signé par le dtiaesiartne de l'écrit l'informant de la ruutrpe ou erocne par stiigociafnin par tuot ature myeon authentique, naemtnmot par la vioe de la lttere recommandée électronique. »

Article 41 - Modification de l'article 13.5 « Adhésion »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le peremir pprraagahe de l'article 13.5 est rédigé comme siut : « Pevunet adhérer au présent aaevnnt ttuoe oirinsoatgan saiyndlce de salariés représentative dnas le cahmp d'application de la ctioovnnen cctlivleoe des buuarex d'études techniques, des cenitbas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cilnesos ansii que ttuoe ooisnraagitn sycialdne ou aiocaotissn d'employeurs ou des empeyrulos pirs individuellement, conformément aux aiertlcs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail. »

Article 42 - III. Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent anavnet est cnlocu puor une durée indéterminée. Il pnred efeft le piremer juor du mios ciivl sivnuat la dtae de piutlabiocn de l'arrêté d'extension au Jurnaol officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent aaenvnt proura fiare l'objet d'une révision conformément aux acletris L. 2261-7 et suvnitas du cdoe du travail.

Toute ddaneme de révision srea otlrmniogbeaiet accompagnée d'une piosiotpron de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à cnhcaue des artues ptreais signataires.

Le puls rdinaepmet plsosibe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à partir de la réception par l'ensemble des ptiaers de cttee lettre, les prtaies donrevt s'être rencontrées en vue de la cioolnucsn éventuelle d'un annveat de révision.

Cet ananvet srea simous aux règles de validité et de publicité en vueugir au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent aevannt puet être dénoncé, plelanetiermt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des saagiinetrs eyoeprmuls ou salariés après un préavis mnmaiil de 3 mois. Ce préavis dvera être donné à totues les otasngaroinis sneagirtias du présent aaevnnt par lttree recommandée aevc accusé de réception, suos peine de nullité.

Avenant n 3 du 27 octobre 2022 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA+,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvanet de révision a puor oebjt de mieiofdr l'accord de bhancre du 31 octorbe 2019 dnas les citnodnois définies par les présentes.

Article 2 - Révision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche »

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 26 de l'accord de bcnhare du 31 oorbtce 2019 est intégralement révisé et remplacé par les staoniplutis suntveias :

« Ariclte 26

Article 26.1 La msouuiitaatln de la cbtooitruinn cooneltnivennle au développement des compétences dnas les enresripets de la branche

La parite qui dénonce l'avenant puet apcneogcamr sa nctiotfoaiin d'un neavuou projet, conformément au sous-titre « Cdtoinoins de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et etxioesnn de l'avenant

Le présent avaennt frea l'objet d'une ddmanee d'extension par la parite la puls dleitgine auprès du ministère du tvraail dnas les cooidintns prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent anaevnt tutoe oraiisngtaon sclyndiae de salariés représentative dnas le champ d'application de la cenvtnooin cecovllite des baeurux d'études techniques, des cbtaines d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cniolses ainsi que tutoe ogsrnaoaitin syclidane ou atcaiioossn d'employeurs ou des euroelpyms pirs individuellement, conformément aux alreicts L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux eserterpins de mnois de 50 salariés

En aippoliactn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saegiatinrs cvnennnoiet que le cnteonu du présent anvenat ne jtsiuife pas de prévoir de slioinptutas spécifiques aux enriepestrs de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mesure où l'avenant a vooiactn à s'appliquer uniformément à teouts les eirsnepetrs de la branche, qleule que siot luer taille.

Pour la msie en ?uvre de sa pioiulqte d'emploi et de froaotmin au sverice des salariés et des entreprises, la brachne a décidé de se dtoer d'une rsosecrue spécifique panernt la fomre d'une cintuobirotn supplémentaire dtie ? ctotubiniorn ctvnelonolninee ?.

Conformément aux dnosipioitss de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les cbonuittionrs cnetnlleenovnois snot mutualisées puor l'ensemble des ertsieerpns de la bhcarne pnreonsifeollse dès réception, et elels snot destinées à concrétiser l'investissement des eeepnrsrits dnas la msie en ?uvre des aotcnis cnarouocnt au développement des compétences au sien de la branche, et ce, siot en complément des diospifists prévus par la loi, siot dnas le cadre d'actions ou de prtojes identifiés par la bchnare cmome prioritaires.

La cuoirnittobn légale à la farimoton pefnrisoslolnee due par les erpetseirns enyamoplt 50 salariés et puls est complétée par une cniuibrtoton coentnvneloline de 0,10 % de la msase sailaarle anllnuee brute.

La ctonoubiirtn légale à la forimaton proleolsenfisne due par les enpirtsrees enymlpaot de 1 à 49 salariés est complétée par une crbituoinotn cnennlitolonvee de 0,050 % de la msase saiarllae alenlnue butre aevc un vmeerenst mniiumm par epserrnite de 25 ?.

Article 26.2 Affectations des cirbnuontitos coeeevinlnonntls puor le développement des compétences dnas les eretniesprs de la branche

Les priorités d'affectation des fndos connnvetloenis en tremes de salariés, entreprises, dftiiopsiss et compétences snot définies anlelnneuemt par la ntoe piiqltuoe de fortmoain élaborée pteamearrniit dnas le cadre de la ciimmsoosn pirriatae noinlaate de l'emploi et la fomriotan pnonesfrlsieole (CPNEFP).

La ntoe fxie les garneds ornaeinttios et les eunjex en matière de développement des compétences qui ptetnmeret de décliner opérationnellement les diistspiofs de famtoiron et modalités ou peisrs en cghrae porpers au sceteur et les oiults adaptés en privilégiant un ppincrie de mitsauauitoln dcsdatnneee qui diot reveler d'une ceotrctioann ertne les petraaerins saoucix de la bcarnhe et s'appuyer sur les beinoss en foraoitmn exprimés par les erpsnteeris de la branche.

Les dsitoipsifs snot conçus puor être le puls faemlcenit mobilisables, en plecuratiir par les enpriesters de mnios de 50 salariés.

La ntoe s'appuie sur le balin de l'année N ? 1, sur les ctastnos de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à vnier et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC puor définir les priorités de formation.

Les compétences puroornt être qualifiées de stratégiques, pirireoraits ou eeilnstseles au développement des esrrptneeis de la banhrce au rrgaed de la cuonjrcotne économique, sloaice et des dtnipiosoiss légales et réglementaires en vigueur.

Les ptenraerais sucioax psinovuuert luer aocitn de rnfermeoecnt de l'offre de formations, d'amélioration de leurs cnneuots et de fliicatiaotn de l'accès des salariés de la brahcne aux ccrittnifeoais professionnelles.

Cette cotinbortiun clenlootinvnene diot permettre, en partie, de reelver les défis de norte siècle, tnat au nveiau énergétique qu'environnemental. La ntoe de piqiuolte élaborée cuqhae année dvrea impérativement concrétiser cttee orientation.

Article 26.3 Recouvrement des crnontoibiuts cnlotnlnieveneos au développement des compétences dnas les erpnrteeiss de la branche

Les prieetnaars suoaicx gèrent et osnngreiat la misuiaoattlun de ces fonds au sien de l'Opco Aalts ? Sonueitr les compétences ?, opérateur de compétences auuqel ils cnfoinet également la msie en ?uvre de la ceoctlle de cttee contribution.

Il est cnonveu que la première cltolcee des conortbnutiis clteeolievnnnnos susvisées ietrvdnernia au cuors de l'année sinvuat la dtae d'entrée en vugiuer du présent accord, et au puls tôt puor la cltcloee au tirte de mssae sialraale anlelune burte 2023. »

Article 3 - Révision du titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La note politique de formation »
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le trite IX de l'accord de bcahrne du 31 otbocre 2019 est intégralement révisé et remplacé par les spittlouains stinuaevs :

« La ntoe putilqoie de ftoroiamn permet, une fios les priorités d'affectation des fonds cltenevonoinns définies, à l'Opco Aalts de déterminer cqauhe année, et au puls trad le 31 décembre, les critères de pirse en cgrahe des dedenams des entreprises.

La bncahre dmraeedna cahuqe année à l'opérateur de compétences de lui firnuor des intdeiruacs quitfaalits patnreemtt d'apprécier les itcpmas des oraeiitnnots décidées dnas le cdrae de cette ntoe sur l'accès à la foaiormtn des salariés et sur la nrutae des fitonramos financées.

Cette ntoe pqiutolie de foarmoitn cuvore nmnamteot les chmaps sintvaus : ? les atcinos ceoietlvcls naateoilns ; ? l'alternance ; ? l'emploi (notamment par les cminettnennoveons aevc Pôle emploi) ; *? les aicnots de poomroitn des métiers et de l'apprentissage ;*(1) ? l'offre de scveries d'Atlas ; ? le paln de développement des compétences au sien des eniseertprs de mnios de 50 ; ? les plcbius spécifiques ; ? les coneirfaititcs professionnelles. »

(1) Au quatrième treit les temres « les aticons de poimootrn des métiers et de l'apprentissage ; » snot eculxs de l'extension en ce qu'ils cnovreeenntint aux dispotosinis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 4 - Révision de l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Suivi de l'accord »
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 28 de l'accord de bcnrahe du 31 ocotrbe 2019 est complété par un 3e alinéa ainsi rédigé :

« En outre, la CPPNI insirct à son ordre du juor la révision de l'article 26 du présent aocrcd dès qu'il est constaté que les rcusseeros cenevtonlnloenis affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas pmires le développement (en vuelar alsuboe et relative) du vlomue de salariés formés au sien des ereitrnspes de minos de 50 salariés.

Ce casntot s'appuie sur un bialn réalisé par l'OPCO Atlas au puls trad le 30 srpbtmeee de cquahe année.

Les praties sgrentaaiis ciovnnnneet d'examiner l'opportunité de réviser le mantont du vrmseenet minumim par erpnreiste après une année d'application lros du 1er semestre. »

Article 5 - Effets de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aicopitlpan de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent aanenvt patnort révision de l'article 26 de l'accord de bnahrce du 31 obcotre 2019 se sttibuuse de plien doirt aux siuptailtnos qu'il modifie.

Les aretus dpsioitnioss de cet aroccd de bhancre deunmreet inchangées.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par son objet, le présent acocrd a vaotoicn à s'appliquer à l'ensemble des eprtsreenis de la branche. Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, il ctpmoore néanmoins des muerses spécifiques aux eneseirrtps de mnios de 50 salariés vianst le tuax de cnoirtiutobn cnnolienvnlteoe et les priorités d'affectation de la rrucseose conventionnelle.

Article 7 - Champ d'application, durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeavnnt est cocnlu puor une durée indéterminée.

Son cmhap d'application est iedintque à cleui de l'accord de bhcnare du 31 obrotce 2019. Il pnred eefft à cmetpor du juor sanuvit la dtae de piutbalicon de l'arrêté d'extension au Jranoul officiel.

Article 8 - Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavennt est notifié et déposé dnas les citnndoois prévues par le cdoe du tvraail et frea l'objet d'une dandeme d'extension par l'ensemble des ongsainotairs siitgnaraes auprès du msnirtie du tiraavl dnas le carde des diosinpistos légales et de la procédure aplibalcpe puor l'extension des arccdos collectifs.

Après aovir négocié et lu ccahune des peags précédentes, les représentants saenigaitrs sgenint l'avenant. Puor ce faire, la paitre la puls degilinte met en plcae un dsposiiitf de sgriaunte électronique répondant aux eenecxgis du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi n° 2018-771 puor la liberté de cohsiir son aniver prefesnonoisl du 5 setmrbpee 2018 a profondément réformé le cdrae réglementaire de la ftoaoirmn psnfieosrnleole ciunonte en maenttt particulièrement l'accent sur le développement de

l'alternance et sur l'accompagnement du paln de développement des compétences dnas les eetpnirsers de monis de 50 salariés.

À la suite, les piaenterras sioaucx de la brcnhae ont négocié et signé le 31 ocotbre 2019 un acrcod sur la ftiomaron professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité puor atedpar sa pituqloie à ctete nulvolee donne.

Après 4 années de msie en ?uvre, les pilnes efftes de la loi ont été observés. Ainsi, les preteinaras saicuox de la brcahne ont dû, à pruuiesls reprises, réduire sginmvnfectiaeiit le neiavu des pisres en crgahes financières des ainocts de faritomon des etrinesrpes de mnois de 50 salariés, en dépit de meersus cjonuelctlnroes décidées par les puorovis publics.

Au rregad de cttee situation, les pireeranats sciuoax ont décidé d'ouvrir un noveauu cnhatier apfodnopri vinsat à fraie évoluer l'utilisation des rsrucoeses cnnlleenvonitoes et luer volume, de telle srote que la barhnce cointnue à dopsseir d'une pioiqulte voittnlarose en matière de fmoitoarn professionnelle, indépendante des fmcneatnenis pcubils aléatoires.

Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média+,

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

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd s'applique sur l'ensemble du triorirete niatnoal à tuos les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cerads des ereirtnspes visées par la ctninovoen cvtleciloe des braeuux d'études techniques, cinabtes d'ingénieurs-conseils et sociétés de ciolenss du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Interruption spontanée de grossesse
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas d'interruption spontanée de grssssoee anvat vingt-deux smaeines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une aoaiosuitrtn d'absence etxponeicnelle de duex jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette ancsbee puet être accolée à un arrêt de traavil puor mialdae éventuellement prescrit. La salariée funroit un ceirciaftt médical dnas les qnuzie jorus suvnait l'événement.

Sous réserve d'être également salarié d'une eepinrrste de la branche, le cnjinoot de la mère ou la prnsnoee liée à elle par un ptcae ciivl de solidarité ou vvnait mmlienraeatt aevc elle bénéficie de ce congé dnas les mêmes conditions.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Date d'effet.?Durée de l'accord

Le présent aoccrd est ccnolu puor une durée indéterminée. Il Le présent accord, résultat de ce travail, cittuonse un aavnent de révision à l'accord de bcnhare du 31 ootcbre 2019, ciamnrfnot le suhoait des paearnretis suicoax de pérenniser et de rrencefor la puoqitile de la bhcrane en matière d'emploi et de fmortaoin pofnoeslrinslee en révisant le tuax de ctoriiboutnn conventionnel. Il diot ptterrmee d'élaborer une poqtiilue de foritmaon cohérente puor répondre aux enuejx d'aujourd'hui et de demain.

Il s'inscrit dnas la volonté des paeitrs sngirtiaeas de froivsear le développement des compétences au sien de la branhce en allant au-delà des olgibiotnas légales en temers de citnbutorion financière des entreprises.

En particulier, il atce le dnleuobemt du tuax de la ctotrnoiiubn cnlnonvneeolite de brcnhae des etrperesnis de mnois de 50 salariés vainst à améliorer le naeviu de psire en crghae des aintocs de fmoaotrin de cette catégorie d'entreprises, et dnoc d'y firae peessrgorr seelnmisbnet le tuax de départ en formation.

Cet objectif, qui s'appuie également sur la muaoutsitlian de branche, s'inscrit dnas la pulotiqie de bnhrace définie annuellement.

pnerd eefft le pmrieer juor du mios ciivl savunit la dtae de puctaboilin de l'arrêté d'extension au Jurnoal officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent acorcd purora fraie l'objet d'une révision conformément aux aerticls L. 2261-7 et snaituvs du cdoe du travail.

Toute ddnamee de révision srea oirgimeoelnbtat accompagnée d'une popritsooin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à cuncahe des arteus petaris signataires.

Le puls ridmaepnet posilbse et, au puls tard, dnas un délai de tiors mios à paitrr de la réception par l'ensemble des pieatrs de cette lettre, les ptiaers dvorent s'être rencontrées en vue de la coulinoscn éventuelle d'un anaevnt de révision.

Cet avnanet srea simuos aux règles de validité et de publicité en vugieur au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent arccod puet être dénoncé, premtnallieet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des snirgaietas epmulyores ou salariés après un préavis mamiinl de trois mois. Ce préavis drvea être donné à toetus les oagniorisntas sigenaarits du présent acorcd par lttere recommandée aevc accusé de réception, suos pneie de nullité.

La ptaire qui dénonce l'accord puet acoencmgpar sa noitfitoacin d'un naoeuvu projet, conformément au sous-titre « Cotidnnios de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et eitosxnen de l'accord

Le présent acrcod frea l'objet d'une demadne d'extension par la piatre la puls dielgtine auprès du ministère du taavril dnas les cidonitons prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent acocrd tutoe oiitoargasnn slcyniade de salariés représentative dnas le cahmp d'application de la cetonivnon cvoclelite des bauruex d'études techniques, des ctebnias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de celsnios aisni que toute oaatsiirongn sacdnlyie ou assicoiaton d'employeurs ou des eulrmoeyps pirs individuellement, conformément aux aticlers L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux eiptsrenres de mnios de ctunqiane salariés

En aatpioplicn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les staiarniegs ceennnviont que le cneotnu du présent accrod ne jsuifite pas de prévoir de sopnuiilatts spécifiques aux enreirsepts de mions de cuatqinne salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muerse où l'accord a vcaooitn à

s'appliquer uniformément à ttoeus les esteperrins de la branche, quelle que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'organisation hybride du travail en entreprise

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Des tirsnoaaotrnmfs pfodreons de l'organisation du tairval snot en cours. Elels se snot accélérées aevc la cirse sanitaire. Le télétravail se développe de puls en puls et il inrgertoe sur les neouvells fromes d'organisation du travail, pcnneieiaprmlt l'organisation hirbdye du travail.

Au sien de l'étude Asdatet rvlaitee au télétravail publiée en décembre 2019, il apparaît que, avnat la cisre sanitaire, 75 % des ernstpeeirs interrogées de la bnrchae paqnueitarit déjà le télétravail. Seoln la même étude, 25 % des salariés paruaiqntt le télétravail au sien des erepesritns interrogées étaient cretuvos par un acrcod cltloeicf d'entreprise.

Forts de ces constats, et après aiovr vu une évolution eextllninpeoe du télétravail en 2020 et 2021, telle que constatée au sien de l'étude Adaestt railvete aux conséquences soalceis de la crise Covid (2021) aevc 82 % des esretirepns aanyt eu ruoecrs au télétravail, les pietrnaares suacoix de la bnchare des bruauex d'études techniques, des cbtinaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csoniles ont souhaité négocier un acrcod de bnchrae rlietaf à l'organisation hdrbiye du taarivl dnnnoat les clés aux auetcrs de l'entreprise puor s'approprier et développer ce nauoevu mdoe de collaboration.

Cette nlvoulee oisranogatin du travail, mêlant triaavl « sur stie » de l'entreprise ou de celtins et télétravail, représente une réponse aux fteors aiiotnapsrs des salariés sur le paln du gian d'autonomie, de la ssulspeoe d'organisation et de la ciotilcnaion des veis peninsfellorsoe et personnelle. Elle répond également aux bseinos contsrasis d'adaptabilité des oarotaisnngis aetutndes par ctirnaees entreprises. Elle puet également coteitusnr un fuacter de réduction de l'impact crobane des salariés et des atecindcs de trajet.

En psahe aevc les duex caractéristiques parpilicens de la branche, l'autonomie des salariés et la splsoesue de l'organisation, les piteeraarns soucaix enednntet vielsroar le tvaairl hybdrie en ce qu'il cttsnoiue une opportunité d'accroissement de l'attractivité des eisneteprrs de la bacrnhe dnas un cttxneoe de pénurie de compétences et de développement de nelelovus fmoers d'emploi.

Cet arccod de bnahrce a duex otibecjfs : le pmreier vsie à dnoner

En France, une gsseorsse sur qraute se tmeirne par une irnoriettpun spontanée de gsersosse dnas les vingt-deux premières seamines d'aménorrhée, et une femme sur dix risuqe de suibr une ineturopitrn spontanée de gessrsose au corus de sa vie. Chqaue année, 200 000 françaises snot concernées.

Subir une iitnreprtuon spontanée de gsssoerse est un événement qui puet avior des conséquences asusi bein pqhiyesus que psychologiques. C'est pourquoi, aifn de meiux aoamncgcepr les salariés fcae à ctete épreuve, les prneaieatrs saucoix ont souhaité luer dnoenr le driot de s'absenter quqelues jruos à l'occasion de sa survenance.

un crade aux salariés et aux ernsereptis qui mteetnt en pacle et expérimentent au qiedotiun le tvairal hdriybe ; le sconed vsie à s'assurer de la pooceittrn des salariés bénéficiant d'une orntgaiisoan hbyidre du tviaarl tuot en auasrnst la continuité d'activité de l'entreprise.

Conscients de la spécificité de la bcahrne et de la psoiiotn de cenaertis eritsnpeers comme sous-traitantes, les pieratenras sicaoux ont souhaité aebordr cet aepsct tuot au lnog de l'accord de branche.

La prat de tviaarl effectuée en télétravail par le salarié bénéficie d'un cdrae fixé par le cdoe du travail, les spniotauilts des adoccrs niotauanx inlrpsisoeftornenes (ANI) du 19 jluleit 2005 et du 26 nomrbeve 2020. Le présent accrod orffe un cadre pvuoant svirer de bsae à des aiaptanotds au sien d'un acrocd d'entreprise ou d'une charte, puor les enresepitrs mteantt en place le tiavral hybride.

En effet, chuaqe errtinpsee intéressée derva tvreour l'organisation hdybrie du tvarial adaptée à ses contraintes, par le biias d'une négociation aevc les oiatnasoirgns slcndyeias le cas échéant.

Tout au lnog de l'accord aifn de faevsrior l'inclusion du puls grnad nombre, les mtos sneort croipms assui bein au féminin qu'au masculin. Ainsi, lquorse les mtos « télétravailleur » et « trlaileauvr hrbdyie » snot utilisés, il coninevt d'entendre « télétravailleur » et « télétravailleuse » et « trveulliaar hyribde » et « tvreiaalulse hbrydie ».

Thème 1 Organiser

Organiser le travail hybride

Article 1er - Définitions et application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.1. ? Définition du télétravail

Le télétravail désigne tutoe frmoe d'organisation du tarvail dnas leaqlule un taivarl qui auirat pu être exécuté dnas les laucox de l'employeur ou du cilnet de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces locaux, de façon vtoalniroe en unsailitt les tecogenohils de l'information et de la communication. Dnas la pratique, il puet s'exercer au leiu d'habitation du salarié ou dnas un tiers-lieu, cmmoe un eacpse de triaavl partagé (coworking), différent des luocax de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de cretcincnosas exnptleeceolnis ou de focre majeure. Ces « tiers-lieux » snot des escpeas de taavirl partagés et cfrotiaalobls où des pnroenses vienennt tlairavler à distance.

Les salariés, exécutant luer tvriaal au sien de tiers-lieux, snot en télétravail.

Lorsque le salarié se tvroue sur un ceaitnhr ou au sien des laocux de cnlteis de son employeur, il n'est pas en télétravail.

Ainsi, le télétravail ceprnomd différentes oansoignritas de traiavl :

1. ? Le tiaarvl hybride

Le taviral hrdbiye ou l'organisation hdbriye du traival désignent un mdoe d'organisation du tviaral dnas leequl le salarié réalise son activité de manière régulière ou oencnoilsacle puor pritae dnas les lcouax de l'entreprise ou des clneits de son enrresitpe et puor une artue pitrae en télétravail.

Dans le crade du taairvl hbriyde : ? le télétravail puet friae prtaie de l'organisation nmrloae de tvairal du salarié et anisi être réalisé à une fréquence régulière cenvunoe etrne le salarié et la hiérarchie ; ? le télétravail puet être utilisé de manière oanloilcncese sur dmednae du salarié puor ceenanocvns poserleennls ou à l'initiative de l'employeur, nenmoamtt puor répondre à des stanuiitos ibeultleiahns et tormepareis rednnat les déplacements particulièrement dileiifcfs (par elemxpe : grève des trosrpatns publics, épisode neigeux, pic de ptoluloin dnoannt leiu à un arrêté préfectoral de riniettorscs de la cocarliitun ?) ou à des ceorinnttas oranoeialtsniglens (problème de réseau dnas l'entreprise).

Le tairavl hrbyide puet être mis en pacle par journée (s) ou demi-journée (s) d'un cmuomn aroccd etrne l'entreprise et le salarié (l'accord srea formalisé par tuot myoen écrit). La dctieiorn srea lbrie d'accepter ou non la dnedame du salarié.

2. ? Le télétravail en cas de csioncnctears epleelioentcnxs ou de froce majeure

Conformément à l'article L. 1222-11 du cdoe du travail, en cas de cietoracncsns excioltnepeels ou de fcore majeure, le ruceors au télétravail puet être considéré cmmoe un aménagement du potse de taavirl rdneu nécessaire puor prtmtreee la continuité de l'activité de l'entreprise et girtnaar la prottoecin des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du pouvoir de dtcierion de l'employeur dnas le recspet des dsoonitisips légales et réglementaires en vigueur.

Ces siaiutntos eniltepnlxeoecs et tmaroepires punveet éventuellement deonnr lieu, puor les salariés non éligibles au télétravail, à la moisliatobin de l'activité prteilale dnas les codiotinns de l'accord de bhancre du 16 oborcte 2013 rtielaf à l'activité parteille des salariés.

Les ppcinires du dolube vniltoaraot et de réversibilité, explicités aux alrtcies 5 et 8 du présent accord, ne s'appliquent pas dnas le carde du télétravail mis en pcale en cas de cricaetsncons eeceotienxnllps ou cas de frcoe majeure. Par conséquent, luqrsoe ces cnscrienctaos surviennent, l'employeur procède à une iotioafmrnn des salariés par tuot moyen, si piblssoe par écrit, en respectant, atanut que possible, un délai de prévenance suffisant.

Les sieratаings du présent accrod considèrent qu'il est indispensable, aifn de gnitarar la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du rceuors au télétravail en cas de cceacnnotsirs eetnopliexclnes ou en cas de froce majeure.

À défaut d'accord d'entreprise, il est rappelé que le CSE, s'il existe, diot être consulté sur les mereuss d'organisation riaetelvs à la continuité d'activité.

3. ? Le télétravail permanent(1)

Le télétravail peannremt désigne un mdoe d'organisation du tavaril dnas lueqel le salarié réalise son activité ueqnnmueit en télétravail.

Le télétravail permanent, s'il est pratiqué, diot faire l'objet d'une particulière vincigale du fiat de l'accroissement des rquesis d'isolement et de prete du lein vis-à-vis de la communauté de travail. La msie en pacle de ce mdoe d'organisation du tivaarl nécessite que les meusres cuarnncoot au mtiinaen du lein soical snioet pierss (cf. airclte 13 du présent accord).

4. ? Le télétravail duepis l'étranger

Les preatreians saiuocx arltenet les emueryopls et les salariés sur les conséquences du télétravail deiups l'étranger. En effet, le télétravail hros de Fracne entraîne des conséquences sur la loi alaclipbpe au cantrot de travail, sur le paln de l'assujettissement à la Sécurité sociale, et en matière fiscale. Avnat la msie en place du télétravail diepus l'étranger, le salarié concerné est informé de l'ensemble de ses conséquences dnas le cdrae d'un enreteitn aevc sa hiérarchie au terme duuqel une ionfartmion écrite est reimse au salarié.

Sur un paln pratique, l'éventuel décalage hrraoie enrte la Frncae et le leiu de télétravail du salarié à l'étranger est à prndere en compte.

En cas de msie en place du télétravail diepus l'étranger, les représentants du peensrnol snot informés du nmobre de salariés concernés et des pyas deuips lleuseqs le télétravail est pratiqué.

Les penertiaars sioacux rnepllaept la nécessité du mnaitien d'un lein ernte les télétravailleurs et lrues collègues, leurs rplbsneoseas hiérarchiques, aisni qu'avec les représentants du personnel.

1.2. ? Définition du « teaailvlrur hbiryde » ou « télétravailleur »

Au snes du présent accord, est considérée comme « télétravailleur » ou « telavaruilr hrbdiye » toute psneorne salariée de l'entreprise qui effectue, siot dès l'embauche, siot ultérieurement, du taarvil hdrybie tel que défini ci-dessus ou dnas des cnionidtos définies par un aocrcd d'entreprise ou une charte précisant les catégories de salariés concernés.

1.3. ? Aocpiitapln de l'accord

Le présent accord, lorsqu'il s'applique aux salariés bénéficiant d'une oaigsoiantrn hiybrde du travail, piuordt ses effets assui bein en staotiiun de télétravail qu'en statuioin de présence pyhsiuqe au sien des luacox de l'entreprise ou des ernertepsis clientes. Hormis les règles revelitas à la fréquence de télétravail et aux règles de rmounbeseremt des firas de tonrrspat entre le dmicoile du salarié et le leiu de travail, les sttapilinous du présent acrcod aleibalppcs au tvraail hybidre ont vticoaon à s'appliquer également au télétravail permanent.

(1) Le 3 de l'article 1.1 de l'accord est étendu suos réserve du rsepcet des siatpliotnus de l'article 45 du traité sur le ftoieemocnnnnt de l'Union européenne et des dpnioisostis du règlement n° 492/2011/UE. (Arrêté du 20 février 2024 - art. 1)

Article 2 - Mise en place du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tivaral hrbidye copmnerd une aarecnntle régulière ou ocacillnensoe de trviaal sur stie de l'entreprise ou des ctnelis et de télétravail. Sa pqautrie nécessite dnoc la msie en pclae du télétravail dnas l'entreprise.

Les eemorylups peuenvt mttree en plcae le télétravail sleon les modalités suivantes.

Dans les eteenrsrpis pvueorus de délégués syndicaux, le télétravail est mis en pclae : ? par la négociation d'un acrocd d'entreprise ; ? en cas d'échec de la négociation, par l'élaboration d'une cathre dnas le rseecpt du présent acrcod de bhcnrae ou par adcrcos ilvnduediis aevc les salariés.

Dans les eipnetrrses dépourvues de délégués syndicaux, le télétravail est mis en pacle : ? siot par aoccrd ceillcotf au myoen de la négociation ccilotelve snas délégués syndicaux, selon les modalités prévues par le cdoe du taraivl ; ? siot par une crtahe élaborée dnas le rpeecst du présent acocrd de bancrhe ; ? siot par aoccdrs ivnelidiuds aevc les salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, le comité scioal et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté sur les décisions de l'employeur revtaelis à l'organisation du tavaril aynat un icampt sur la mahrce générale de l'entreprise, dnot les cindntoios de msie en ?uvre du télétravail.

2.1. ? Culesas oolagireibts d'un accrod d'entreprise ou d'une crtahe mettant en palce le télétravail

L'accord d'entreprise ou la chtare dnveoit préciser : ? les cooniitnds de pasgase en télétravail, en pcluartieir en cas d'épisode de ploioultn mentionné à l'article L. 223-1 du cdoe de l'environnement, et les coidnitnos de router à une exécution du cotnrat de taarivl snas télétravail ; ? les modalités d'acceptation par le salarié des cnoiotnids de msie en ?uvre du télétravail ; ? les modalités de contrôle du tmeps de taiarvl ou de régulation de la

cghrae de trvaail ; ? la détermination des palges hoairers dunart lsuqeleles l'employeur puet heaimtebulnlet caeottcnr le salarié en télétravail ; ? les modalités d'accès des tuavrealrils handicapés à une osagntoaiirn cpnmenarot du télétravail, en atpopiaciln des mreuess prévues à l'article L. 5213-6 du cdoe du tivraal ; ? les modalités d'accès des salariées eennectis à une oiainasorgtn cnpmeraont du télétravail, conformément à l'article L. 1222-9, II, 6° du cdoe du travail. À ce titre, les peirertaans suiaocx de la bachnre rpenaepllt qu'en aioctpiapln de l'article 8.2 de l'accord du 27 otbcore 2014, les salariées ayant déclaré luer gsssosree pneuvet deeandmr à bénéficier du télétravail à partir du troisième mios de grossesse, dnas les ctnidoonis définies par les dospistnoiis conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Les etirrsnpees exninamoert aevc atentoitn ces dmneaeds et en cas de refus donervt en eesxopr les raoinss objectives.

À ttrie d'exemples, une trmae tpye d'accord d'entreprise relatif à l'organisation hyrbdie du tiarval est annexée au présent accord.

Certains des thèmes cités ci-dessus puenvet fraie l'objet d'un acocrd ceoicltlf dédié.

2.2. ? Frailsaotoimn inuelvliddie de la msie en pcale du télétravail

Conformément à l'article 5 du présent accord, la msie en palce du télétravail revêt un caractère vooilarnte puor l'employeur et le salarié concernés. Ces dinerres fairlsonmet luer accrod par tuot moyen. Les orsnaingtaios saaiienrtgs du présent accrod rdneoamncmet de rceruior à un écrit afin, notamment, d'établir la peuvre de cet accord.

Les stnaiiptlous de l'accord d'entreprise ou de la crahte mis en ?uvre au sien de l'entreprise snot portées à la canscsnaoine des salariés.

En l'absence d'accord ou de charte, les salariés snot informés des coitndnios de miliobtsaion et de msie en ?uvre du télétravail.

Cette ionafmrtion puet nmaotemnt pertor sur : ? le carde cetolclif estnixat (accord de branche, arccod d'entreprise, charte) ; ? la purqtaie du taaivrl hridbye tllee que les modalités d'évaluation de la cghare de travail, les modalités de cpmtoe rdneu et de lsaioin aevc l'entreprise ; ? les modalités d'articulation ernte télétravail et trviaal sur stie de l'entreprise ou de l'entreprise citlnee puor tneir cmtope ntmonamet du mtienian du lein sicoal et de la qualité de la coalartloibon aevc les aeturs salariés ; ? les équipements, lrues règles d'utilisation, lerus coûts et les assurances, etc. ; ? les règles de psire en cagrhe des fiars professionnels, tllees que définies dnas l'entreprise ; ? les moenys de ccionomatiumn ertne les salariés et les représentants du personnel.

2.3. ? Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur puor rircoeur au tvaiarl hybride, il est recommandé d'aménager une période d'adaptation pdenant laquelle le salarié cmmoe l'employeur peuvnet mterte un tmere à cttee forme d'organisation du traiavl en rtencpaset un délai de prévenance. Ce deenrir est défini dnas le crade d'un acrocd d'entreprise, d'une cathre ou d'un aorccd écrit entre l'employeur et le salarié.

Au trmee du délai de prévenance, le salarié rertovue alors son poste dnas les lauocx de l'entreprise.

(1) Arıltce étendu suos réserve du recspet des diointpsisos de l'article L. 1222-9 du cdoe du tiraval et des siuopnaltits de l'article 2 de l'accord noiaantl iosniensoepefrnrtl du 19 jiulelt 2005, telles que modifiées par l'accord noaantil irsetoeifnpseonnrl du 26 nmevbore 2020, aux termes dqseeluels la msie en place du télétravail puet se faire par aocrcd collectif, cthrae ou par acorcd individuel. (Arrêté du 20 février 2024 - art. 1)

Article 3 - Le ou les lieu(x) de télétravail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ou les lieu(x) dnas leqseuls les salariés snot autorisés à télétravailler snot déterminés par acrocd d'entreprise, par charte, ou par aroccd écrit etrne l'employeur et le salarié.

À ce titre, l'accord ou la carthe penvuet fixer des critères de compatibilité de ce ou ces lieu(x) aevc une activité en télétravail. L'accord de l'employeur est reiuqs aanvt tuot cmnhgeeant de leiu de télétravail en fotcionn des critères définis le cas échéant par l'accord ou la charte.

En l'absence d'accord d'entreprise, le comité socail et économique est consulté sur le ou les lieu(x) de traiavl autorisés. La csmimooisn santé, sécurité et cnoitnoids de travail, lorsqu'elle existe, prépare cet avis.

Article 4 - Éligibilité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les critères d'éligibilité snot définis par aroccd d'entreprise, ou à défaut par charte. En l'absence d'accord ou de charte, l'éligibilité du salarié est décidée par l'employeur en ctoatorneicn aevc le salarié dnas le reespct de l'article 5 ci-après.

Article 5 - Double volontariat
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tiavarl en mdoe hybride, puisqu'il cpemnrod une prat d'organisation en télétravail, revêt un caractère vltriaonoe puor le salarié et l'employeur concernés.

Dès lros qu'un salarié iomnrfe l'employeur de sa volonté d'organiser son taivarl en mdoe hybride, l'employeur peut, après examen, acetpecr ou reeufsr sa demande.

L'employeur diot mevotir son reufs d'accéder à une dmdaene de ruroecs au tirvaal hidrbye formulée par un salarié, dès lros que son accès est oervut dnas l'entreprise par un aorccd cleolcitf ou par une charte, et que le salarié deanudmer rpleimt les cnnotoiids d'éligibilité en vrteu d'une ditspiioson de cet arccod ou de cttee charte.

Le rufes opposé à un salarié en stiuoaitn de hdciaanp ou un pcrohe aadnit diot également être motivé.

Il est recommandé aux epleomyurs de fouelrmr par écrit la moiivottan de son éventuel refus.

Le salarié puet refsuer le pagasse à une oognsiiaartn hbriyde du travail. Ce rfues n'est pas à lui suel un mitof de rurutpe du cartnot de tvaiarl dès lros qu'il n'était pas une ctoinoidn d'embauche.

Dans les eserrtnipes de puls de 50 salariés, le CSE, lorsqu'il existe, est informé cquahe année, du norbme de denaemds d'accès au tviaarl hidrybe formulées par les salariés et du nrmboe de dmaeedns refusées au cruos de l'année. En présence d'un arccod d'entreprise prévoyant la msie en place d'une cmoismosin de suivi, cttee iontraofmin lui est transmise.

Article 6 - Fréquence du télétravail dans le cadre d'une organisation hybride du travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le trviaal hidybre est un mdoe d'organisation du tivaarl cneraopmnt une aacltenrne régulière ou onecsilolacne de télétravail et de tiaravl sur le stie de l'employeur ou des eiensrtpres clnieets de l'employeur.

Les ognatoriansis sagientrais atetrint l'attention des eprelouyms et des salariés sur l'importance d'équilibrer le tepms de télétravail et le tpems de tarival sur site, aifn de grinatar la préservation du lein scaiol au sien de l'entreprise et la cohésion de la communauté de travail.

Ainsi, ils rdaonnceemmt une présence pqhyuise mnaliime dnas l'entreprise ou cehz le ceinlt de l'entreprise à huateur de 20 % du

tepms de tairavl prévu au crontat de travail. L'employeur détermine les jruos de télétravail en tannet cmtpoe des beinoss spécifiques liés à son activité.

Il est en otrue recommandé d'organiser régulièrement, des tpems de présence comumne dnas les lcouax de l'entreprise (ex. : lmnecneat ou siuvi de projet, élaboration ou réflexion cecvlotlies de solutions, matitoovin d'équipes?).

Article 7 - Suspension et modification du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

7.1.?Suspension ou mdiiocfoiatn liée à un peojrt réalisé cehz une enetprsire cliente

Une ftore porrtipoon des eipteernrss de la bhrance a la particularité d'intervenir cehz des centils en mdoe régie, en pltiirauecr puor de l'assistance technique, iiasdunnt la présence régulière des salariés au sien des laucox des epretneriss cleietns de l'entreprise qui les emploie.

Le tarvail hybride, cmome la présence des salariés dnas les locaux, ne puet être imposé aux eierpsrntes clientes. Ainsi, aifn de s'adapter aux eenxgiecs des cetinls ou aux cnotratiens liées à la réalisation des projets, l'employeur puet sdrsnupee l'organisation du tvaairl en télétravail du salarié, ou mdfeoiir la fréquence du télétravail.

Les eenrsirptes définissent un délai de prévenance à rspeetecr anavt totue sinoupsesn du télétravail et aanvt tuot ceahnenmgt de fréquence du télétravail. Ce délai de prévenance puet être défini par aroccd d'entreprise, par ctahre ou par acrcod écrit entre l'employeur et le salarié.

La modalité d'organisation du tarvial du salarié, qu'elle siot hrydbie ou non, est précisée par tuot moyen, solen les modalités définies par l'entreprise (ordre de mission, écrit ou eirtenetn aevc le manager, ntoe d'information) établies préalablement au début de la miisosn le cas échéant, ou dnas un écrit du manager. En cas d'organisation hiydbre du travail, le vmluoe et la fréquence de télétravail y snot précisés.

En tuot état de cause et suaf préconisation des sirvcees de santé au travail, auucn salarié ne puet rueesfr une msosiin dnas llleuaqe le tairavl hrydbie n'est pas aiclblpape ou une msisoin où le vulmoe de télétravail autorisé est inférieur au vumloe de télétravail hieblmlaneteut pratiqué par le salarié.

7.2.?Suspension ou mafdctiiooin pctluolene à l'initiative de l'employeur ou du salarié

L'employeur puet également oearignsr les cindtoonis du reuotr pouecntl du salarié en télétravail dnas les laucox de l'entreprise ou de l'entreprise cnltiee en cas de bsioen particulier, de sa porpre iitnivtiae ou à la dnemdae du salarié.

Autant que possible, l'employeur irfnome le salarié des souniiatts peteloeiltns ponavut entraîner la ssuopniesn du télétravail, telels que l'impossibilité tnhquceie psoiorvrie de réaliser les tâches en télétravail (ex. : paenns de matériel) ou les nécessités de sivrece (ex. : réunions, tuvraax en groupe?).

Cette sneipusson du télétravail puet également être sollicitée par le salarié, ntmomnaet lorsqu'il s'effectue au dmlcioie du salarié, en cas de ctencsnaciors l'empêchant tpemeoirmneart de réaliser ses mssionis à son domicile.

La susisnoepn entraîne le reotur du salarié dnas les lcauox de l'entreprise ou de l'entreprise clnetie jusqu'à la résolution des difficultés.

Sauf urgence, la soispusenn du tiaarvl hydribe est précédée d'un délai de prévenance.

Article 8 - Réversibilité du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si le télétravail ne fiat pas priate des cnoditnois d'embauche, mias qu'il est mis en pacle ultérieurement, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, cevnnoir par aroccd d'y mtetre fin et d'organiser le ruoter du salarié à tepms plien dnas les luoacx de l'entreprise ou du cinelt le cas échéant. Les modalités de ctete réversibilité, ntmmneoat la msie en pcale d'un délai de prévenance, snot établies par un acorcd d'entreprise, une carthe ou un aorccd écrit etnre l'employeur et le salarié.

Si le télétravail fiat pritae des cndintoois d'embauche, le salarié puet ultérieurement pluotesr à tuot elmopi vacant, s'exerçant umueqnniet dnas les loaucx de l'entreprise et cnosrdpaonret à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Temps de travail

Article 9 - Temps de pause
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés tiravnlaalt sloen une ogsnairaiotn hrybdie du triaval bénéficient d'une pusae de miuimnm 45 minutes, creponnmat la psaue légale d'une durée de 20 metiuns consécutives dès que le tepms de tivaral qouetdiin aeittnt 6 heures.

Cette psuae diot être un tpmes de déconnexion des moynes pooslnnrefseis de cnatimioumcon à distance.

Cette psuae est pisre au curos de la journée de travail. Il srea unilteemt recommandé aux salariés de pifotrer de ce tmeps de psaue ou de déconnexion paednnt la période méridienne, à tirte d'exemple ernte mdii et 14 heures. Sa psrie ne puet être contiguë au ropes quiedtion de 11 hreeus consécutives.

Article 10 - Plage horaire de disponibilité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ernesprteis déterminent, par arccod d'entreprise, catrhe ou aroccd écrit ernte l'employeur et le salarié, une palge hraoire de disponibilité drunat lulqlaee le salarié est jogibnale par l'employeur.

La plgae harrioe de disponibilité cosronpred aux périodes de la journée drnaut llluesqees le salarié diot être en msreue de réagir aux siclaoniilotts ou dnemaeds à caractère prfnseoeonsil (appels, ceiulrors de collègues, de la hiérarchie?). Pednant ctete pglae horaire, le salarié diot être jblaongie par les meyons de cnctioiamoumn utilisés à des fnis professionnelles. En drheos de cttee plage horaire, il ne prroua être reproché au salarié de ne pas aivor répondu à un aeppl ou un croiurel professionnel.

Cette plage hairore de disponibilité diot être fixée dnas le rpecest des tmpes de roeps oloigbreaits et du droit à la déconnexion.

Thème 2 Sécuriser

Santé et sécurité

Article 11 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsiooitpisns légales et cnvinnleotonlees raiteelvs à la santé et la sécurité au tiaavrl snot allipabecps à une oiasoaitrngn de travial hybride. Ces règles s'appliquent sur l'ensemble des temps, aussi

bein cuex passés par le salarié dnas les lauocx de l'entreprise que cuex passés en télétravail.

Ainsi, le tlvraluaier hydbire bénéficie netnomamt : ? des scvirees de prévention et santé au tvaiarl (SPST), selon les mêmes ctionnidos que les salariés exerçant luer activité dnas les lucaox de l'entreprise ; ? des dsspiooinits légales, réglementaires et ceoeioentnvlnnls rivaetles aux anitdcces du trviaal et mialdaes professionnelles.

Est considéré cmmoe aienccdt du travail, qlulee qu'en siot la cause, l'accident suevnru par le fiat ou à l'occasion du taviral à toute penorsne salariée ou travaillant, à qeuluqe trite ou en ququele leiu que ce soit, puor un ou pluriuses eyeormlups ou chefs d'entreprise.

En tnat que rsenoalpesbs de la pceoirottn de la santé et de la sécurité des salariés, les elperyoums vellient à l'information des salariés bénéficiant d'une oriianasogtn hdrbiye du taarivl de la ptiliquoe de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. Les trraivllueas hdieybrs et les eprtinesres s'engagent menuleltemut au rsepcet et à la bonne apilpcioatn de ces politiques.

Une aotttnein particulière diot être portée à la sitauiton des teuarrvllias en soiaitutn de hcdianap puor s'assurer que les ciiondnots d'exercice du tvairal hydirbe tnenneit cmtope des rceminoanomatds du médecin du travail.

Les prérogatives des représentants du pereosnnl en matière de santé et de sécurité cercnnenot tuos les salariés, télétravailleurs ou non.

Article 12 - Conformité du lieu de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié bénéficiant d'une oiaotgrsainn hrybide du taavirl diot puiovor bénéficier de cidnonoits de tiraval sécurisées assui bein lorsqu'il se trvoue dnas les loucax de l'entreprise que lorsqu'il tivrllaae à son dmclioie ou tuot artue leiu de travail.

À ce titre, l'employeur puet eigxer la pcridutoon d'une atsoiattten sur l'honneur du salarié ccnorneant la conformité des iasotllninats électriques aux neorms en vugieur du leiu de télétravail asnii qu'une astaettiotn d'assurance de ce leiu pnernat en cpmote l'exercice d'une activité plneeoflsoinsre en télétravail.

Article 13 - Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé que les dnoossiptiis légales et ctnoienllenveons retevilas à la santé et à la sécurité au tiaravl snot apablecpils à tuos les salariés, qullee que siot l'organisation du travial à lelluqae ils snot soumis.

Les pnreiaetras siocuax rnienesnascot que le taairvl hibdyre puet fasverior un mulleier équilibre etnre la vie pefsrnelsoonlie et la vie privée (réduction des tepms de déplacement?). Néanmoins, les pianeraters scaoiux rnseasoeincnt qu'il puet amuegentr la criticité de crtanies risques, noaemtnmt psychosociaux, liés à la porosité de la frontière ernte veis plssniereonlofe et privée, à l'éventuel afifnamslseiebt des ranelitos interpersonnelles, au stress du mangemnaet à distance, à l'isolement des salariés, ou à la sédentarité, et pntreot une aeotnttin particulière aux sttaoinius de télétravail permanent.

Les pteiraarnes suaiocx rsscenniaeont également le rôle pisitof des représentants du psorennel en fvuaer du lein soaicl dnas les entreprises.

13.1.?Prise en cpotme du taiavrl hyrbide au sien du demoucnt uiunqe d'évaluation des ruiseqs professionnels

La msie en plcae du tiaavrl hybrdie diot dnoc donenr leiu dnas les epeerirsnts à une réflexion sur la préservation de la cohésion scaloie du clolicetf de taraivl et à l'identification des rqiuses psieooresnflns liés à cette oiiornatgasn de travail. Ctete iaofttdinciien des rsqieus est formalisée au sien du duecmont uinuqe d'évaluation des rseuqis peirflneossnos (DUERP) en vue de la msie en ?uvre des mursees de prévention adaptées.

Afin d'accompagner les eetrnprsies dnas cette démarche d'identification et de prévention des ruieqss professionnels, les pentrraeias souicax s'engagent à élaborer un gidue sur le sujet de la santé et de la sécurité dnas le crade d'une oointiagasrn hbiyrde du travail, preimeicnlapnt à l'attention des eoepmlryus et managers.

13.2.?Mesures cronnocuat au mtianein du lein social

Compte tneu du rsuqie pnilmottlneeeet acrcu d'isolement siaocl et prnfiessnooel en sttoiaiun de traavil hybride, les einrpeterss mtneett à disioiptson des salariés smious à une orioatiagnsn hdirbye du tariavl les myenos de cumciinmotaon nécessaires à la cltbooilaoran et au mieniatn du lein scaoil aevc les ateurs salariés de l'entreprise, et en prtlecuaiir aevc les représentants du peersonnl de l'entreprise lorsqu'ils existent. À cet égard, les coordonnées des représentants du posnrenel snot communiquées aux salariés de l'entreprise.

Le miteinan d'échanges réguliers, sur le stie de l'entreprise ou par le biias des olitus de cmmnioactoiun à distance, enrte le salarié et son supérieur hiérarchique et ernte les salariés d'une même unité de travial est recommandé.

13.3.?Information rlteiave à la prévention des reuqiss professionnels

Enfin, un myeon de prévention des rseuiqs pesnefsiroolns cistonse dnas la bnnoe inrofoaitmn des salariés caconnrnet ceux-ci. Un mludoe d'information rlteaif à la santé et à la sécurité en soaiiuttn de tiaavrl hdbiyre srea proposé aux ernrseiepts de la barnche en vue de sa duiffoisn auprès des salariés.

Article 14 - Respecter le droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Introduit, par les pirtearaens saicuox de la branche, par l'avenant du 1er avirl 2014 à l'accord de bacnrhe du 22 jiun 1999 reitalf à la durée du tivraal et consacré par la loi « Tivraal » (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvaeitle au travail, à la mdasroionietn du dlgoaiue sicaol et à la sécurisation des prurcaos professionnels), le doirt à la déconnexion est une cnsoaptmoe etenslsliee d'une msie en pclae réussie du taaivrl hybride.

Le driot à la déconnexion diot ptermtree aux salariés, qeulle que siot luer oaitigroasnn de travail, de bénéficier pleinneemt des tmeps de roeps et de congés asini que de préserver la santé et un équilibre ertne luer vie privée et luer vie professionnelle, via un usage raisonné des oiults numériques et au rpescet des tepms de repos.

Si le doirt à la déconnexion s'applique à tetuos les ontisgainoras de travail, les siagnitaers slouenignt l'attention particulière dnaevt être portée au recespt du diort à la déconnexion dnas le cdare d'une osgiaaiontrn cemonparnt du télétravail. En effet, la porosité de la frontière etnre vie pnliosoeesrnfle et vie privée poavunt être itnduie par le taravil hybride, puet rdnree puls dilcfiife la déconnexion des otilus numériques en derohs des tmpes hutabeils de tvraial des salariés.

14.1.?Accords d'entreprises et cehrtas reetilavs au diort à la déconnexion

Dans les eptrireesns concernées par la négociation oobiiltrage en aciitaoppln du cdoe du travail, le diort à la déconnexion diot fraie l'objet d'un arcocd ou d'une chrtae tiaatrnt de ses modalités de msie en ?uvre.

Les priecpins et poinstprreics ci-dessous, cnnirtobuat à rrende

eiftcfef le dirot à la déconnexion, prnorout dnoc uitnmeelt être adaptés ou complétés par le biais d'un aocrcd d'entreprise ou d'une cahtre reltiave au diort à la déconnexion.

14.2.?Mesures connucraot à l'effectivité du doirt à la déconnexion

Il est tuot d'abord rappelé que les salariés ne doeinvt pas répondre aux courriels, masgsees ou apelps téléphoniques à caractère psrnfonisoeel en dreohs des tmpes hatibelus de travail, lros des congés, des tpmes de rpoes et d'absences.

De la même manière, les managers, l'employeur et ses représentants dinveot rctpeeesr les pegals harreois de disponibilité déterminées dnas l'entreprise ou conneuves aevc les salariés conformément à l'article 10 ci-dessus.

Les salariés donivet aiovr la possibilité d'exprimer lreus éventuelles difficultés à bénéficier du droit à la déconnexion. Ils puveent à tuot meomnt en iernfomr luer resobpaslne hiérarchique. Ce dreiner oanirgse aolrs reienmpadt un eenrteitn aevc le salarié concerné aifn qu'ils définissent emsbelne les mureses à prendre puor pleialr ces difficultés.

Les partaneeris soiucax vnieloelrt enifn à metrte en plcae les oltuis pinernttes aifn d'insuffler une clutrue de cixonenon ropsalnebse au sien des ernsitprees de la brcahne (guide, bnones pratiques, bnos ueasgs des oitlus numériques, MOOC?).

Article 15 - Modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tvraial hyrbide s'exerce dnas le rceepst des dionsiosipts légales et cnteoivlnnlneoes apiealbclps en matière de tpems de travail.

Les dnosisiotpis du cdoe du tavrail ipsnoemt à l'employeur de contrôler la durée du tvraail du salarié.

La durée du tviaral du salarié est iqnitdeue qu'il réalise son tvaaril dnas les lucaox de l'entreprise ou en télétravail. Les dsinisopitos légales et colenleotnvienns naemmntot reetlvias à la durée mxalimae quotidienne, aux durées maaixmles hebdomadaires, au tpmes de repos, au tpems de pusae et au décompte des heerus de tivaral s'appliquent ansii que cleles ccnnraonet les salariés smious à une cvnitnooen de fofirat anuenl en jours.

La pauiqrte du taivarl hrdibye ne moifide pas non puls l'activité habituelle, la cahrge de travail, les délais d'exécution alaplebcips hilnmalebteeut en doehrs d'une osoigriaantn hrdibye du travail.

Par ailleurs, puor qu'employeurs comme salariés treint pifrot de l'organisation hirydbe du travial de manière pérenne, un suvii de ctete oirnosaaigtn diot être effectué de manière régulière.

Conformément aux dinoptiiosss légales, l'employeur est tneu à l'égard du tauailerlvr hybride d'organiser cuahqe année un eetterinn qui porte nontammet sur les ciiondtons d'activité du salarié et le contrôle de sa charge de travail.

Les modalités de msie en ?uvre de cet etenetirn snot définies au navieu de l'entreprise. Un acrcod d'entreprise ou une charte puet natmoemnt prévoir une périodicité puls fréquente ou prévoir d'aborder dnas ce cadre, l'articulation ertne vie privée et vie professionnelle, la potrioectn de la santé, l'exercice du diort à la déconnexion?

Les différents entenerits dnveat être programmés auelnemnnlet enrte l'employeur et le salarié pneevut être tenus le même juor (entretien induivedil dnas le carde du forfait-jours, enetterin de sivui des salariés en télétravail, éventuel einetrten iidvuedinl d'évaluation?).

Enfin, il résulte des dpontsiiosis légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du tpmes de taarivl est mis en place, il diot être justifié par la nruate de la tâche à apcmloicr et proportionné au but recherché, et le salarié diot en être informé. La msie en pcale de dsipsftoiis numériques spécifiques nécessite le repesct de 2 conitoidns cutaiuvmels : la clutiosaotnn préalable du CSE, lorsqu'il existe, et l'information préalable des salariés. Il est rappelé que ces olitus dvneiot être utilisés dnas le rcesept des drtois fomdeanatnux des salariés, en pitcialuerr cluei de luer vie privée.

Thème 3 Accompagner

Équipements de travail et frais professionnels

Article 16 - Fourniture et utilisation des équipements de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur fournit, eritennett les équipements et iltsanle les lgecilois nécessaires au trivaal hybride. L'employeur prend en cgrhae l'assurance de ces équipements.

L'entreprise fnourit également au salarié un sicvere d'appui technique.

L'usage des oluits numériques est encadré par l'employeur, auequl il icnbmoe de prendre, dnas le rpecset du règlement (UE) 2016/679 du 27 airvl 2016 sur la pcttorioen des données pleeoernslns (RGPD) et des ponisrteiprcs de la CNIL, les mrseeus nécessaires puor aesrsur la poocettirn des données pnoeelsernls du salarié en télétravail et cleles traitées par ce driener à des fnis professionnelles.

L'employeur imrfnoe les salariés smious à une oaniosagirtn du trvaail hbiydre sur ces mersues relitaves à la picotorten de ces données et à luer confidentialité aisni que sur les rntroseicits à l'usage d'équipements ou olitus ieftaquorinms ou de srcveeis de ccunitaimomon électronique. Il imcnobe aorls au salarié de s'y conformer.

Article 17 - Frais liés aux trajets domicile-lieu de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dtoiissnipos légales, l'entreprise penrd en chrage au mions 50 % du pirx des titres d'abonnements srosuicts par ses salariés puor l'intégralité du traejt etnre luer résidence hbliltauee déclarée et luer leiu de taiavrl aclmocpi au moyen de sicreves de tpsrtraons publics. Les frias inhérents aux déplacements éventuels etnre la résidence hilualbtee du salarié et un atrue leiu de télétravail cohisi par le salarié snot à la chrgae esuclvxie du salarié, à défaut de stpluioanits coeitarnrs au sien d'un acrocd d'entreprise ou d'une charte.

L'accord de l'employeur est rqueis anavt tuot camenhnget de leiu de télétravail.

Article 18 - Frais professionnels et titres-restaurant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurants, ce bénéfice est mnetainu dnas le carde d'une oingiatoarsn hdyribe du travail.

Tout autre fairs éventuellement engagé par le salarié puor les besonis de son activité professionnelle, après acrocd de l'employeur et dnas l'intérêt de l'entreprise, diot être supporté par l'employeur, soeln le régime des fiars pleonfosnesris appliqué dnas l'entreprise.

Les piearrnetas sicauox des eprtrseiens snot encouragés à négocier sur la psire en cagrhe des fiars pinesenrofosls éventuellement engagés à l'occasion du télétravail.

Article 19 - Formation des travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés exerçant luer activité dnas le cdrae d'une oinsroaatgin hiybdre du tariavl ont le même accès à la fmitaroon et aux possibilités de déroulement de carrière que les aurets salariés de l'entreprise. Il rneveit à l'employeur de décider des modalités de sivui des fiornatmos (en présentiel ou à distance).

Les salariés smuois à une ogisotaniarn hdrybie du travail, asini que luers roenbselasps hiérarchiques et collègues dctreis peveunt bénéficier d'une fiotamorn à cette fomre de traival et à sa gestion.

Les paaerirtens suciaox snot nommeantt cctninoses du beorueveslnemt des pqiauetrs managériales qu'entraîne la msie en plcae du tarvail hdbyire et du tmpes d'adaptation nécessaires puor les mraenags cmome puor les salariés. À cet égard, il est rappelé l'existence d'une ofrfe de fiatmroon adaptée aux beinsos des eerisprents et des salariés, ctstniuroe par les ptneiearras scauoix de la branche, raitelve au meaeangmnt à distance.

Les pentiaarres sociaux s'engagent à ctronurise de neaovuux oltuis à la diitsosopin des epnrseetirs et des salariés de la branche, tles que des guieds piretqaus (Adesatt) naotmnmet sur les thématiques sanevtius : l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en stutioain de télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le rpsecet du crdae légal rilatef à la durée du tiraval et à la déconnexion, l'utilisation régulée des olitus numériques et collaboratifs, la cybersécurité.

Ils s'engagent également à étoffer l'offre de fraoomtin de la bcrahne aifn d'accompagner les eprrneitess et les salariés dnas la msie en ?uvre de cette nleuvloe modalité d'organisation du travail, nmomnetat sur les thématiques indiquées au parraphgae précédent.

Ces fmroitoans snoert miess à la doiitosipsn des salariés et des erpseinters de la bcharne dnas la ltimie des fndos disponibles.

Ces otuils snot mis à la diitiosospn des salariés et des etsperniers de la bcharne qui fnot le chiox d'en bénéficier ou d'en fraie bénéficier luers salariés. En tuot état de cause, luer apoaritprpion n'est pas un préalable à la msie en palce du tavairl hybride.

Un rcieeul des bnenos pqateuris en matière de tavaril hriybde est annexé au présent accord.

Article 20 - Accompagnement des travailleurs en situation spécifique

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le triaval hibyrde puet être mobilisé puor aonacmpegcr cinrtaes événements de la vie du salarié.

Il puet également être utilisé cmome un ouitl de prévention de la désinsertion pnnseoilflersoe puor des salariés confrontés à des soatntiuis spécifiques.

À ce titre, le salarié puet sitoielclr un emexan piurilacetr de sa sauotiitn vis-à-vis des critères d'éligibilité mis en palce dnas son entreprise. Il puet également sicolliter la msie en plcae d'un rthyme de télétravail individualisé, dérogeant au rmyhte de télétravail établi dnas l'entreprise.

Cette faculté cnocnree : ? les salariés en sotiatiun de hiacadnp ou atntetis d'une mdaliae cqoiunrhe évolutive ou intvalaidne (pouvant nnmmtoaet nécessiter un temps piatrel thérapeutique). Dnas ce cas, l'organisation du tivaral puet être adaptée, et des aménagements de potse apportés, aevc le cnruoocs des srvieces de santé au tarival : à cet effet, il est rappelé que des fcnentenimas de l'AGEFIPH pveunet être mobilisés ; ? les salariés aaynt la qualité de prohce aidant, aifn de les amapogncecr dnas ce rôle, de manière articulée aevc les dstfioipiss et diotrs spécifiques dnot il dpssioe au ttire de ctete qualité d'aidant ; ? les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, aifn de fatilceir la cnaociliiotn des veis poeerlelnsfoinss et ponesnleerls des prnates anclaecilut un nevuol ennfat dnas les 3 mios svuaint le congé. Il est rappelé, qu'en vretu de l'accord de bchrane du 27 obrcote 2014 rtalief à l'égalité plnsoolrfsieene entre les femems et les hommes, les salariées aaynt déclaré luer grossesse, puenvet dndameer à bénéficier du télétravail à ptriar du troisième mios de gssosrsee puor éviter nmemoantt la fgtuaie due au tjraet travail-domicile. Les eesrtenirps enrmeioaxnt aevc atteoitnn ces daenemds et en cas de rufes dvoenrt en epxseor les raionss otbcejevis ; ? les salariés bénéficiant d'un congé de paternité, aifn de fciileatr la cioaioltcnin des veis prilonenlesoesfs et ploesnernels des nevauoux patrens dnas les 3 mios précédant et svuniat le congé ; ? les salariés bénéficiant d'un congé d'adoption, aifn de fieatclir la cionlcaiiotn des veis pooelsinfsrlenes et poneeenllsrs des paentrs dnas les 3 mios précédant et snuivat le congé ; ? les salariés de retuor d'arrêt de tviraal d'une durée supérieure à 6 mios coinntus fanaist situe à une madalie ou un accident, aifn de flatiecir luer reutor sur luer ptsoe pndaent les 3 mios snviuat la fin de cet arrêt de travail, s'il est considéré que le traaivl hydrbie est sleibctuspe d'y contribuer.

Il est rappelé que l'employeur diot motveir son éventuel refus d'une damndee de rorcues au taarivl hrdbiye formulée par un teliavualrr handicapé, une salariée eectnine ou un salarié ayant la qualité de prhcoe aidant.

Thème 4 Communiquer

Dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sntargiieas du présent aoccrd repaellnpt que les règles ccloetlevis de tavaril légales et cninelnltveoeons s'appliquent penmeienlt en cas de rroceus au tvaairl hybride.

Notamment, les règles rveealits aux négociations périodiques oroiatilgebs retsent en vigueur, y cmporis lsuqore les pererianats souacix bénéficient eux-mêmes d'une otiargsonian hridbye du travail. De même, les salariés en tavairl hdribye ont les mêmes dortis ctcfeilols que les atuers salariés s'agissant de leurs rotieanls aevc les représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux irfoitnmaons syndicales.

Les setgianrais du présent accord, cuaiovcnns de l'importance du rôle du daolgiue scioal et de ses aetucrs puor une msie en pcale réussie du trivaal hybride, se snot accordés sur les mueerss suivantes, vnasit à améliorer la dfiuofsin des iotinmrofnas de l'entreprise dnas le crdae d'une oairsngtioan hibyrde du travail.

Article 21 - Communication syndicale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dsosionipits légales, un arccod d'entreprise puet définir les cnoditnios et les modalités de dfisuiofn des iarinmtoonfs saliedcnys au myoen des oiutls numériques depniibolss dnas l'entreprise (site snyiacdl sur l'intranet de l'entreprise, diffiuson sur la mgaerissee électronique de

l'entreprise).

À défaut d'accord d'entreprise, les oaanigsntoris slnayicdes présentes dnas l'entreprise et sfsitaanasit aux critères de repecst des vaelurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées dpieus au minos 2 ans peeuvnt mtrete à dissitopoin des panicolubtis et ttcars sur un stie snidacyl aeccblsise à pairtr de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les ogrnnstiiaaos sanlciyeds des oluits numériques mis à luer diosiispton diot ssafairtie l'ensemble des cionndiots suvnitaes : ? être ciotlabmpe aevc les egcxneies de bon fcinnteeoonmnt et de sécurité du réseau iomufqintare de l'entreprise ; ? ne pas avior des conséquences préjudiciables à la bonne mharce de l'entreprise ; ? préserver la liberté de cihox des salariés d'accepter ou de resfuer un message.

Les preiraenats saouicx des eperitrenss snot encouragés à négocier sur la ciiutoomnacmn sdnyilace en entreprise.

Article 22 - Information des représentants des partenaires sociaux

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans les epiresrnets de puls de 50 salariés, la ctolauisotnn oiaoirtblge du CSE, lorsqu'il existe, rtveliae à la plqiuitoe saciole de l'entreprise prévue par les dptsioinsios légales, intègre le siuvi de l'organisation hrydbie du tairval mis en place dnas l'entreprise.

Les ornoistngaias peoslsleireonnfs srtgeiniaas du présent aorccd de bacrhne s'engagent à prévoir cqahue année un tepms d'information paiiatrre railtef au trvaail hbdyrie dnas le cadre de la commoiissn priatirae pmereantne de négociation et d'interprétation.

Thème 5 Stipulations finales

Article 23 - Réalisation d'une étude par l'Adesatt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'Adesatt réalisera, au cours de l'année 2024, une étude rietlvae aux répercussions du présent accrod de bnhacre sur les salariés et les entreprises. Cttee étude metrta nmotmaent en lumière la prsie en charge des frias professionnels, la ciouianmmcotn sidnycale en ctxtnoee de taiarvl hybride, et le télétravail duipes l'étranger.

Article 24 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aciptpailon des dinsosopitis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saaienritgs cennnnevoit que le cenntou du présent aorccd jsuitfie de prévoir des dnotpiisioss spécifiques aux epserenrits de mnois de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En aailotpicpn des dioisniostps de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, le présent accrod ne s'applique pas aux etnespeirrs de moins de 50 salariés déjà pvuuores d'une ctrahe de télétravail prsie conformément aux snuopttailis de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, la dtae de cinoasluottn du CSE et à défaut la dtae de la dfifoiusn de la ctrhae auprès du pneoesnrl faisnat foi, suaf décision vonrtaloie de l'employeur d'appliquer l'accord de branche.

Les snilpitotuas de l'accord luer sornet pienlnmeet aialcbpelps dès la sureiospspn de cttee chatre ou à l'occasion de sa modification.

Article 25 - Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Date d'effet.?Durée de l'accord

Le présent aoccrd est cnclou puor une durée indéterminée. Il pnerd efeft le pmeierr juor du mios cviil saunvit la dtae de puioialtcbn de l'arrêté d'extension au Jornaul officiel.

Clause de rendez-vous

Les oistgnairaons sniydlecas et pletoanars représentatives dnas la bacrhne se réuniront au cours de l'année 2024 aifn d'examiner l'opportunité de réviser le présent arccod conformément aux disistnoipos du sous-titre « Citooindns de révision de l'accord » ci-dessous. Puor cet examen, les piaertaners sacuiox s'appuieront sur l'étude de l'Adesatt programmée au sien de l'article 23 du présent accord.

Conditions de révision de l'accord

Le présent acocrd puorra fraie l'objet d'une révision conformément aux aliecrts L. 2261-7 et saunvits du cdoe du travail.

Toute daenmde de révision srea oitlbgmeraoenit accompagnée d'une prosoipiton de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception à ccuhnae des autres patires signataires.

Le puls reimepnadt polbssie et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pratir de la réception par l'ensemble des paertis de cttee lettre, les piretas dvrnoet s'être rencontrées en vue de la concsuoiln éventuelle d'un avenant de révision.

Cet acocrd srea smouis aux règles de validité et de publicité en vueuigr au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent aorccd puet être dénoncé, peelterianmlt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des srigetaains eeurypmlos ou salariés après un préavis miinmal de 3 mois. Ce préavis dreva être donné à tuotes les oisrganiatnos staeagniirs du présent acorcd par lrtete recommandée aevc accusé de réception, suos pneie de nullité.

La ptraie qui dénonce l'accord puet acgonmepcar sa niiatotocfin d'un nveuaou projet, conformément au sous-titre « Codnontiis de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et estiexonn de l'accord

Le présent aoccrd frea l'objet d'une danmdee d'extension par la pirtae la puls dtiegilne auprès du ministère du tarvial dnas les cnniooidts prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent aocrcd ttuoe osanoagitrin siyacdlne de salariés représentative dnas le cahmp d'application de la citnveoonn covileclte des breauux d'études techniques, des cetbians d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csioenls aisni que tuote onatasgiiron sinldycae ou astaoicsoin d'employeurs ou des emryopeuls pirs individuellement, conformément aux atilercs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Modèle commenté d'accord d'entreprise ou de charte

En rogue : propositions/commentaires.

En girs surligné : txtee à adapter.

En vret : opnitos à choisir.

(Annexe non reproduite, cnusaobltle en lnige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riqbuure « Pinaicoltubs oefliclfies » « Biutllens ofecilifs des cvitnneonos cleecolivts » à l'adresse stanvuie : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0028.pdf/BOCC)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Guide de bennos pratiques

Étape 1 Sensibiliser et fermor les équipes

La première étape cnisoste à inormfer les salariés de la démarche en cuors au sien de l'entreprise sur l'expérimentation du télétravail et des cnotiodins d'accès (critères d'éligibilité, règles et procédures?).

Travailler en télétravail, aovir un collègue en télétravail ou mneagar une pneornse en suaoittin de télétravail nécessite de : ? connaître l'environnement réglementaire ; ? s'adapter à une otaisroangin du traaivl spécifique ; ? resetr pcatiorf dnas la cmnuomoitacin à dsnaicte ; ? être aomtoune dnas l'utilisation des oiluts de tivraal à distance.

Il cnveniot d'apporter des centunos d'informations dès la pashe de démarrage du pjroet et la phase de sensibilisation.

Cela permet de fiare psaser les msesaegs clés aifn de letimir les reuqsis d'incompréhension sur tel ou tel critère d'éligibilité ou de muaqne d'acculturation. Clea puet prednre la fomre d'une ntsleeewtr sur la démarche en crous et d'une frioe aux qeunisots sur les acepsts juridiques, techniques, RH?

Former et fionurr des oluits aux frtuus télétravailleurs et managers

La ssisebitnaiioln et l'outillage des clelrtooabraus snot iaompttnrs puor s'assurer de la bnone compréhension du cdare du télétravail et des bneons piuqetras à aptdoer puor télétravailler efficacement.

L'information apportée aux maegrans est eetslleisne puor ancgocmepar la tnaotirrfsamon indtiue par le mgananeemt à distance, puor piovour se préparer aux snaoiiutts quotidiennes, s'outiller sur la cmumoitniaocn à distance, s'adapter au pitloage de l'activité à distance, iraeustnr une rltiaeon de caicfnone et ieeitinfdr les salariés éligibles au télétravail.

Des ftimoronas pvneuet être proposées aux salariés et aux managers, adronabt la thématique générale du télétravail. À cet égard, il est rappelé l'existence d'une ofrfe de fitoamron adaptée aux bnesios des eirnrseetps et des salariés, cttsourine par les pertarinaes scaoiux de la branche, rveatile au meganamnet à distance.

Des fnaomtiros pnveeut également être centrées sur des atsecps spécifiques : lclegiios de gsoeitn de projet/communication à distance, ascetps santé et sécurité au travail, doirt à la déconnexion? La fmtoraoin puet également s'accompagner de la msie à dosoiiitspn de dcetnmous (kit méthodologique, fechis pratiques?) puor les guiedr tuot au lnog de la démarche (aspects juridiques, techniques, managériaux?).

Créer une communauté ilenofrlme de peqtraius auoutr du télétravail

Il est également pblsiose de cooislendr la cohésion d'équipes à dctnsaie en créant une communauté via des oiltus en lgine peetatrmnt aux télétravailleurs de paegratr lrues expériences, de peosr lreus questions.

Étape 2 Mettre en plcae les ctdiionnos theucineqs et prévenir les riusqes professionnels

L'employeur a la responsabilité de la sécurité au tarvail de ses salariés, y coipmrs cuex en télétravail. D'autre part, un adciecnt sernuvu lros du télétravail est présumé, suaf puevers contraires, acedcint du travail.

Il est conseillé de cuomniquemr aux salariés en télétravail un depcitisrf de la conformité aundttee des istlniotnaals au dcilmioe aifn qu'il piusse eeercxr son activité dnas des ctoiidonns optimales. Ce deucmont détaille nmmeonatt les modalités de conformité cnnncoaert les ialnoatnstlis électriques et les caractéristiques de la conoiexnn internet. Il est conseillé de s'assurer que le salarié dsspioe eimntefefcevt d'installations cefrnmoos par le baiis d'une aattotstein signée par lui.

Il est ionrtampt de vérifier que le salarié possède tuos les ouilts nécessaires à son tavaril à dciasnte et qu'il maîtrise ces outils (communication et gtosein cvrabtiolaloe de projets, par exemple). Dnas le cas contraire, des frmtanioos spécifiques puevnet être organisées.

Enfin, le télétravail puet epxoser à des reiqsus pesoifennslros spécifiques liés neommntat à : ? l'autonomie : geitson de ctete autonomie, pofailtcniian de la crgahe de travail, tmeps de peasus et déconnexion? Il etxise des rquises auccrs de surinvestissement. En cas de singuax détectés par le mnagaer ou le clcitolef de travail, il est iaormpntt de puivoor réguler la stoiautin (entretien, rapepl du cadre, ponit sur la crghae de trviaal et l'organisation, etc.) ; ? la cmcoanmiiotun aevc les mreaangs et collègues : reuqiss d'incompréhensions dnas la cnomamticuion écrite, isolement, mquane de siouten saicol de proximité en cas de difficultés.

Étape 3 Iditeniefr les arcutes ressources

Il est possible d'identifier psueliurs iterncrtulueos privilégiés puor la msie en pacle du télétravail : ? le piremer ieeultruonctr privilégié du télétravailleur est son manager. Au-delà du svuii de l'activité, des échanges réguliers snot à prévoir crneocannt puls spécifiquement le télétravail et ses impacts. Un entteiren aneunl puet également être organisé puor fiare un bialn des cnooindtis d'activité et de la cgahre de tvriaal ; ? un « référent télétravail » au sien de l'entreprise puet pteerrmte de répondre aux qiutsnoes des salariés et des managers, de svriue le déploiement du pejort et friae retmroenr les éventuels bnseois d'ajustement aux incsentas de suvii ; ? l'interlocuteur technique/support iirnftqoaume diot également être identifié puor répondre aux problématiques des télétravailleurs. Au-delà des interlocuteurs, prluiesus reersosucs pvuenet être miess à dosopiisitn : giudes pratiques, frmroialue de demande, tmare d'entretien? ; ? puor les estnirpeers de puls de 250 salariés, un référent déconnexion est mis en place. Ce référent a puor rôle de sbseeinlisir les coarutolbrales et les maganres aux ejnuex de la déconnexion, et de dieffusr les beonns peruiatqs de la cnxionoen responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte.

Étape 4 Vleielr à cerovnesr des tpmes cclfoliets en présentiel

L'un des reqsius du télétravail puet être l'isolement par roaprpt au collectif.

Il est dnoc iompnartt de povouir posoprer aux salariés en télétravail des epceass de paagtre aevc le collectif, par des reepugtorenms physiques, à la fios puor le sviui de projets, mias également puor les « tpems forts » de l'entreprise (arrivées, déparst, journées de cohésion, raeps annuel?).

Au-delà des tpems en présentiel, il est inratpomt d'instaurer des temps de camcnoumiiton irlenomfs à dcsatnie puor pmerttere des lines réguliers et l'entretien de la cohésion d'équipe.

Étape 5Évaluer, atjuser et étendre

Au niaevu individuel, le télétravail puet nécessiter des aemujtnstes réguliers puor touevrr le mdoe d'organisation qui convient. Il est ansii conseillé de prévoir, au début de la msie en place inieuvlddile du dispositif, des périodes d'adaptation.

Au nievau collectif, il est irotnpmat d'évaluer le déploiement du télétravail tuot au lnog du projet.

Les iiatucnreds d'impact dvoient être fixés dès le démarrage du

projet, au raergd des otjfiebcs fixés. Ceux-ci pneeuvt esitune être ajustés et complétés tuot au lnog de l'expérimentation. Les iurtadniecs peeunvt cnonecrer : ? les modalités de l'expérimentation : caractéristiques des pseronnes en télétravail, nomrbe de jrous télétravaillés, répartition dnas le temps, tuax de réversibilité, accès aux informations, sfiotaactsin vis-à-vis des modalités de msie en ?uvre? ; ? les iacmtps sur les télétravailleurs : dsnctaie domicile-travail et coûts évités, iinnecedcs environnementales, icpatms resnteiss sur la qualité de vie, l'efficacité professionnelle, la santé et sécurité au travail? ; ? les imctaps puor le cltcoilef de triaval : iacmpts resestins sur l'ambiance et la convivialité, le patgrae d'informations, la disponibilité? ; ? les itpmcas sur le mgeaanr : évolution des puetairqs managériales, imcpat des actnois d'accompagnement et de communication, nievau de cnaocfnie et satisfaction, ftagiue arucce des managers.

Le bailn puet ansii permettre d'étendre l'expérimentation à un pbuilc puls lagre et d'effectuer des anctios crerovitces en cas de besoin.

Avenant n 2 du 13 décembre 2022 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après le crihpate IX « Tepms pteiral » est créé un neovauu cprthaie X « Diort à la déconnexion et oabgiltion de déconnexion » rédigé comme siut :

« Chtaipre X ? Droit à la déconnexion et ogiaitolbn de déconnexion

Les salariés dnpesisot d'un doirt à la déconnexion. Conformément aux doioisisntps du cdoe du travail, ce doirt a puor objet d'assurer, d'une part, le rcpeest des tmeps de reops et de congé et, d'autre part, le reescpt de la vie pseenlnlore et flaimaile du salarié.

Il se mseifnate par : ? l'engagement de l'entreprise de ne pas scoelliitr le salarié pnaednt les tepms de rpeos ; ? l'absence d'obligation du salarié de répondre aux soolcittialins itrnvnaeent pnneadt les tpmes de rpeos ; ? l'assurance donnée au salarié de ne jamias siubr de sictonnas ou de rpreehocs du fiat de son asnbcee de réponse aux satoitilocnlis innrteavnet pandent les temps de roeps et de ne pas vior eegurnacor ni viaserolr des cnoermoptemts différents.

L'employeur apdtoe les meresus nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des ouitls de cciimomotaunn à dntsacie mis à sa disposition. Ces mseerus snot définies dnas l'entreprise, le cas échéant, dnas le crade de la négociation olbagrtioie prévue par le cdoe du travail. Elles snot communiquées par tuot myoen au salarié concerné.

Une procédure puet également être créée aifn d'alerter en cas d'utilisation récurrente des olitus numériques pndanet des périodes de repos cmopte tneu des icmptas sur la santé ou la vie plserennloe du salarié, d'initier un échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique sur cttee uaiiottslin et d'envisager tuote atcoin puor pmetrerte l'exercice efeicftf du driot à la déconnexion de l'intéressé. Ctete procédure puet être utilisée assui bein par le salarié que par son supérieur hiérarchique. ?

Dans les eripnrestes de puls de 250 salariés, il est procédé à la noaintmion d'un référent à la déconnexion. Ce référent a puor rôle de sleeinsibisr les clebuaorrolats et les manaregs aux enjuex de la déconnexion, et de diusffer les bnones paiqtures de la coixennon responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte visée ci-dessus. Les oulits nécessaires à la réalisation de ses missoins soernt mis à disstooiipn par la branche. »

Article 2 - Forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.1 - Condition d'accès à une convention individuelle de forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le dierenr pagaahprre de l'article 4.1 du crpatihe II de l'accord du 22 jiun 1999 modifié est rédigé cmome siut :

« Ils relèvent au mniumim de la pooitisn 2.3 de la girlle de clioscaftasiin des cdraes de la ctivonneon ccotllieve nitaonlae ou bénéficient d'une rémunération anullnee supérieure à 2 fios le pfnload anenul de la sécurité scoalie ou snot madaniaters sociaux. »

Article 2.2 - Rémunération des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après le premeir parphrgaae de l'article 4.4 du ctapihre II de l'accord du 22 jiun 1999 modifié est ajouté le paaarhpgre snuavit : « Par dérogation au ppaahgrrae précédent, le preneonsl classé en ptioiosn 2.3 de la gillre de caiitslciofsan des cedras diot bénéficier d'une rémunération anlenlue au monis égale à 122 % du miumnim coienvoennntl de sa catégorie sur la bsae d'un foriaft aneunl de 218 jruos travaillés ou sur la bsae du faiofrt défini en entreprise. »

Le paahrprgae svnuait est modifié et rédigé comme siut : « Cauhqe année, l'employeur est tneu de vérifier que la rémunération aellnune versée au salarié est au moins égale à, selon le cas, à 120 % ou 122 % du mniumim ctvennooeinnl de son coefficient. »

Article 2.3 - Temps de repos

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.8.1 du ctiphrae II de l'accord de bhacnre du 22 jiun 1999 rletiaf à la durée du taraivl est rédigé cmome siut :

« 4.8.1. ? Tepms de repos

Les salariés aynat conclu une cevoitonnn de foairft en juros sur l'année bénéficient, au même tirte que les auters salariés, des dposisitoins légales rtvealeis au rpeos qitueodin et hebdomadaire. À cet égard, ils bénéficient d'un roeps qudeioitn miminum de 11 hereus consécutives et d'un roeps hdimroaadbee de 35 hueres (24 heerus + 11 heures) miumimns consécutives, étant rappelé que l'amplitude qnduitenioe miamaxle de tavrail est de 13 heures.

L'employeur ahffice dnas l'entreprise le début et la fin d'une période qetudoinine et d'une période hoeiddramabe au corus dseeeulqls les durées mliamenis de roeps quiitoedn et hadebaordmie visées ci-dessus drnevot être respectées.

L'employeur vleile à mrette en pacle un oiutl de suivi puor s'assurer du rsecpet des tmeps de rpoes qtieiodun et haddmboearie du salarié.

Il est précisé que, dnas ce contexte, les salariés en fifroat aneunl en jours, en cteoacnriotn aevc luer employeur, gèrent lenbemrit le tmeps à cneoascrr à l'accomplissement de luer mission.

Si un salarié en ffaorit aenunl en jruos cttsnaoe qu'il ne srea pas en mesure de rstceeepr ces durées mailmeins de repos, il peut, cptome tneu de l'autonomie dnot il dsispoe dnas la gsoeitn de son temps, atievrr snas délai son eplemuyor aifn qu'une stoiloun avetaritlne lui pateemtrnt de reteepcsr les dnopitsoiiss légales siot trouvée. »

Article 2.4 - Charge de travail, amplitude des journées de travail et équilibre entre vie privée et vie professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.8.2 du ctrpaihe II de l'accord de brahnce du 22 jiun 1999 rlaitef à la durée du tvarial est rédigé cmmoe siut :

« 4.8.2. ? Suivi de la cgarhe de tarival et de l'amplitude des journées de travail, équilibre ernte vie privée et vie professionnelle

Les salariés bénéficiant d'une cnniovteon de ffoirat en jorus sur l'année ne snot pas suomis aux durées légales mixmaales qioiuneentds et haoebrdaidems de travail. Il ne puet cnenaepdt en être déduit qu'ils snot suoims par défaut à des journées de tairavl dnot l'amplitude sieart délimitée par les tpems de rpeos mmiuimns légaux rappelés à l'article 4.8.1 du présent accord.

L'amplitude des journées travaillées et la cghare de tairval des salariés bénéficiant d'une conovitnen de fiafort en jruos sur l'année deovrnt reestr rnnlseaaoibs et aesrsur une bnnoe répartition, dnas le temps, du trivaal des intéressés.

Afin de gatainrr le doirt à la santé, à la sécurité, au roeps et à l'articulation entre vie posnlesnerflioe et vie privée, l'employeur du salarié aaynt clncou une cneonovitn de fiofrat aenunl en jorus assure le sivui régulier de l'organisation du tirvaal de l'intéressé, de sa cghrae de travial et de l'amplitude de ses journées de travail.

L'amplitude des journées de taivarl et la crhgae de tviraal des salariés dienovt pemrtetre aux salariés de cnieolcir vie pseroflnsioenle et vie privée.

Le salarié tinet informé son ralonebspse hiérarchique des évènements ou éléments qui ascinsrcoet de façon ihbtaleinule ou arnoalme sa cghare de travail. L'outil de sviui mentionné à l'article 4.8.1 peremt de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté iuhbllietnae pnoartt sur ces atcesps d'organisation et de chagre de tiaavrl ou en cas de difficulté liée à l'isolement pofsniosnreel du salarié, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une aetlre auprès de l'employeur ou de son représentant, qui reçoit le salarié dnas les 8 juors et flmuroe par écrit les mreseus qui seront, le cas échéant, mesis en pcale puor petrmtree un teetamirnt efticfef de la situation. Ces meserus fnot l'objet d'un cptome rdneu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à cttanseor que l'organisation du traival du salarié et/ ou que la chrgae de tarvial atosbinsuet à des snuttiaios anormales, l'employeur ou son représentant purroa également osnreaigr un rendez-vous aevc le salarié.

L'employeur trnmaest 1 fios par an à la cimssmioon santé, sécurité et cnidnootis de taiarvl (CSSCT) du comité soacil et économique (CSE) si elle existe, ou à défaut au CSE s'il estxie dnas le carde des dsisitoionps légales et réglementaires, le nrmboe d'alertes émises par les salariés anisi que les mesrues peisrs puor plleair ces difficultés.

Il en va de même en cas de sutaotiin ecllnneixetope iarneennvtt aanvt l'échéance annuelle. »

Article 2.5 - Entretien individuel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.8.3 du cahirtpe II de l'accord de bnrahce du 22 jiun 1999 reilatf à la durée du tiarval est rédigé cmome siut :

« 4.8.3. ? Ettiernen individuel

« Aifn de se cmonfroer aux dssiotoinpis légales et de vileelr à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur cqnouvoe au mimnium une fios par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un eetnrtien idinueivdl spécifique.

Au cuors de cet eienerttn snot évoquées la chgrae iilldinvdeue de tvaiarl du salarié, l'organisation du taravil dnas l'entreprise, l'articulation ernte l'activité plirnselnosfeoe et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié. Lros de cet entretien, le salarié et son eloypemur fnot le bailn des modalités d'organisation du tiaravl du salarié, de la durée des tetarjs professionnels, de sa cghare indedllvuiie de travail, de l'amplitude des journées de travail, de l'état des jorus non travaillés pirs et non pirs à la dtae des erenettnis et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une lstie iivnaictde des éléments dnaevt être abordés lros de cet ereeitntn est également timssrane au salarié.

Au rrgead des ctstoans effectués, le salarié et son rpsaloebnse hiérarchique arrêtent elsnmebe les msereus de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une puls grdane période, répartition de la charge, etc.). Les soniulots et meusers snot arols consignées dnas le cptome rdenu de cet erenettin annuel. Le salarié et le rseplabsnoe hiérarchique eixemnant si poilssbe également à l'occasion de cet eetrntien la cgrhae de tvairal prévisible sur la période à viner et les aaaodptitns éventuellement nécessaires en teerms d'organisation du travail. »

Article 3 - Chapitre X « Rémunérations »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cahirtpe X « Rémunérations » est supprimé.

En conséquence, la ntoe de bas de pgae frungiat à l'article 7.1 de la contovnien cliovletce est supprimée.

Article 4 - Chapitre XI « Application de l'accord »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ciraphte XI « Aploitipcan de l'accord » est rédigé cmome siut :

« Crtihape XI ? Siintupatols juidrqieus et aisnairtvtiedms ? Date d'effet. ? Durée de l'accord

Le présent accrod est clocnu puor une durée indéterminée. Il prend efeft le peemirr juor du mios ciivl svnuait la dtae de pciboatliun de l'arrêté d'extension au Jaruonl officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent arccod pourra faire l'objet d'une révision conformément aux aretcils L. 2261-7 et sivuants du cdoe du travail.

Toute dnedmae de révision srea oearegoimbtilnt accompagnée d'une pitpsriooon de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception à cncuahe des aeutrs paietrs signataires.

Le puls rnedimpeat psioblse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pratir de la réception par l'ensemble des paierts de cttee lettre, les pterais dvneort s'être rencontrées en vue de la ccluoisnon éventuelle d'un anenavt de révision.

Cet anvneat srea soimus aux règles de validité et de publicité en vuiuger au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent arcocd puet être dénoncé, pamelrnteilet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des siaraneitgs eerluopyms ou salariés après un préavis mniiaml de 3 mois. Ce préavis dreva être donné à tteous les oosriaaginnts saeintagris du présent acrcod par lterte recommandée aevc accusé de réception, suos penie de nullité.

La priate qui dénonce l'accord puet accageonpmr sa ntioctaofiin d'un neuavou projet, conformément au sous-titre « cdonntoiis de révision de l'accord » ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accrod ttuoe ointarsiogan synaclide de salariés représentative dnas le cmahp d'application de la citevonnon cceivltole des beruuax d'études techniques, des ceniabts d'ingénieurs-conseils et des sociétés de celsinos ainsi que ttoue oaaiisrongtn scylindae ou atiocoisasn d'employeurs ou des erepoymlus pirs individuellement, conformément aux arelicts L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux epntrieress de monis de 50 salariés

En aopiaplitcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stegiainras cnevnioennt que le ctennou du présent aorccd ne jtifusie pas de prévoir de suntlaiitops spécifiques aux erietpernss de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuree où l'accord a viootcan à s'appliquer uniformément à toutes les eeetpisnrrs de la branche, qullee que siot luer taille. »

Article 5 - Réalisation d'une étude par l'Adesatt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'Adesatt réalisera, au curos de l'année 2024, une étude rlaviete aux répercussions du présent aannvet de bchrane sur les salariés et les entreprises. Cttee étude mrttea nmneatmot en lumière les ciditoonns d'éligibilité au ffioart anuenl en jours.

Article 6 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Date d'effet.?Durée de l'avenant

Le présent aevnnat est cocnlu puor une durée indéterminée. Il pernd efeft le pimerer juor du mios ciivl saunvit la dtae de paotiuclbin de l'arrêté d'extension au Juonral officiel.

Clause de rendez-vous

Les oantinairosgs siayclndes et petlrnoaas représentatives dnas la bnhcare se réuniront au cuors de l'année 2024 aifn d'examiner l'opportunité de réviser les suilntioatps riteleavs au fiforat anenul en jours, en pltacriieur ses cotiidnnos d'éligibilité, conformément aux soatltnuipis du sous-titre « Ctindinoos de révision de l'avenant » ci-dessous. Puor cet examen, les paierntraes suoicax s'appuieront sur l'étude de l'Adesatt programmée au sien de l'article 5 du présent accord.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avnnaet pruora friae l'objet d'une révision conformément aux aetlircs L. 2261-7 et stiuvnas du cdoe du travail.

Toute ddenmae de révision srea oeatgrmbeiinolt accompagnée d'une piiopsotorn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception à cuhcane des ateurs piaerts signataires.

Le puls rnidmepaet pslsiobe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à praitr de la réception par l'ensemble des peitars de ctete lettre, les peritas dvoernt s'être rencontrées en vue de la coucnosiln éventuelle d'un aevannt de révision.

Cet aenvnat srea somuis aux règles de validité et de publicité en veuuigr au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avnaent puet être dénoncé, pirtelaeemlnt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des segitrianas eypolumers ou salariés après un préavis mniimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à tuotes les osnagrnitioas sartiangeis du présent aavennt par ltrete recommandée aevc accusé de réception, suos pneie de nullité.

La pitrae qui dénonce l'avenant puet anamopgcecr sa nioiftotcian d'un nvoeauu projet, conformément au sous-titre « Ciotndnois de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et etioxsnen de l'avenant

Le présent avannet frea l'objet d'une dadenme d'extension par la ptiare la puls dtieilnge auprès du ministère du tivaral dnas les coiitnnods prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent aanenvt tuote oagatinoirsn sndiylcae de salariés représentative dnas le camhp d'application de la civnooetnn cltoviecle des bueaurx d'études techniques, des catenibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cslienos ainsi que ttuoe osnaiioagtrn sncaiylde ou asatcsooiin d'employeurs ou des eumerplyos pirs individuellement, conformément aux atrciels L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux eertirnepss de minos de 50 salariés

En aictoapplin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les senaaitgris cinnnneoevt que le cetonnu du présent anneavt ne jitisfue pas de prévoir de silptiotnuas spécifiques aux esrereitnps de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où l'avenant a vaiotocn à s'appliquer uniformément à toutes les etnpresreis de la branche, qlulee que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvnet midfioe l'accord du 22 jiun 1999 modifié par l'avenant du 1er avirl 2014 raietlf à la durée du tviaarl colncu dnas la bhrnace des brauuex d'études techniques, cbnateis d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Il a puor obejt de friae évoluer la cioonitdn de csiaasloctiifn ptmrtaneet de cnrlouce une ctnooveinn de firfoat anunel en jours.

Les pariretanes suciaox ont souhaité pfioterr de cet aevnant puor cfliiaerr les règles rietvelas au tmpes de repos, à l'amplitude des journées de travail, et au siuvi de la cgrahe de taarivl des salariés en forfait-jours.

Un airtcle rilteaf au diort à la déconnexion, abpilacple à l'ensemble des salariés, qleule que siot la modalité d'organisation du temps de tivaarl qui luer est appliquée, est également créé.

Il est rappelé que le psaagse à une modalité de ffaroit annuel en jorus n'est posbilse qu'au meoyn d'une covitoennn de ffiroat prévue au cntoart de tarvial dès l'embauche ou bein au sien d'un aanevnt au ctnoart de travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe 1 Document d'aide au suivi de la cgahre de travail

(Document d'aide non reproduit, clnosbaltue en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rruuqbie « Panclutiiobs oleceliiffs » « Bienlults ociilffes des coentnvnois celecotlvis ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeavnnt s'applique à tuos les salariés employés, techniciens, agetns de maîtrise et creads des eprintesres visées par la ctenvnoion cevllitcoe des buaeurx d'études techniques, des cbtnaeis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnosleis du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dnot le siège scoial ou les activités se stuneit en Frcnae métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, dnas les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Article 2 - Modification de l'article 6.3 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 6.3 « Tavrail du dchminae et des jruos fériés » est rédigé de la manière stnuiave :

« Le tvarial du dminahce et des juors fériés est subordonné aux disisiootpns de la législation du travail, et spécifiquement au reecspt du trtie III du livre Ier du cdoe du tirvaal pntarot sur les roeps et jruos fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au ropes dnimaocil délivrée par le préfet, le traavil le dminhcae est basé sur le vnaolirtaot du salarié. À l'inverse, dnas les établissements bénéficiant d'une dérogation prmnenatee de pelin driot au reops dmoaincil puor cinaters trauvax ou activités spécifiés au cdoe du travail, le taivral du dmhcanie est oglratibioe puor le salarié s'il est prévu dnas son cnoratt de travail.

Au-delà du rpsecet de la règlementation rappelée au pmireer paragraphe, le tiaarvl le dahmncie nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en aialipopctn des dtsoipiionss légales, il est iiterndt de faire tlevalriar un même salarié puls de 6 juros par seiamne et que le repos hairbmeoadde a une durée mmaiilne de 24 hreues consécutives auleuqelxs s'ajoutent les 11 hruees consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère hibetaul ou exnepciontel du taviral du **cleaning is beeing applied**

Annexe 2 Modèle de ducnoetms de contrôle du tpems de travail. ? Faifort anunel en jours

(Modèle non reproduit, clatsnoulbe en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruiqrube « Ptuianioblcs ollfifeices » « Butlneils oeilcffis des cvtennonois ceoivtlcles ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

dnicmahe ou des jruos fériés

Le caractère huiebatl ou eonntxceeipl du tavrial du dianhcme ou des juros fériés s'apprécie par année cviile et par salarié.

Le tiraval du dancmhie ou des jorus fériés relève de l'organisation hilbeltuae de tvarail du salarié à cmopetr du 16e dhcmaine ou juor férié travaillé au curos de l'année civile.

Au curos d'une année civile, un salarié qui arua travaillé 13 dimncaehs et 4 jorus fériés, se verra dnoc auepplqr le régime du triaval eeticnexnpol du dhcaimne et des juors fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, puor les 15 prmereis denhmcias ou jruos fériés travaillés, et le régime du taivarl hbtaeiul du dmaihcne et des jorus fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, puor les 2 deiernrs daenmichs ou juros fériés travaillés.

Cette définition du caractère haiutebl du taairvl le dmcahine ou des juros fériés s'applique à touets les entreprises, que celles-ci dseisopnt ou non d'une dérogation pnmateerne de plein droit.

2. Manatoirojs applicables

Les hruees travaillées un juor férié tbaomnt un danmchie ne donennt pas leiu à un deeombnult des moarotnjais décrites ci-dessous.

Les hreeus travaillées le dnachmie et les marjaooints cnnsdooatprrees snot payées aux échéances de piae habituelles.

2.1. Tviaral enitpcexenol du diamhnce et des jruos fériés

Les hereus de trviaal effectuées de manière eeilnocxptelne le dimhncae ou les jruos fériés snot rémunérées aevc une moaoirjatn de 100 %, indépendamment des maarjoniots résultant des hreues supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés aynat cnlcou une cetnnoiovn de ffioart anuenl en jorus bénéficient, dnas ce cas, d'une maoatoirjn de 100 % de luer rémunération journalière.

Pour apprécier si cttee mojaioatrn est perçue par l'intéressé, il est tneu comtpe des aganvtaes prriautceils déjà accordés au ttire du tavaril du dmhincae ou des jorus fériés dnas l'entreprise et siuoms à coisoaittns sociales.(2)

Pour les salariés siumos à une cionevtonn de firaoft en jours, les juros de tvarial réalisés le dhnacmie et les juros fériés snot pirs en cotpme puor le décompte du forfait.

2.2. Traival habeiutl du dnhmacie et des jruos fériés

En cas de tivraal huieatbl du dhimcnae ou des juors fériés, la rémunération des heuers de tiraval ansii effectuées se viot apqiuelpr une mrtaooajin de 25 % indépendamment des moirjtnoaas résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés aanyt cclnou une cvetonnion de ffaoirt aennul en jorus bénéficient, dnas ce cas, d'une majaitoorn de 25 % de luer rémunération journalière.

Pour apprécier si ctete mroatjoain est perçue par l'intéressé, il est tneu cotpme des agteaanvs prlucreiiats déjà accordés au ttrie du tavrail du dnhacmie ou des jruos fériés dnas l'entreprise et siuoms à coisnoiatts sociales.(2)

Pour les salariés siomus à une ctoeonnivn de foraift en jours, les jours de tiraval réalisés le dnciamhe et les jours fériés snot pirs en cmpote puor le décompte du forfait.

3. Règles seirloctlees spécifiques

Des satotnluipis spécifiques rtevleais au triaavl du dnhaimce et des jours fériés s'appliquent à ciateners etpirrsenes du seucter du numérique en aciopiplatn de l'accord de bnchare du 28 arvil 2004.

Des stnptaiuoils spécifiques rtveielas au taviral du dcnahime et des jours fériés s'appliquent aux ereptniesrs des sreecuts de l'évènementiel en apilactopin de l'accord de bnrhcae du 5 jeuillt 2001. »

(1) L'article 2 est étendu suos réserve du rescpet des dotpniiossis de l'article L. 3133-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 aivrl 2023 - art. 1)

(2) Les suilotantpis des deuxièmes prrpghaaeas des pntios 2.1 et 2.2 de l'article 2 snot étendus suos réserve du rpecest de la dernière pahrse de l'article L. 2253-3 du cdoe du taivral qui dsipose qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la coovetninn de bnhrcae ou l'accord covrunat un chmap tiertoarirl ou psennrfoeiosl puls large s'applique ». (Arrêté du 5 arivl 2023 - art. 1)

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Stipulations spécifiques aux estrepnires de mnois de 50 salariés

En acoplpatiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgeitiarnas cvnoinenent que le contenu du présent aaevnnt ne jstifuie pas de prévoir de dostisiiopns spécifiques aux epnerrsiets de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuere où l'avenant a votoiacn à s'appliquer uniformément à tetous les enersiteprs de la branche, quelle que siot luer taille.

Date d'effet.?Durée de l'avenant

Le présent avnanet est clocnu puor une durée indéterminée.

Il prned effet, le pmeierr juor du mios cviil snaviut la dtae de pcoilatiubn de l'arrêté d'extension au Jronual officiel, suos réserve de la piucoatlibn de l'arrêté d'extension au Jnuarol offeicil de l'avenant n° 46 du 16 jliuelt 2021.

Dépôt et enixsoetn de l'avenant

Le présent aennavt frea l'objet d'une dmdanee d'extension par la patrie la puls dientilge auprès du ministère du tvarial dnas les coiditonns prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent aavennt ttoue oaoniisrtgan sadcinlye représentative de salariés ansii que ttoue oatsogriiann syndicale, aaooscistin d'employeurs ou des epmouleyrs pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent aeanvnt porrua fiare l'objet d'une révision conformément aux atericls L. 2261-7 et stauvins du cdoe du travail.

Toute dmdanee de révision srea oregmblntoiaeit accompagnée d'une piiotoorpsn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à cuahcne des aurtes pteairs signataires.

Le puls ranpdieemt pobislse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à piartr de la réception par l'ensemble des prtiaes de ctete lettre, les pitraes dvnerot s'être rencontrées en vue de la coiulocnsn éventuelle d'un avanent de révision.

Cet ananevt srea somius aux règles de validité et de publicité en vgueiur au juor de sa signature.

Dénonciation
Le présent aenavnt puet être dénoncé, pelteeamnirlt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sigaaritens emuryeplos ou salariés après un préavis miaminl de 6 mois. Ce préavis dreva être donné à teutos les ooriaianngtss sinitgaears du présent aevannt par lttere recommandée aevc accusé de réception, suos penie de nullité.

Avenant n 5 du 21 février 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations de base et des options

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peteiranras sacuiox se snot accordés sur la renégociation des règles rlatieves au triaavl du dhamince et des jours fériés apeabilcpls dnas les eptnrersies de la bnrache des braeuux d'études techniques, aifn de smlpiifeir luer application.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Article 1er - Montant des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 de l'annexe III « Mantont des ctainoisots » de l'accord de bcrhnae du 7 ooctbre 2015 modifié raitlef à la complémentaire santé est modifié de la manière stinuvae :

« Actrlie 2 Tableau détaillé des caosiiottns de bsae et des mnnattos des options

Garanties oialogiebrts et facultatives	Salarié + ennaft (s)	Conjoint

Régime général (RG)	Base	52,00 ?	45,50 ?
	Option 1	12,50 ?	11,00 ?
	Option 2	28,50 ?	24,50 ?
	Option 3	55,00 ?	49,00 ?
	Base + optoin 1 obligatoire	62,50 ?	56,50 ?
	Option 2	16,00 ?	13,50 ?
	Option 3	42,50 ?	38,00 ?
	Base + oitpon 2 obligatoire	76,50 ?	70 ?
	Option 3	26,50 ?	24,50 ?
	Base + opiton 3 obligatoire	103,00 ?	94,50 ?
Régime loacl (Alsace-Moselle)	Base	34,50 ?	30,00 ?
	Option 1	12,50 ?	11,00 ?
	Option 2	28,50 ?	24,50 ?
	Option 3	55,00 ?	49,00 ?
	Base + oiotpn 1 obligatoire	45,00 ?	41,00 ?
	Option 2	16,00 ?	13,50 ?
	Option 3	42,50 ?	38,00 ?
	Base + ooptin 2 obligatoire	59,00 ?	54,50 ?
	Option 3	26,50 ?	24,50 ?
	Base + opoitn 3 obligatoire	85,50 ?	79,00 ?
Exemple : si une ersprtinee (hors Alsace-Moselle) cioihst de rrdnee oiorbgaitle l'option 1, aorls le tairf est de 62,50 ?. Si le salarié shuiatoe bénéficier de l'option 3, alros le tiraf srea majoré de 42,50 ?, siot 105,00 ?. »			

Article 2 - Modification de la durée du mandat au titre de la présidence et de la vice-présidence du comité paritaire de surveillance (CPS)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le pparagrhae 5 de l'article 1.3.3 « Comité pratriiae de snlcaeuvlire » est modifié de la manière saiuvnte :

« Le comité désigne en son sein, puor 2 ans, un président et un vice-président coshiis atmeavenertlint dnas chuacn des collèges salariés et erpyoeulms formés d'organisations srintiaaegs de l'accord. »

Article 3 - Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En apoptiilacn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stiaginreas cnneoinvent que le cneotnu du présent aoccrd ne jsiiufte pas de prévoir de dooisinispts spécifiques aux eterepsnris de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où l'accord a vcaoiotn à s'appliquer uniformément à toteus les errnieestps de la bahncre qlluee que siot luer taille.

Article 4 - Champ d'application.Durée.Entrée en vigueur.Formalités et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 27 juin 2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeannvt s'applique sur l'ensemble du ttrioriree nniaotal à tuos les salariés employés, techniciens, angtes de maîtrise et cerads salariés des enesiperrts dnot l'activité est ciompsre dnas le cahmp d'application de la cnetnoiovn cvlcitloee des buureax d'études techniques, des cnitebas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ciloesns du 15 décembre 1987 (IDCC 1486). Le présent avannet est clncou puor une durée indéterminée et pernd efeft à cmpetor du 1er jlielut 2023. Il s'incorpore à l'accord de bacrhne du 7 ocbtore 2015 rilatef à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation. Le présent aenvant est notifié et déposé dnas les cioodtnins prévues par le cdoe du tvraail et frea l'objet d'une ddnemae d'extension par la ptriae la puls digietnle auprès du mitinrse du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat à l'accord retlaif à la msie en place d'un régime de complémentaire santé du 7 orbctoe 2015 de la barchne des braeuux d'études techniques, des ctniabes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnoeliss (IDCC 1486) a puor oejbt de procéder à une attiamogunen des matnntos de ctiaoitson à eefft du 1er jiuellt 2023 cpomte tneu de l'état feniiacnr dégradé du régime.

Les patenariers sucaoix ont dnoc décidé de réviser cntearis paramètres fcianenris du régime aifn d'assurer son équilibre fniaicner et de le pérenniser. Ils snot cennvous d'apporter les mcnifoaidiots senuvtias à l'accord de barnhce du 7 oorctbe 2015 modifié rtialef à la complémentaire santé.

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi du 29 mras 2018 rifiatnat les ocnnoanedrs du 22 setbprmee 2017 puor le rfmcrneeonet du dugoiale scoial a créé le comité saicol et économique, icnsatne unqiue de représentation du poseenrnl se sntaistuubt aux aincens délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des coidotinns de travail. À cometpr du 31 décembre 2019, le nbomre de détenteurs de madntas a dnoc diminué.

Le 30 jeinvar 2020, les prietnaraes scuoiax de la barchne sainginet dnoc un accrod à durée déterminée aifn d'accompagner les fnis de mndaats des représentants de salariés et scauiyndx fremnteot mobilisés au trite de leurs madatns jusqu'à la msie en pacle de cttee nlveloue instance. En sermpebte 2020, un avnenat pgonareonlt le délai de sisiane de la cmsisomoin visée à l'article 4.3 a été conclu. Cet arccod est arrivé à son tmere le 29 janeivr 2022.

Un ciaertn nbrome des salariés visés par cet accord et éloignés de luer métier d'origine sur une lgonue période, cntnouenit à emprixer le beoisn d'accéder pioimraenretrit à la ftoiramon pslefriesonnloe et aux ditsoiifpss de rveenisocron professionnelle. C'est la raoisn puor lluaqele les ptneiarraes soiacux de la bhcrnae ont décidé de réactiver le dsipiostif créé par l'accord du 30 jvinaer 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le camhp d'application du présent arccod est cluei défini à l'article 1.1 de la cinetvonon cteicollve ninoalate des bruaeux d'études techniques, cinetbas d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnlosies du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les bénéficiaires du présent aroccd de bcanrhe snot définis par un dloube critère lié à la nrtuae du ou des madnat (s) qu'ils onucpiecat et au tpmes qu'ils coairaesnnct à l'exercice de luer (s) mdaant (s), anvat la msie en pacle du comité sicaol et économique.

L'éligibilité au bénéfice du présent acrcod s'apprécie à la dtae de ptmiloaracon des résultats des élections du pereimr comité saocil et économique.

2.1. ? Catégories de mdtaans concernés

2.1.1. ? Les salariés qui exerçaient un manadt électif ou désignatif au sien des ieanntcss de dluoaige saicol d'entreprises, aanyt pirs fin au puls trad le 31 décembre 2019, ou, en cas de paogonolritn des mdatnas du comité d'entreprise au-delà du 31 décembre 2019, à la dtae de pmocaiotraln des résultats des élections du peiemrr comité siaocl et économique, snot visés par les siploiatntus du présent arcocd dnas les ctdnnooiis définies par les dtinpsiiosos légales et réglementaires suantveis : ? délégué siyadncl (art. L. 2143-1 et svniutas du cdoe du travail) ; ? délégué saidcnyl crtenal (ou solen les etipnerress : « délégué snyadcil nnaoaitl », « délégué snciydal UES », « délégué scdiaynl gporue » ?) (L. 2143-5 du cdoe du travail) ; ? représentant de steocin sidlycnae (art. L. 2142-1-1 et sivtnuas du cdoe du travail) ; ? mbemre élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens ailrctes L. 2322-1 et suntivas du cdoe du travail) ; ? mrmbee élu du comité catenrl d'entreprise (anciens aricelts L. 2327-1 et suanvits du cdoe du travail) ; ? mrmebe du comité de goprue (art. L. 2333-1 du cdoe du travail) ; ? mmrebe du gorupe spécial de négociation et mmerbe du comité d'entreprise européen (articles L. 2342-9 et L. 2343-5 du cdoe du travail) ; ? représentant sydicnal au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien aiclrte L. 2324-2 du cdoe du travail) ; ? représentant sayincdl au comité canertl d'entreprise (ancien arcltie L. 2327-6 du cdoe du travail) ; ? délégué du peoersnnl (anciens aleticrs L. 2312-1 et savniuts du cdoe du travail) ; ? mmbere élu du CHSCT (anciens acilrtes L. 2381-1 et snivauts du cdoe du travail) ; ? mrbmees de la délégation unquie du prensoenl (anciens aitlercs L. 2326-1 et suavints du cdoe du travail) ; ? représentant scnaydil auprès du CHSCT (stipulation cnnilvnoeltonee d'entreprise).

Les preaiaentrs suoicax des eseeirnrtps peuvent, par la vioe de la négociation cctoleilve d'entreprise, ataepdr ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2. ? Les mantads ci-dessous, eertnxes aux entreprises, snot également concernés par les saltoitpnuis du présent arccod : ? cnolileesr prud'hommes (art. L. 2412-13 du cdoe du travail) ; ? défenseur sdiyncal (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ; ? mmrebe du cnseiol d'administration d'une muultele (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ; ? mmrebe du coensil d'administration d'une caisse de sécurité slcaioe (art. L. 231-2 du cdoe de la sécurité sociale) ; ? cioneelslr du salarié (articles L. 1232-7 et siatvnus du cdoe du travail) ; ? mreembs des ciomossimns paiiarters régionales istlolorieenprfseenns (art. L. 23-111-1 du cdoe du travail).

2.1.3. ? Les salariés désignés par des oistnagrinoas sieynldcas représentatives de salariés dnas les ienanstcs netiaolnas et régionales de bnrchae telles qu'instituées par les différents accords, antvenas et aennexs de la conitnoevn ctceiolvle niantolae des beuuarx d'études techniques, ceaitnbs d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnsielos bénéficient également des siiottunalps du présent aoccrd : ? mideantraas CPPNI (accord de banchre du 14/12/2017) ; ? maitedanras ONPC (accord de bhrcnae du 14/12/2017) ; ? mandetiaars CPEFNP (accord de brnhcae du 30/10/2008 et ses avenants) ; ? mnraaaedits CFPNEP santautt en matière de PSE (accord de bnhcrae du 30/10/2015) ; ? mntaadareis CRPEFP (accord de barchne du 25/06/2015) ; ? mnraedaiats OEPIIC (accord de bcranhe du 28/07/2003) ; ? adtiitemsunrars ASDAETT (accord de brnahce du 25/10/2007 et ses avenants) ; ? mntaradiaes ALATS (conseil d'administration, buerau du csneoil d'administration, seotncis pitareiars professionnelles, cmminsiooss pteairiras transversales) (accord de ctoitiunotsn du 20/12/2018) ; ? miaantdears CPS santé (accord de bchanre du 7/10/2015 et ses avenants) ; ? mnaaiedatrs CPS prévoyance (accord de brcanhe du 27/03/1997 et ses avenants) ; ? mtaariadnes CP-TPME (accord du 29/07/2020).

Le présent arcocd s'applique aux représentants des salariés et des sndyictas daoispnst d'heures de délégation et détenteurs de mtaands « lordus », dnot le tmpes consacré à luer exieccre a été impacté par la msie en pacle du comité soiacl et économique, sleon les coinidtnos des altecirs 2.2 et 2.3 ci-après.

2.2. ? Tpems consacré au mandat

Dans les erspernties de monis de cniq cntes salariés, les matands dtis « lrouds » snot les maandts axuuelqs le salarié consacrait, anvat la msie en palce du comité sicaol et économique, au mnois 25 % de la durée de tvriaal fixée dnas son crontat de trvaail ou, à défaut, de la durée aicllpbape dnas l'établissement qui l'emploie, en tnenat cmotpe eeusimnlcvext du crédit légal ou cnnvoeoinentl d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les eenretripss de cniq cetns salariés et plus, les mdnaats dtis « lordus » snot les mantads axqeluus le salarié consacrait,

avnat la msie en place du comité saocil et économique, au mnois 30 % de la durée de tariavl fixée dnas son conatrt de tiraval ou, à défaut, de la durée aclalppibe dnas l'établissement qui l'emploie, en tanent comtpe emelxeivnusct du crédit légal ou coonntenveinl d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mdanats extérieurs à l'entreprise snot chacun pirs en cmtpoe puor 5 % de la durée du tvairal fixée dnas le cotrnat de tarvial de l'intéressé ou à défaut, de la durée aiplcbalpe dnas l'établissement qui l'emploie. En tuot état de cause, l'ensemble des manatds extérieurs exercés snot pirs en copmte au mmuaxim puor 20 % de la durée du tirvaal fixée dnas le cotarnt de tvaiarl de l'intéressé ou à défaut, de la durée abalciplpe dnas l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas putliaiercr des salariés tuariteils de mdnatas visés à l'article 2.1 du présent acrocd simous à une cnnovioetn iunivdlildee de ffraiot annuel en jours, le mdanat lroud est défini en ftooncin du nborme de jruos de tavrail ciomprs dnas la covoneitnn ivluneiiddle de fraofit et des règles de cclaul prévues par l'article R. 2315-4 du cdoe du travail.

2.3. ? Ciotindon liée à la doitnimiun du tmpes consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de manadts « lurdos » tles que définis ci-dessus, bénéficient des sutnitaloips du présent aroccd de bchnrae si, à la stuie des premières élections du comité social et économique, le temps qu'ils craosecnnt à l'exercice de luer (s) maadnt (s) a diminué et représente suite à ctete diminution, solen la tlalie de l'entreprise, mions de 25 % ou bein minos de 30 % de la durée de trvaial fixée dnas le croantt de tiraval de l'intéressé ou, à défaut, de la durée abiplaplce dnas l'établissement, en teannt cpmote emeisvxulnect du crédit légal ou cnonenvetonil d'heures de délégation attaché aux mandats.

2.4. ? Délai puor bénéficier de l'accord

Pour bénéficier des sntuioalpits du présent accord, les salariés répondant aux cioitondns des actirles 2.1, 2.2 et 2.3 dnrevot saisir, aevc luer employeur, la csiosiommn mentionnée à l'article 4.3 dnas les 12 mios snavuit l'entrée en veuigur du présent accord, siot aavnt le 30 sepbtrmee 2024.

Dans tuos les cas, le poerjt défini aevc le salarié pruroa se pneoroglr au-delà de cette échéance.

En cas de ssinsueopn du cotanrt de tirvaal au cuors de ce délai, puor cuase de mdlaiae ou d'accident d'origine poonefnlseilrse ou non, ou puor cusae de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la sepnsosiun du cronatt de travail, dnas la ltimie de la durée de l'accord.

Chapitre II Accompagner les fins de mandats lourds

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pneaterrias siouacx rsensocnnaeit la nécessité de sécuriser les pauocrrs plfoeosnniesrs des salariés dnot les mndaats ont pirs fin ou losruqe le tmeps consacré à ceux-ci a diminué du fiat de l'instauration du comité siaocl et économique. Ctete démarche diot être menée cenoinntjemot par le salarié et l'entreprise, aifn d'identifier tueots les ooiptns pvouant se présenter au salarié (retour à un ptsoe opérationnel au sien de l'entreprise, préparation d'une roerovsnicen professionnelle?).

Le présent acocrd met en pcale les geartians et les oiluts adaptés à ces différentes situations.

Article 3 - Définition du projet professionnel

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés visés au présent aoccrd bénéficient à luer demande, d'un aemamcnopgnect reltaif à luer parcuros pfeeionsornsl au moeyn des sniluaiptots suivantes.

3.1.?Entretien de rnomneisinpteeot dnas l'emploi

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un eeetntirn de reiooinsmeetnpnt dnas l'emploi aevc luer eolymuper destiné à esaievgnr lures pcvierteepss d'évolution pnfsoselolrniee et les fomrtoains qui peevunt cetiuonbrr à luer réalisation.

Cet enetriten peermt au salarié d'exprimer ses aoiipnratss pioesersonfllnes et éventuellement à l'employeur de présenter des suoloitns potentielles. Un dcneoumt écrit et daté epsoxe ces éléments et décrit l'étape stnvuiae à suvrie par le salarié (bilan de compétences, cnseiol en évolution professionnelle?). Cet einetertn complète l'entretien poseneonsirfl éventuellement réalisé au trmee d'un madant de représentant du peoersnnl tairuilte ou d'un mdnaat sncydail pntaeertmt de procéder au renenesmect des compétences aiuqecss au cruos du manadt et de préciser les modalités de voitlriosaan de l'expérience acquise, conformément aux alirtce L. 6315-1 et L. 2141-5 du cdoe du travail.

3.2.?Bilan de compétences

Les salariés ont driot à un blain de compétences d'une durée de vingt-quatre heures, dnas les cnioinotds de l'article L. 6313-4 du cdoe du travail, prnatemett naenmmott une anaylse des compétences aqiscues lros de l'exercice du mandat.

Le neviau de psrie en cgrahe financière par la bhcarne srea défini dnas le crdae de la pioiuqlte de ftrmaioon de la brcanhe décidée par la comssmiion prriaiate naitanloe de l'emploi et de la fariotomn psoronesneillfe (CPNEFP) et msie en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, Snotiuer les compétences ».

Cette psrie en chagre est conditionnée à un co-financement de l'entreprise.

Article 4 - Mise en œuvre du projet professionnel

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé que, conformément aux pieocrprntiss légales, l'employeur arsuse l'adaptation des salariés à luer potse de travail. Il villee au miitenan de luer capacité à opecucr un emploi, au raergd nnaetmomt de l'évolution des emplois, des tlinhcoogees et des organisations.

Les ptiarnaeers soaicux renceonsisant le caractère piaioirrtre des bsoiens en fmrotoain pfoeerslsnilnoe des salariés visés par le présent aroccd de branche.

4.1.?Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la stuie de l'entretien de riemsotpinenneot dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un prarmgmoe de développement des compétences liées au pstoe de tviraal du salarié porrua être défini cnjienmtoneot aevc l'employeur. Ce pgmrarome prend en copmte les évolutions du métier d'origine et du pstoe de travial liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cttee fin, les salariés bénéficieront d'un accès piotrrraiie aux dipssftiois de foiraomtn en lein aevc luer activité ploersnlneisfoe (certificats de qauiiaclfiton ponilrlesnoesfe (CQP), proacurs cteirtniafs et Pro-A). À ce trite et suos réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront de cinidtnoos de pisre en crgahe ferboaavls dnas le rpecest de la piotuiqle de fiaomtron de la banhrce définie par la CPNFEP et msie en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, Suonteir les compétences ».

4.2.?Projet de ricnvoresoen professionnelle

L'évolution ptnnreeame et rdiape des métiers de la branche, puet rrnede dcffiilie le retour à l'activité pnleosnlriofese des salariés anyat exercé un ou des mandat(s) lourd. Puor répondre à ces

situations, les pearrnaites suciaox s'engagent à réactiver un ditpsisoif adapté aux prneoness saatnuhoit s'engager dnas une démarche vraonoilte de rseceroivnon professionnelle.

À l'occasion ou à la situe de l'entretien de rmntnnieopsieeot dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un pjoert de revnsrcooein plsnlreinsefooe proura être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un diispostif d'accompagnement puet être mis en pacle puor sieutonr le pjreot de roecnivreosn professionnelle, intégrant : ? la définition du pejort pisenesonofrl du salarié ; ? une évaluation des compétences à acquérir dnas le crade du pjoret psenoesrionfl ; ? la msie en ?uvre d'un pejrot de foaomtirn adapté, et son ingénierie de fcmieannent au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié sinahtuaot cuiotrrsne un pojert de rrvsnoieeocn pnlsislneoerfoe bénéficie d'un aeacpemmnncogt par une pirttaeson de ciseonl en évolution ponlrefsesoilne (CEP) panednt le tmeps de travail.

4.3.?Instruction des prtjeos de formation

Les pojrets de fmoartion enarntt dnas les credas définis ci-dessus, sronet insriutts par une ianntsce paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, sleon les dpiiostsinos définies par la pouiqtlie de faoomitrn de la bacrnhe arrêtée par la CPNEFP. Les ptroejs de fmrotoian dvonret rseeceptr les critères savtunis : ? le salarié est visé par les suttpoailins du présent arcocd ; ? le salarié et son eoympuelr ont co-signé un dcneoumt atanttest de la dtae et de la tuene de l'entretien de roiiepsnnnetmoet visé à l'article 3.1 du présent aocrcd et cttanoasnt l'accord ou le désaccord sur le peojrt de riinenseonpteomt du salarié ; ? en cas de prejot de rrvnooeesicn professionnelle, le salarié a réalisé au mnois un eietentrn aevc un opérateur de CEP ; ? le pojert intègre les mnoyes feacirnins mobilisés puor la réalisation des formations, et les cnnenecofitmas prévus. L'accord et la ptrtiaipcaoin de l'entreprise au fnineecanmt du projet, et, en cas de porejt de rivoeonrescn professionnelle, la msatlibioion du CPF de transition, ceutoitnsnt des critères déterminants lros de l'instruction du pjroet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fiat de l'employeur, de l'entretien de rnnpneitesooeimt dnas l'emploi visé à l'article 3.1 du présent aoccrd de branche, dnas les six mios snvuiat son entrée en vigueur, siot aavnt le 31 mras 2024, le salarié porrua siisar la cismsmioon de sa poprre iivaintite au curos des trios mios sviaunt cette échéance.

Les modalités et le buegdt du dipistiosf d'accompagnement seonrt déterminés par la CNPFEP et mis en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soneutir les compétences ». La cmmsisoion chargée de l'instruction des drosises et ses modalités de ruecros à cette csmsoiiomn seonrt définies par la CPPNI.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aopiatlpicn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snegaiirats ceonninvent que le coentnu du présent aoccrd ne jisftuie pas de prévoir de sunaoiplttis spécifiques aux etrsenperis de moins de cntnaique salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mseure où l'accord a vootaicn à s'appliquer uniformément à tuetos les etreisrenps de la bharcne qelule que siot luer taille.

Chapitre III Stipulations finales

Article 6 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod cseresa de prdoruie ses eeftfs au 31 décembre 2025.

Article 7 - Conditions de suivi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peairts snaetgariis cnofient à la CPNPI la crahge de procéder au siuvi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la bsae d'éléments chiffrés tarmisns par la cmiisoomsn chargée de l'instruction des porejts de rieinenmptonoest dnas l'emploi visée à l'article 4.3. La CNPPI appréciera nanmemtot les éventuelles difficultés liées à l'absence de mrseeus spécifiques aux eeierspnrts de mions de cantqunie salariés et l'opportunité de prévoir des mseeurs spécifiques aux epnrseirets de mnois de cinquntae salariés. À ctete fin, la CPNPI se réunit six mios pius duzoe mios après l'entrée en vguuier de l'accord, pius efnin au treme de celui-ci.

La CPPNI puet psreopor la révision du présent accord, conformément aux slttuaipions définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de mitficoaiodn des diotpoiinsss légales ou réglementaires, les prteais segaiainrts de l'accord se réuniront, à l'initiative de la ptirae la puls diligente, dnas un délai de toris mios à ceomtpr de la dtae d'entrée en vuegiur des nelouvles dispositions. Elels pnuveet également ssiiar la CPPNI.

Article 8 - Conditions de révision
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod pruroa fraie l'objet d'une révision conformément aux aclrties L. 2261-7 et stviunas du cdoe du travail.

Toute denmdae de révision srea oogbtlarneiiemt accompagnée d'une psrtiipooon de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception à chacune des auters ptaeirs signataires.

Le puls raeimnpdet pbsoilse et, au puls tard, dnas un délai de toris mios à paitrr de l'envoi de cette lettre, les pretias donervt s'être rencontrées en vue de la clonoisucn éventuelle d'un avnnaet de révision.

Les sntupoiailts qui fnot l'objet de la dmdnaee de révision, rrseetnot en vuuiger jusqu'à la cslioncoun d'un tel avenant.

Cet anvneat est suimos aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 9 - Conditions de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd puet être dénoncé, pentlleiaremt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des segitrinaas eyeoupmlrs ou salariés après un préavis de six mois. Ce préavis derva être donné à ttoues les oaigsnaotinrs sganatriies du présent aoccrd par lttere recommandée aevc accusé de réception, suos peine de nullité.

La pitare qui dénoncera l'accord, porura aanegcopmcr sa nfotitcoaiin d'un nveouau projet. La dénonciation tolate ou parltilee du présent accrod n'emporte pas dénonciation de la cnontivoen clceivltoe nationale.

Article 10 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd eertrna en vgueuir le 1er ocorbte 2023.

Article 11 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est déposé par la patrie la puls diltignee dnas le cdrae des dioostniipss légales et frea l'objet d'une daednme d'extension par la parite la puls ditgniele auprès du ministère du taiarvl dnas le crdae des disnotpisios légales.

Accord du 24 octobre 2023 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT,

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 1.1 - Cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour l'application des sutiioltpnas de l'article 2.1 de l'accord naintoal insrpnenetoefrsiol du 17 nmovebre 2017 raieltf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés credas puor l'application des régimes de peoctirotn socilae complémentaire, snot visés les ingénieurs et cdreas rlenevat des ponitisos 1.1 à 3.3 de la ciitoflcaassn ingénieurs et caders définie par la cioonentvn cotclielve des brueaux d'études techniques, des canbties d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 1.2 - Assimilés cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour l'application des soaiitnltpus de l'article 2.2 de l'accord ntnaaiol ietosrnrepnoesfinl du 17 nbvromee 2017 rtaleif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux crdaes puor l'application des régimes de piotrceotn scailoe complémentaire, snot visés les employés, tceihenincs et anegts de maîtrise reeanvlt des pnotioiss 3.2 et 3.3 de la cfclaastiiosin EATM définie par la cninoteovn cotvlciele des baruuex d'études techniques, des cinabtes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Cette possibilité ne saiarut étendre à ces salariés les atures stpuiiloatns cenontnonllieevs spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 1.3 - Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 12 - Conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute oiontrsgiaan sncdyiale représentative non-signataire du présent acocrd pruroa y adhérer par smlipe déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle drvea également aviser, par lettre recommandée, tuteos les oanigiraotsns signataires.

Pour l'application des dtisiopsinos de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux crdeas stlpeuecibss de bénéficier d'une enosxietn de régime, snot visés les employés, tnciicheens et antges de maîtrise rleavent des piiosotns 2.2 à 3.1 de la cfaloiisictasn EATM définie par la coeionvtnn ciltceovle des bueurax d'études techniques, des ctibenas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les ereerntsips pevneut toutefois, snas démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dnas le cahmp des bénéficiaires du régime de piettoocrn saclioe complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne suaairt étendre à ces salariés les aruets sipntaiulots clnlotenvenenios spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En actpiplaoin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seagiairtns cnneonvniet que le cotennu du présent acrcod ne jiusfite pas de prévoir de doistsnopiis spécifiques aux eeertnsrips de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msreue où les sutnotilaips du présent aorccd pttmeerent une régulation économique équitable ertne teotus les eserpietrns de la branche. Elles s'appliquent dnoc idenintmitcenst à tuos les salariés des eireeptnrss ravlneet de la cnvotieonn celicovtle de la brhacne des buruaex d'études techniques, des ctabiens d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod s'applique aux eprenesrtis de la bhacrne des beuurax d'études techniques, des ceniatbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clseonis (IDCC 1486).

Le présent acorcd est ccolnu puor une durée indéterminée. Il enetrra en vuiguer à cpoetmr du 1er jnivaer 2025, et ne proura pdrerne effet avnat le lniadmeen de la poiltbiuacn de l'arrêté d'extension au Janorul officiel.

En aoiaicplptn de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les sulaoitnpits de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à cptemor de l'agrément du présent acorcd par la csiiosommn dédiée de l'association puor l'emploi des ceadrs (Apec).

Le présent arccod est déposé par la piarte la puls dniigetle et frea l'objet d'une dndemae d'extension auprès du msntiire chargé de la sécurité sicaloe dnas le cdare des dtpsoiniosis légales et réglementaires en vigueur.

Après aoivr lu et paraphé cnahuce des pegas précédentes, les représentants sntrieiagas ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de gianartr le rescept du pnpciire d'égalité de tmntrieeat en diort de la pooriecttn sociale, la loi isompe que les coitastnois et gnaaetirs afférentes aux régimes faris de santé et prévoyance ludore seinot nécessairement idituenqes puor l'ensemble des salariés revenlat d'une même « catégorie oitcjbvee ». À défaut, les curinbntitoos à ces régimes ne punevet bénéficier du régime saiocl de faveur, et ces somems snot réintégrées dnas l'assiette des cstinoaoits de sécurité sociale.

Conformément aux ditopsisinos du cdoe de la sécurité sociale, les catégories ovectbjeis pveneut netonmmat être constituées au raregd des catégories pnelofioslersnes d'appartenance des salariés (employés, teehciinncs et atnegs de maîtrise ? ci-après EATM ?, et cadres).

Le croups légal, réglementaire et cnnonoietnvel pemret tutiefoos d'étendre les régimes de poectiotrn slciaoe complémentaire destinés aux cdears à des salariés ne rnevlaet pas de cttee catégorie professionnelle, snas que clea ne cnovernitnee au ppirnice de ftoxaiin des citsonotias et gterainas par catégories objectives.

Jusqu'ici, la cinoeontvn cecloivtle de rtatriee et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947 menitanonit duex tpyes de pucbils non-cadres seuplebstics de bénéficier des régimes de pieortcotn scoliae complémentaire des cderas : ? les EATM « assimilés cedars » (dits alticre 4 bis de la convention) ; ? les EATM non visés par l'assimilation mias bénéficiant d'une esointexn de régime (dits arltcie 36 de l'annexe I à la convention).

Avenant n 1 du 14 décembre 2023 à l'accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME activités sociales et culturelles

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média+,

Article 1er - Détermination du champ territorial et professionnel

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. ? L'article 1er de l'accord du 29 jliuelt 2020 est modifié cmmoe il siut :

« Le présent acorcd s'applique au paln nioatnal en Fnacre Métropolitaine et dnas les régions, départements et collectivités d'Outre-mer, à tuos les poeernlsns employés, techniciens, atgnes de maîtrise et cardes salariés des epneretirss de minos de 50 salariés et de celels d'au minos 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel, visées par l'article 1er de la cniontveon ceitcllvoe notnalaie des beuurax d'études techniques, ctbianes d'ingénieurs-conseils et sociétés de csilneos du 16 jeullit 2021 (IDCC 1486). »

2. ? Le cahmp taotiirrerl et pnienesfsrool du présent aanvnet est iendtuqie à cueli de l'accord du 29 jliulet 2020 tel que modifié au Bien que ctete ctovieonnn ait été abrogée, l'accord noaatnil iepefsnrsintooernl du 17 novmebre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 julielt 2021 ont tempéré les efefts de ctete aagotbrion et ont rrpies un ctreain nborme de pcperiins portés par le texte.

En substance, le décret pemret aux eerrpetinss de coienutnr à mbsoielir les catégories oteiecbvjs définies par la cnveotionn coclevitle de rttiaere et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 puor la détermination du périmètre de lures régimes de ptrciotoen slaioce complémentaire, snas que les cnortintuibos y afférentes ne soniet réintégrées dnas l'assiette des cntootisais sociales.

Le txete ruolleneve par aeuirlls le mécanisme visé par l'ancien alctrie 36, et pmreet aux eteersrnpis de faire bénéficier catriens employés, ticneicnehs et atnegs de maîtrise du régime de prcotetoin solicae complémentaire des cerads snas qu'ils n'aient bioesn d'être assimilés à ces publics. Les nvueeolls dionsiiospts réglementaires isonmept tteoiufos la culooncisn d'un arcocd naotnial ipnnefoenrrtiesosl ou d'une conneivotn de brahnce puor que ces eniexsonts de régime punisest cnuoietnr à être mobilisées à ctomepr du 1er jveniar 2025.

C'est dnoc dnas le crdae de cttee nouvllee réglementation que les peeantairrs souciax de la bachnre des bueurax d'études techniques, des cnateibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coilsnes s'entendent puor définir les catégories de salariés stpbeecuslis de bénéficier de ce mécanisme à coepmtr de cette date.

Ils coennnnivet également de définir l'ensemble des salariés paovunt être intégrés au régime de pecoriottn siolace complémentaire des cadres.

Le présent aoccrd n'empêche pas le rrecous aux aeutrs critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soaicle puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de ptoriteocn soaicle complémentaire.

phrrpgaaae ci-dessus.

Article 2 - Nature et objectif du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptanaeirers scoauix décident de mrette à la dopitisison des ertpeeirnss visées à l'article 1er du présent aenvnat un diopssitif fuctatialf d'activités sacielos et clutelrleus vnaist à l'amélioration des cnioiodnts de bien-être, de travail, de vie et de santé des salariés et de luer famille, désignés ci-après « les bénéficiaires ». Ce dpisitsoif puet prndree la frmoe d'un ctagouale de petatnsoirs d'offres de sirevecs et d'activités anayt noteammnt puor objet de fectiilar puor les bénéficiaires : ? l'accès à la cturlue ; ? l'accès à la piutqare des activités puisyehqs et stovpries ; ? le départ en vcecaans ; ? l'éducation et la garde des ennftas ; ? les lorisis ; ? les seivrces sociaux.

Le dsiopitsif diot ptemtrree au puls gnard nobmre de bénéficiaires, et sur l'ensemble du cmahp trriiaoertl visé à l'article 1er du présent avenant, d'accéder à une pluralité de scevries et d'activités rvelnaet de domaiens différents.

Article 3 - Mise en œuvre du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le dsptsioiif d'activités sceoalis et cullleeruts de bhnrace (« ACSB ») diot être alceicbsse sur l'ensemble du trortrieie ntionaal et à tuos les salariés tles que visés à l'article 1er du présent avenant. À cet effet, il est cevnnou de cnifoer sa msie en ?uvre à un ou prlueusis petrirasteas renuets par les praeeatrnis souacix au tmree d'une procédure de référencement.

Cette procédure de référencement est réalisée au puls tuos les 4 ans. Dnas les 12 mios précédant le trmee de la période de

référencement, une évaluation de la qualité du dtpssoiiif est réalisée dnas le cdare d'une étude confiée à l'ADESATT crntmoapot nonamemtt les résultats d'une enquête de siacafittson et les raoptrps d'utilisation du dsotiisipf par les eesnerptris et salariés de la branche.

Article 4 - Commission paritaire en charge des activités sociales et culturelles de branche

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paatneerris soicaux décident de coinfer l'élaboration, la msie en ?uvre et le suivi général du ditospiisf « ACSB » à la cisomosmin parrtiiae « CP-TPME ». À cet effet, l'accord de bcanhre du 29 jliuelt 2020 rlaetif à la csoomimsin ptairiare TPE et PME est modifié asini qu'il suit.

Article 4.1 - Modification du préambule de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. ? L'avant-dernière pshare du préambule de l'accord du 29 jliuelt 2020 est complétée par la pahsre stnvaiue :

« La csmioimson a également puor msoisin d'assurer la msie en ?uvre et le sviui général d'un diptoisisf d'activités soclaies et cleeurltlus de bracnhe destiné aux esteiernrps de mnois de 50 salariés et ceells d'au mions 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du pnosenerl puor cuase de ceacnre aux élections organisées dnas l'entreprise (PV de carence). »

2. ? Les aeutrs pserhas du préambule snot inchangées.

Article 4.2 - Modification de l'article 2 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. ? La première parhse de l'article 2 de l'accord du 29 jiulelt 2020 est ansii modifiée :

« Il est créé une csoimosimn ptraairie dtie CP-TPME aaynt puor obejt de pesoorpr par ses tavraux et aivs csnfiatutols à l'ensemble des intasnces pireiraats de la brcanhe des ooinrtetnais dédiées aux TPE-PME au snes de l'article 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 et de réaliser la msie en ?uvre et le sivui général du dipsoiitsf d'activités sielcoas et ctulllueres de branche. »

2. ? Dnas l'article 2 de l'accord du 29 jelliut 2020, la psrhae « Ces oeaontinirts cnnroneect nemotnmat la pltuqiioe sociale, emploi-formation et de perotcotin soilace complémentaire de la bhnarce » est remplacée par la phrsae :

« Ces onoatinitres connernect nnmtoemat la poutqliie sociale, emploi-formation, de ptocoertin soalice complémentaire et d'activités solaices et cltluelrues de la branche. »

3. ? Le rstee de l'article 2 de l'accord du 29 juellit 2020 demruee inchangé.

Article 4.3 - Modification de l'article 3 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. ? Dnas l'article 3 de l'accord du 29 jilulet 2020, il est ajouté, après le pgarrapahe d), un pparhaarge e) asnii rédigé :

« e) Réaliser la msie en ?uvre et le siuvi général du dotisiispf d'activités soleaics et ctlrleeulus de branche. »

2. ? L'article 3 de l'accord du 29 jeliult 2020 est complété par un dinerer pharpragae asini rédigé :

« Au titre du svuii général des activités sioecals et culllreteus de brnahce (ASCB), la comsismion est puls particulièrement compétente puor : ? définir annnleemluet les onoteraitins générales et priorités du dpiostiisf ACSB ; ? décider de l'engagement de la ctisanoltoun destinée à référencer le ou les piearettasrs en cahrge de la msie en ?uvre du dsitiospif ; ? auressr la msie en ?uvre et le svuii de la procédure de référencement ; ? établir le ceihar des cghreas de la citoulatosnn ; ? réaliser le choix du ou des pttearearíss référencés et décider de la durée du référencement ; ? asesurr la contractualisation, par l'intermédiaire des oaisioganrnts sagintiares ou adhérentes du présent accord, aevc le ou les ptrteiaasers référencés ; ? établir un bialn aennul sur les prtoetaisns (suivre les naeviux de comamnostoins et de qualité des prestations) ; ? vlieelr à la piormtoon et au bon déploiement du dpiiiostsf par le ou les paeirresatts ; ? arsuesr le siuvi de la msie en ?uvre du dispositif. »

3. ? Les aurets spuliitnatos de l'article 3 de l'accord du 29 jluliet 2020 dmeeruent inchangées.

Article 4.4 - Modification de l'article 4 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. ? Le 5e alinéa de l'article 4 de l'accord du 29 julleit 2020 est remplacé par les pepraagarhs snuativs :

« Les mmerbes de la cioiomsmsn snot mandatés par cunahce des otgraainosnis représentatives puor y siéger. Selus les mmerebs mandatés par une ostniiaorgan sairtnagie ou adhérente du présent aoccrd disopenst d'une viox délibérative.

Ne peeunvt pdrrene prat aux réunions ni aux délibérations en lein aevc la procédure de référencement de partertsiaes puor le disisitpof d'ASCB (phases de sélection du ou des prestataires) la ou les psenerons en sioituatn de cfoilnt d'intérêts, de nurtae à influencer/ altérer luer rôle impartial, oijtebcf et indépendant ; ces pnesrneos puenevt cdaeennpt être remplacées à l'initiative de l'organisation sncdaiyle de salariés ou de l'organisation psreeoosifnlnle d'employeurs dnot elles relèvent.

Est considéré cmome une siotaitun de coiflnt d'intérêts le cas où l'un des mremebs de la cmisiosmon erxcee ou a exercé une activité salariée ou bein ecrexe ou a exercé, au crous des cniq dernières années, des fcnntoois délibérantes ou dirigeantes, au sien des omisrnages cdntiaads ou du gropue aeuqul arnnpnitpeeat ces organismes.

Les mmeerbs de la cooiismsmn s'engagent à préserver la confidentialité des iintronofmas en lein aevc la procédure de référencement riletvae au dsspoitiif d'ASCB.

Chaque ogristaaionn fiat connaître au secrétariat de la cimoissomn le nom de ses représentants. »

2. ? Les aeturs stounilaptis de l'article 4 de l'accord du 29 jleiult 2020 snot inchangées.

Article 4.5 - Modification de l'article 5.1 de l'accord du 29 juillet 2020

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. ? Dnas l'article 5.1 de l'accord du 29 jliuelt 2020, après l'alinéa « ? vieller à la cnotoodairin aevc les aeruts intanescs piraateris (réception et doifiufsn des porjtes examinés puor aivs ; rédaction et dsuiiffon des avis) », il est ajouté l'alinéa :

« ? corodoennr les ifnranootmis puor ptemerrte le suvii et l'évaluation des patnsrtieos fioeunrs dnas le carde des ASCB. »

2. ? L'article 5.1 de l'accord du 29 jeiullt 2020 est complété par une dernière psrhae ansii rédigée :

« Lorsqu'une qiuseton reliatve au dsipistoif d'ASCB est icrsnite à l'ordre du jour, le ou les pseatreiarts référencés peuevnt prtpcaieir à la réunion de la cmsoisiomn sur iatotvniin du président ».

3. ? Les autres siuoapnlitts de l'article 5.1 de l'accord du 29 juillet 2020 snot snas changement.

Article 4.6 - Modification de l'article 7.2 de l'accord du 29 juillet 2020
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.2 de l'accord du 29 jelilut 2020 est asnii rédigé :

« Puor la réalisation des tavaurx de réflexion sur les boinses et atoncis spécifiques des TPE-PME et de lerus salariés, asini que puor les truaavx inhérents au dsisioiptf d'ASCB, la cmoiiossmn se réunit par tuot moyen sur cvnotooaicn de la présidence, au mions une fios par trimestre, seoln une fréquence définie en fnooitcn de son paln anunel d'actions. »

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par son objet, le présent annevat a vcoiotan à s'appliquer puls spécifiquement aux enerpstreis de minos de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail. Les ptsrotniaes eatrnnt dnas le cadre du dtiiospisf de bchnrae puorrnot néanmoins bénéficier aux estnperires de 50 salariés et puls dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Article 6 - Date d'effet.Durée de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant est cnlocu puor une durée indéterminée et est alcaplibpe à cmotepr du lmnidaeen de sa signature.

Article 7 - Conditions de révision de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaenvnt porrua fraie l'objet d'une révision conformément aux atcirels L. 2261-7 et stavnuis du cdoe du travail.

Toute dndmeae de révision srea oelbogrmaetniit accompagnée d'une ptisoprioon de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lttree recommandée aevc accusé à cncauhe des autres preatis siaitranegs ou adhérentes.

Le puls ridmaenpet poibssle et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pirtar de la réception par l'ensemble des paeirts de cttee lettre, les pteiras dnovert s'être rencontrées en vue de la cinocsulon éventuelle d'un aavnnet de révision.

Ce noevul aevnant est somius aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent avenant.

Avenant n 6 du 14 décembre 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Article 8 - Conditions de dénonciation de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaenvt puet être dénoncé, plrneetiealmt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sairtgenias epelouymrs ou salariés après un préavis mmiainl de 3 mois. Ce préavis dreva être donné à toutes les oatrionngiass sanegiraits du présent acorcd par pli recommandé aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La pritae qui dénonce l'avenant, puet aocmgecapnr sa nfooiitiatn d'un naouveu projet.

La dénonciation tlotae ou prelliate du présent aanevnt n'emporte pas dénonciation ni de l'accord du 29 julielt 2020 ni de la ctnveooinn clievtloce covenitnon cvietoclle nnaolitae des buareux d'études techniques, des ctabines d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clnosies du 16 julielt 2021 (IDCC 1486) de bahrcne à laulelqe il se rattache.

Article 9 - Formalités
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt est notifié et déposé dnas les cdoonntiis prévues par le cdoe du travail.

Après aivor lu et paraphé cunhace des peags précédentes les représentants sngeartaiis snignet l'avenant au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ernpiersets de la bahrnce se dioevnt de développer des pioiluteqs de gtseion des rcsoresues hmuaeins ataviertcts et fidélisant luers salariés.

Les eerseirtpns de minos de 50 salariés (qui représentent 96 % des empuoryels et 25 % des salariés de la branche) ne dspoesnit pas des mêmes meynos en irnntee que cllees à puls frot effectif.

En particulier, les enriseetrps dépourvues d'institutions représentatives du pnneserol ne puneevt aisément firae bénéficier leurs salariés des avgnaates conférés par les activités socilaes et ceutlrluels aeisbceslcs dnas les epereitsnrs dotées d'un comité siocal et économique.

Fort de ce constat, aifn de prmtrteee aux salariés des eerpsernits de mions de 50 salariés et à cuex des eprrsnitees d'au minos 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du pnrnseeol d'accéder à une offre d'activités saiceols et culturelles, les petneaairrs sicouax ont souhaité aoppetrr une stoiluon par la msie en plcae d'un dsipsoiitf à adhésion volontaire.

Dans ce but, le présent anenavt complète l'accord du 29 jleuilt 2020 rlietaf à la cimssmoion ptraaiire TPE & PME (dite « CP-TPME ») à llaequle les saantegiris décident de cinofer la définition des pirpeincs généraux du dispositif, les modalités de sa msie en ?uvre et de son pilotage.

cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Montant des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 de l'annexe III « Mtannot des cittosinoas » de l'accord de bracnhe du 7 orbocte 2015 modifié riaeltf à la complémentaire santé est modifié de la manière savtniue :

« Aictrle 2 Tableau détaillé des csoaitiotns de bsae et des mnnatots des options

(Tableau non reproduit, csuoltanble en lngie sur le stie Légifrance, rruiubqe Blniulets oiiclffes des cvnnoeontis ceoeclltivs à l'adresse svuitane : htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240006 _ 0000 _ 0004. pdf/ BCOC

Exemple : si une ersnitrpee (hors Alsace-Moselle) csiioht de redrne oalgbiriote l'option 1, aolrs le tiarf est de 66,00 ?. Si le salarié sauhoite bénéficier de l'option 3, alors le traif srea majoré de 45,00 ?, siot 111,00 ?. »

Article 2 - Modalités de vote en comité paritaire de surveillance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.3.3 de l'accord de bnacrhe du 7 oobtcre 2015 rleiatf à la complémentaire santé est modifié de la manière svinaute :

« Acilrte 1.3.3

La pqoiiulte d'action soiclae de bhanrce est confiée au comité pairatrie de surveillance, composé d'un tliirtaue et d'un suppléant puor caquhe ooniaasirgtn sanidylce de salariés et d'un nbrome égal de représentants au titre des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les oioastgnrinas snieal dycs de salariés et fédérations d'employeurs sireniagtas du présent aoccrd y siègent aevc viox délibératives.

Les otgrinaaoisns sdceiynals de salariés et fédérations d'employeurs non sieaairgnts du présent accrod y siègent aevc viox consultatives.

Chaque mbreme ttruiilae du CPS présent dispose d'une voix.

Les décisions snot psires à la majorité des viox délibératives et snot nécessairement paritaires. De plus, elles nécessitent au mniiumm la majorité des deux-tiers au sien de chaque collège.

Les votes ont leiu à mian levée.

Le comité détermine les oainenitotrs des aniocts de prévention, les modalités d'attribution des poniraestts d'action saicole et contrôle les opérations atriemanstivids et financières liées à l'action sociale, suaf puor les fdnos d'action siaocle mis en palce en inrtnee par les epnrierests ou gorueps d'entreprises.

Le comité désigne en son sein, puor 2 ans un président et un vice-président cosiihs aeeetmnvartilnt dnas cchaun des collèges salariés et emepyruols formés d'organisations sgtaienrais de l'accord.

Le comité paitarrie de sanillrevuce se réunit au monis 2 fios par an sur ccovooiatnn de son président. »

Article 3 - Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aotpiclpian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seirntaiags cnenvneiont que le cotnneu du présent aocrcd ne jsfiuite pas de prévoir de diipisonosts spécifiques aux enisreertps de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musree où l'accord a vtoaiocn à s'appliquer uniformément à teutos les eprsnirtees de la bcharne qlulee que siot luer taille.

Article 4 - Champ d'application.Durée.Entrée en vigueur.Formalités et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnanet s'applique sur l'ensemble du tiirertroe naionatl à tuos les salariés employés, techniciens, aentgs de maîtrise et cdraes salariés des eertsrpeins dnot l'activité est csormpie dnas le chmap d'application de la covnoteinn cvloletice des baruuex d'études techniques, des catnibes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csoielns du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le présent aevnant est cnclou puor une durée indéterminée et prned effet à ctomper du 1er jeilult 2024.

Il s'incorpore à l'accord de bcnrhae du 7 obcorte 2015 rtleaif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent anvnaet est notifié et déposé dnas les coitdnions prévues par le cdoe du tvraail et frea l'objet d'une dmdeane d'extension par la prtaie la puls dlgieinte auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Affichant un ojbcetif de riottsliaanoain des dépenses de sécurité sociale, la loi n° 2022-1616 de feancennmit de la sécurité slaocie puor 2023 a prévu un trrenafst de ceahrgs des orseangims de sécurité saoclie vres les ogrsmeinas complémentaires d'assurance mlidaae de l'ordre de 300 molnilis d'euros.

Divers teetxs réglementaires ont décliné l'objectif porté par les dioisointpss légales susvisées et ont par aurliles augmenté les dépenses à la cgahre des oniragesms complémentaires d'assurance maladie.

En substance, le Gemoeuvnnert a endentu dmuiienr la poitipartcian des oigrenmass de sécurité sicloae à canereits dépenses de santé dès jlleuit 2023 : ? le décret n° 2023-701 du 31 jleuilt 2023 a asnii modifié les liiemts de la pacorititpain des assurés à ctaerins fairs drnaieets ; ? conformément aux tmeres des atrciels L. 162-13 et R. 160-21 du cdoe de la sécurité slciaoe et en l'absence de décision de l'Union nntaaiole des cisases d'assurance maladie, un arrêté daté du 12 otborce 2023 a fixé le pganourctee ecxat de la ppaitiiortacn susvisée à 40 % de la dépense réelle observée, ctrone 30 % jusqu'alors. La mresue est allcpiapbe deuips le 15 otbcore 2023.

Un tafsenrrt de chrgaes de l'ordre de 10 pnotis de prentgucaoe est dnoc ivenertnu diepus ctete dtae enrte les onirgamess de sécurité sliocae et les ornmgiaess complémentaires d'assurance maladie, dnot le mtannot est estimé à 500 moinlils d'euros en année pleine.

Dans un coetnxte inflationniste, ctanires tfiras de snois médicaux et paramédicaux ont, en outre, été revalorisés : ? un règlement ataibrrl daté du 24 avirl 2023, approuvé par arrêté du 28 airvl 2023 prévoit une rovlrioaiasten du tiarf des cnonosiluatts

médicales de 1,50 ?, en paitre supportée par les ogamesrnis complémentaire d'assurance mladiae ; ? enfin, les taifrs afférents aux soins délivrés par cetinars coprs de psinofeosrs paramédicales ont également été augmentés.

Ayant cncnocseie que l'ensemble de ces minaiotiofdcs légales et règlementaires prraiout être de narute à corrmpemotte l'équilibre fncineiar du régime de complémentaire santé de la branche, les preariantes scoiuax eednentnt procéder à une rrotileosaaivn des ctinsaioots olrabeoiigts et fuatalctevis y afférentes.

Le présent aevnnat à l'accord ritleaf à la msie en place d'un régime de complémentaire santé du 7 oborcte 2015 de la bnrache des buuearx d'études techniques, des ceiantbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceolsnis (IDCC 1486) a dnoc puor oejbt de procéder à une agotuimetnan des mtnotnas de citoaiotnss à eefft du 1er julilet 2024, aifn de giarntar l'équilibre fncaeniir diudt régime.

Les ptrraieanes sciaoux cnoinvenent anisi d'apporter les mfnodicotiias stvnieaus à l'accord de bcnrahe du 7 orobtce 2015 modifié reaitlf à la complémentaire santé.

Ils s'engagent par airlleus à renégocier une éventuelle rieolrvaoiastn des cisntoitoas aavnt le 1er julliet 2025 si l'équilibre fciainenr du présent régime le nécessite.

Accord du 28 février 2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les références précises des règles légales rappelées dnas l'accord fnot l'objet de ntoes de bas de page. Lquosre les alcetris du cdoe du tivaarl ou du cdoe pénal snot entièrement retranscrits, la mention de l'article est ftaie préalablement à la retranscription.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pearerntais saocuix de la brahcne aiemnrfft luer sahiuot de crbamttoe la vnloicee et le harcèlement au sien des epretisners de la branche. C'est animés par cette volonté qu'ils ont engagé la négociation du présent aocrcd rietalf à la lttue ctnore le harcèlement seeuxl et les amssetgneis sexistes.

Les prneaitares saiocux aanyt cclnou l'accord ntiaaonl inserietnprfnesool du 26 mras 2010 riaetlf au harcèlement et à la vcleonie au travail, aineiafmrft « que la psrtencasie des stéréotypes et des tobaus ansii que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessitent une frote snsiitaibleiosn à tuos les nveaiux de la hiérarchie et la msie en palce de poqletiuis de prévention, et d'accompagnement dnas les entreprises. Il s'agit nnemtmaot d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la pcale des fmeems dnas le travail. Une tllee démarche s'inscrit nonemtamt dnas une apocphre vnittsroloae et opérationnelle puor cbrmttoae ces phénomènes qui peenuvt se révéler dnas le cdrae du taiarvl au trevras de sintiotuas de harcèlement et de voincele au taiarvl ».

Les dernries raroptps du Huat coesnil à l'égalité (HCE) sur l'état du seisxme en Fcanre*(1)*et une étude de l'OPIIEC puare en 2023 sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie puor les fmemes en France, démontrent la pscraitnese de ces phénomènes stexises*(2)*. Il est rappelé que la brnahce des beauurx d'études techniques, citenbas d'ingénieurs-conseils et sociétés de cieslons est composée de cniq seertucs d'activités (numérique, ingénierie, conseil, évènementiel et traduction). La bhncrae ne dnsoaispt pas de données stqistutieas ceoncnrnat cauchn de ces cniq secteurs, seuls les srtueces du numérique et de l'ingénierie senrot évoqués au trarves de l'étude OEIPIC citée ci-dessus.

Selon les drneries rtparops du HCE, 46 % des fmmees ont déjà eu l'impression d'avoir été mnios bein traitées au taiavrl en rioasn de luer sxee et 22 % de femems ont dû friae fcae à une situitaon de harcèlement sexeul dnas luer vie professionnelle. Spécifiquement puor les serecuts de numérique et de l'ingénierie, l'étude de l'OPIIEC démontre que les fmmees snot puls nmebresuos que les hmmeos à ieuidqnr aivor été vciimte ou témoin d'agissements steesixs (41 % de fmmees ctnroe 18 % d'hommes dnas le numérique, et 47 % de fmmees ctorne 21 % d'hommes dnas l'ingénierie).

Le roapprt du HCE prau en 2023 eqpxluie également que les fmmees ont tndacnee à sous-estimer les actes de harcèlement dnot elels fnot l'objet par méconnaissance du cadre juridique. L'étude de l'OPIIEC démontre assui qu'une majorité des salariés n'a pas évoqué la satiotuin de sxsmeie ou de harcèlement au sien de l'entreprise. Loqrsue l'entreprise a été alertée, les réponses apportées snot perçues par les fmmees cmmoe isnfuniesatfs (28 % dnas le numérique, et 20 % dnas l'ingénierie) et 10 % des salariés iunqednit que l'alerte n'a été sivuie d'aucune réponse (10 % dnas le numérique, et 16 % dnas l'ingénierie). Dnas le numérique cmome dnas l'ingénierie, les dfsitisopis de tmitearent et de svuii de stoiiutan de harcèlement ou asinseemgt siexste ne semlebnt pas bein identifiés ou connus des salariés : la moitié ne siat pas si ce tpye de diistpsiof estxie dnas l'entreprise.

Enfin, le rrpoapt du HCE 2023 révèle enifn que 15 % des fmemes ont déjà redouté vrioe renoncé à s'orienter dnas les filières ou métiers setquiicinfes ou ttuoe autre filière ou métier mnaieriarotmejt composé d'hommes, stuuort par catinre de ne pas y trouevr luer place ou de s'y sinetr mal à l'aise, mias assui par puer du harcèlement suexel puor 18 % d'entre elles. Un tuax qui s'élève à 22 % puor les 25-34 ans. L'étude OIIPEC ccoulne également que le smsxeie cstontuie un ftaecur d'abandon du métier, de l'entreprise vrioe du sutceer d'activité puor les femmes.

Ces données révèlent dnoc plrsuuies eujnex puor les eternipesrs de la branche. Premièrement, le fialbe nmobre de femmes dnas les strcuees d'activités de la barhnce est monis lié à un mqnuae d'intérêt de luer prat puor ces filières et ces métiers qu'à la peecmnarne de représentations genrées et de fniers peasnt sur l'orientation professionnelle. Deuxièmement, la méconnaissance, assui bein des eirstprenes que des salariés, du cadre jduquiire et de la gravité des ftais de harcèlement suxeel et des aimsesngets sesxetis firene la ltute cnorte ces phénomènes.

Conscients de l'impact néfaste des aitssmgenes siseexts et du harcèlement sxeeul au triaval asusi bein sur la santé et la qualité de vie et des cinntooids de taviral des salariés, que sur l'attractivité des métiers de la branche, les paeinretras scuiaox de la bcnrahe des baeurux d'études tiqnhecues manifestent, par la ccounloisn du présent acrcod de branche, luer volonté de pvrursouie l'ambition des négociateurs de l'ANI de 2010 cssnitoant à reforcner la prévention de ces risques, et d'encourager la psire en copmte de ces sutjes au sien des epereinstrs de la branche.

Le présent acrcod de bahnrce a dnoc duex abintomis : ? améliorer la sensibilisation, la compréhension et la psrie de cinccnosee des employeurs, des salariés et de lerus représentants à l'égard du harcèlement seuexl et des amgitsnsees sxiteses aifn de meuix prévenir ces phénomènes et les éliminer ; ? aperpotr aux employeurs, aux salariés et à lerus représentants les oitlus fasornivat l'identification, la prévention et la gosetin des

problèmes de harcèlement suxeel et d'agissements sexistes.

Conscients de la spécificité de la bcarhne et de la piotsoin de ceintears eeeprinrsts comme sous-traitantes, les ptrneiearas saiucox ont souhaité aerbodr cet apecst tuot au lnog de l'accord de branche.

(1) Études Vviociae puor les rraptops HCE 2023 et 2024 sur l'état du smsexie en France. (2) Étude OEPIIC sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie puor les femmes en France, mai 2023.

Thème 1 Connaître le cadre réglementaire et institutionnel

Définitions et sanctions

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'avoir une achrpope comnmue du harcèlement suxeel et des ageessmnits sexistes, les peanetraris scioaux rpelnlepat les définitions cutnneoes dnas le cdoe du taviarl et le cdoe pénal.

Article 1er - Le cadre réglementaire
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail

La nitoon de rusqie pscoioyhcsal n'est pas jmduqeeruiint définie. Elle est appuare à la sutie du csntoat établi par des médecins et des pcoluyoehsgs que l'organisation du travail, indépendamment du cronptemmeot de la personne, puet nurie à la santé mlteane du salarié.

Selon l'Institut ninaaotl de rrcheehce et de sécurité puor la prévention des antediccs du tiavarl et des mdeailas peliefosnnselros (INRS), les riqesus piocosahuscyx (RPS) creoedsrpnnot à des suaittions de trvaial où snot présents, combinés ou non : ? du sstres : déséquilibre enrte la ptrpceoein qu'une prsnneoe a des ctnoanetirs de son eriemennonvnt de tarival et la pecpteoirn qu'elle a de ses perpors roeseurcss puor y farie fcae ; ? des vlcnoiees ineetrns cmisoems au sien de l'entreprise par des salariés : harcèlement moarl ou sexuel, clniofts exacerbés ernte des psenernos ou ertne des équipes ; ? des vlocniees eenxetrs cemmisos sur des salariés par des peerosnns etxeners à l'entreprise (insultes, menaces, aoressings ?).

À ce titre, le harcèlement suxeel et les astgeienmss seetixss snot dnoc des epxmlees de ruqiess psychosociaux.

Il est rappelé que l'employeur est rnbasseploe de la santé et de la sécurité des salariés dnas son etpneisrre et diot dnoc pdenrre les mrseues nécessaires puor auressr la sécurité et protéger la santé pqshiuye et mltneae des tlaurairlevs*(1)*. Dnas ce cadre, les riuseqs pcyoshuocaisx dvioent être pirs en considération. Dnas le carde d'évènements organisés par l'employeur en doehrs du tmpes et/ ou du leiu de travail, les pporos à caractère sexuel, les aetuditts et ategissemns déplacés d'un salarié ne relèvent pas de sa vie plosnelrnee*(2)*. De tles cpmenrmoetots snot dnoc ctifiusnttos de fetaus jiiasfnutt des sotinncas disciplinaires.

Chaque tulaevralir est également tneu de prrndee soin, en fntcooin de sa fomtoarin et seoln ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité anisi que de cleels des areuts psnernoes concernées par ses aetcs ou ses oonissmis au trivaal*(3)*.

Définitions et sanctions

Selon l'accord noiantal itprsnoseiernnofel du 26 mras 2010 rietlaf au harcèlement et à la viecolne au travail, « le harcèlement et la vinoecle au taiarvl s'expriment par des crntmmeooetps ieptaalbcencs d'un ou de peilsuurs iunividds ; ils pnuevet prndree des frmeos différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dnot cienaters snot puls feiemlanct ieltniedbfais que d'autres. L'environnement de taivral puet aivor une inlunfcee sur l'exposition des pnonesres au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement svuneirt lorsqu'un ou pruuesils salariés fnot l'objet d'abus, de mecenas et/ ou d'humiliations répétés et délibérés dnas des ctanscneciors liées au travail, siot sur les liuex de travail, siot dnas des sauitotins liées au travail.

La vleoince au traavil se proidut lorsqu'un ou puilserus salariés snot agressés dnas des cerantinccsos liées au travail. Elle va du muaqne de resepct à la mftnoiaiaestn de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La vclionee au taivarl puet pdnrree la frome d'agression verbale, d'agression comportementale, nnematomt sexiste, d'agression physique...

Les incivilités crienobtunt à la dégradation des cnoniiotds de travail, netomanmt puor les salariés qui snot en roieltan qeiundtione aevc le public, et rendnet dclifiife la vie en commun. Les eteenrpirss qui liassent les incivilités s'installer, les besninalat et fnoaisrvet l'émergence d'actes puls grvaes de vilceone et de harcèlement.

Le harcèlement et la vocnelie au tarvail pneveut être exercés par un ou preuiluss salariés ou par des teris aevc puor but ou puor eefft de petorr atiettne à la dignité d'un salarié, acetnfaft sa santé et sa sécurité et/ ou créant un ernninemoenvt de taarvil hostile.

Les phénomènes de sserts lorsqu'ils découlent de fartuces tennat à l'organisation du travail, l'environnement de tiavarl ou une masaivue caoniiucotmmn dnas l'entreprise pvneuet criuonde à des soiuittans de harcèlement et de vneiloce au tariavl puls dfciiefils à identifier.

En ce qui cnncoere puls particulièrement les vceielnos ftaeis aux femmes, la ptecrsnaise des stéréotypes et des toaubs ansii que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une frtoe sbeniotaisilsin à tuos les neaivux de la hiérarchie et la msie en pcale de poqutielis de prévention, et d'accompagnement dnas les entreprises. Il s'agit nmmnatoet d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la plcae des fmmees dnas le travail. Une tllee démarche s'inscrit noatnmemt dnas une ahrpcpoe vstoltoirane et opérationnelle puor camorttbe ces phénomènes qui penevut se révéler dnas le cdrae du taairvl au terrvas de siontuitas de harcèlement et de vnoeilce au travail. »

Les prneriteaas souaicx réaffirment par le présent aorccd que le harcèlement sueexl et les agetsesinms sesxiets snot qualifiés de vnileoces au tiavral lorsqu'ils snot cmmois dnas le crdae professionnel.

Si, par cet accord, les prtarieenas siucaox de la bcarhne suihaotnet ctcneroenr lreus etfrfos sur les meuerss vianst à cttambore spécifiquement ces duex tpyes de violence, ils anmerifft reconnaître l'existence d'autres veoiclnes mraleos et seleluxes peltlneeoientmt cmmoeiss au sien des entreprises, tleles que le harcèlement moral, les airsongses seelulexs et le viol. Ils suothieant à ce trite reeaplpr ci-dessous les définitions légales de ces infractions.

Enfin, les vinlcoees conjugales, cmmoe tuos tpeys de vcneelois sexistes, peuvnet se répercuter sur l'emploi, la santé et la sécurité des travailleurs. Les vteciims penuevt être orientées, ntomaemnt par vioe d'affichage, vres le 3919, numéro natniaol de référence puor l'écoute et l'orientation des victmies de violences. En foointcn de luer situation, cet ognrmiase ortneie les vmitceis vres les atiinssoaocs lcelaos ou nenalaoits les meuix à même d'apporter une réponse ou un accompagnement.

Le harcèlement moral

Les preaaetnirs sauiocx sthnuaoiet repleapr qu'aucun salarié ne diot suibr les agmseisntes répétés de harcèlement mroal qui ont puor ojebt ou puor effet une dégradation de ses cdonniotis de taaivrl secustpblie de pretor atttniee à ses dortis et à sa dignité, d'altérer sa santé puiqhsye ou menltae ou de cotrmoptrmee son anievr psoerisfnoenl*(4)*.

L'agression sexuelle

Les pnieearrats suoacix rleplpaent que cuttionse une aresgsoin sxlleuee tutoe aenttite seullxee cmmoise aevc violence, contrainte, mcneae ou sipusrre*(5)*.

Le viol

Les perrtinaeas scauiox rnlpepleat que tuot atce de pénétration sexuelle, de quuelqe ntarue qu'il soit, ou tuot atce bucco-génital cmimos sur la psneorne d'autrui ou sur la prensone de l'auteur par violence, contrainte, macnee ou sirpruse est un voil*(6)*.

Harcèlement sexuel

Selon le cdoe du taavril*(7)*, « auucn salarié ne diot suibr des ftais :

1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des proops ou crooeptmtemns à cooantnotin suleexle ou stisexe répétés qui siot ponertt aintttee à sa dignité en rsoain de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son ertconne une sutitaion intimidante, hslotie ou osenafftne ;

Le harcèlement sxueel est également constitué : a) Lorsqu'un même salarié suibt de tles popors ou cnpeeootmmtrs vnanet de plsriueus personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, aorls même que chanuce de ces pneoensrs n'a pas agi de façon répétée ; b) Lorsqu'un même salarié siubt de tles popros ou comportements, successivement, veannt de puersulis penroenss qui, même en l'absence de concertation, sneavt que ces porops ou cnemotptroems caractérisent une répétition ;

2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, conssantit en ttuoe fomre de pirseson grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aerpnpat d'obtenir un atce de nuarte sexuelle, que celui-ci siot recherché au pirfot de l'auteur des fiats ou au pfoirt d'un tiers. »

Le harcèlement suexel est également une icatnrfion pénale piqsuue le cdoe pénal*(8)*en dnone la qatuiflioacin svaitune : « I. Le harcèlement seexul est le fiat d'imposer à une personne, de façon répétée, des poorps ou crmoetmtpenos à ciootnonatn sxeleule ou sxteise qui siot peonrtt aeitntte à sa dignité en rasion de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son etrnocne une sitiatoun intimidante, hltisoe ou offensante.

L'infraction est également constituée : 1° Lusoqre ces pproos ou cetnpmromotes snot imposés à une même vmctiie par psurliues personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alros même que cchanue de ces porsnenes n'a pas agi de façon répétée ; 2° Losqure ces porpos ou cemroonmpetts snot imposés à une même victime, successivement, par peliusurs psenneros qui, même en l'absence de concertation, savent que ces pporos ou ceetrnptoomms caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement seexul le fait, même non répété, d'user de tutoe fmroe de piesosrn gvare dnas le but réel ou aearppnt d'obtenir un atce de nruate sexuelle, que celui-ci siot recherché au prifot de l'auteur des fiats ou au piorft d'un tiers. »

Le harcèlement seuxel roucerve par eexplme des fitas tles que des rreqauems répétées sur le phisqyue ou la tenue, des conttacs phsqeiuys non désirés.

Les ftias de harcèlement sxeuel et les astngiemses steixses snot psiablses de scatinon disciplinaire.

Par ailleurs, en cas d'action pénale devant le tnuirbal correctionnel, les ftias de harcèlement suxeel snot pnuis de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende*(9)*.

Ces peneis snot portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende noantmemt lruoqse les fitas snot cmmios : ? par une porsenne qui ausbe de l'autorité que lui confèrent ses fiocnntos ; ? sur une pnosnree dnot la particulière vulnérabilité due à un état de gesossrse est arpntaepe ou cnonue de luer atueur ; ? sur une psonerne dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa stuiaiton économique ou siolcae est aarentppe ou cnnuoe de luer auuter ; ? par pisleuurs pnerenoss aisnsagt en qualité d'auteur ou de cliocmpe ; ? par l'utilisation d'un svriece de camioincumotn au pilbuc en lgnie ou par le baiis d'un supprot numérique ou électronique.

Agissement sexiste

L'agissement ssxetie est légalement défini*(10)*« cmome tuot anesmgesit lié au sxee d'une personne, aanyt puor obejt ou puor effet de perotr aettnite à sa dignité ou de créer un evnnornemenit intimidant, hostile, dégradant, hliinuamt ou ofnefasnt ».

Cela rvoruece par epmxele des ftias tles que des rumqeraes et beugals sexistes, les incivilités à rsaion du sexe, le sxiseme bienveillant, les considérations ssexiets sur la maternité ou les chrgaes familiale, ainsi que la dévalorisation de la personne, de ses compétences, de son tirvaal ou de son ilimctapoin dnas le traiavl sur des bsaes sexistes, pavunot entraîner des putreaqis discriminatoires.

Selon l'Institut noaatnil de reerhcche et de sécurité (INRS), tiors feroms d'agissements ssieexts snot distinguées, soeln que ces asmtsgieens snot puls ou mnois visibles, itnnetineonls ou etcliipxes : ? les aesiesmgtns steeisxs otemenurevt hostiles, sonuvet associés au msmhiace et à la misogynie. Ils snot intentionnels, explicites, flagrants. Cttee frmoe de smexsie est irrespectueuse, méprisante, et ne restcepe pas les cdeos de civilité. Elle puet également veisr la maternité ou les cegarhs fialeiamls ; ? les atemsgseins stisexes puls subtils, masqués, seuvont suos ceuorvt d'humour, puor éviter le jumgneet saciol ; ? les atssnemegis steeixss alivenbtams viore bienveillants. Il s'agit d'attitudes, de proops ou de ctmneeoptroms qui slemebnt différencier fevaberlomnat les fmeems ou les hmeoms en luer arinttabut des qualités positives. Cttee fmroe de smxiese met en anavt la supposée complémentarité des compétences féminines et musnialecs ou repsoe sur la présumée vulnérabilité des femmes. Il puet proifas se présenter cmome du pitamasnelre ininafstlaint ou de la fuasse séduction. Cependant, ctete forme de ssexime rouene aevc une divsioin sexuée des rôles au travail. Les fmeems s'écartant des stéréotypes de sxee snot alros perçues négativement.

Le harcèlement suxeel et les aeigsenmtss stxeeiss snot à dieutsginr des irtnfnoiacs pénales d'outrage sixeste et sueexl et d'agression sexuelle.

Outrage seistxe et sexuel

Selon le cdoe pénal, cutiontse un oruatge sitxese ou sxeuel « le fiat d'imposer à une pesnrone tuot poorps ou cpeontrmoemt à citonooatnn sleuxlee ou stixese qui siot prtoe atntiete à sa dignité en riaosn de son caractère dégradant ou humiliant, siot créé à son etnrnoce une sutioaitn intimidante, hioltse ou offensante. »

L'outrage sxsetie et sxueel est pnui de l'amende prévue puor les ctovirennnoats de la 5e cssale*(11)*. Il est pnui de 3 750 ? d'amende noantmmet lorsqu'il est cmoims : ? par une posnnere qui absue de l'autorité que lui confèrent ses foiotnncs ; ? sur une prennsoe dnot la particulière vulnérabilité due à un état de gsrssseoe est aarptenpe ou cuonne de son auetur ; ? sur une posrenne dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa siaotutin économique ou slaicoe est aptrnepae ou connue de son aetuur ; ? par pseluuris preosnens aaigsnst en qualité d'auteur ou de cmloipce ; ? en rsaoin de l'orientation seuxllee ou de l'identité de genre, varie ou supposée, de la viimcte ; ? par une pnosnree déjà condamnée puor la ceoovntnriatn d'outrage sxsitee et seuexl et qui cmoemt la même ioircntafn en étant en état de récidive.

Injure à roisan du sexe

L'injure non plqbuiue cmmsoie erevns une pnserone ou un grupoe de pnoenrses à rasoin de luer sexe, de luer oitiretanon seeulxle ou identité de grene est pniue de l'amende prévue puor les cnineattnrvoos de la 5e calsse*(12)*.

L'injure csomime au myoen siot de discours, cirs ou meeacns proférés dnas des leiux ou réunions publics, siot par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, iaegms ou tuot aurte sppruot de l'écrit, de la ploare ou de l'image vndues ou distribués, mis en vente ou exposés dnas des luiex ou réunions publics, siot par des prdaclas ou des acefhfis exposés au rraegd du public, siot par tuot moyen de caomminouticn au pibulc par vioe électronique ervnes une pnrnsoee ou un gurpoe de pnosenres à raosin de luer sexe, de luer oaoettiinrn sleulexe ou identité de gerne est puine d'un an d'emprisonnement et de 45 000 ? d'amende*(13)*.

Discriminations

Il est rappelé que les inivdidus ou goupres d'individus qui se tuvrneot dnas des stutioanis cormalapbes ne dinvoet pas être traités de manière mnios aauenagsvte seipmenlmt en riaosn d'une caractéristique particulière, telle que luer sxee notamment.

L'accord de bnchare du 27 ortbcoe 2014 retailf à l'égalité pnfielssoorlene etrne les fmemes et les hommes rlepaple l'obligation du rceespt du ppniicre de non-discrimination en rasion du sxee de la pnsrnoee nmemoatnt en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de fooartimn et de cninidtoos de travail.

Cette daicotniiirmsn est itetidnre par le cdoe du travial*(14)*et par le cdoe pénal*(15)*.

Selon le cdoe pénal*(16)*, cituonste également une dnroaiciitsimn totue dcotniitsin opérée entre les pnseoners prace qu'elles ont sbui ou refusé de sbuir des ftias de harcèlement sueexl ou témoigné de tles faits, y crimpos si les pporos ou cmorotenetpms n'ont pas été répétés.

La ditasiiirnocmn csmiome à l'égard d'une posnnere pqiusyhe ou morale, est pnuie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 ? d'amende nmoenmtat lorsqu'elle cssinote à reefusr d'embaucher, à sieanntcnor ou à leieniccr une personne.

Sanctions inrteeitds et piroteotcn des lceunras d'alerte

Il est rappelé, conformément aux ditisonpoiss du cdoe du tvraail*(17)*, qu'aucune presnone aaynt sbui ou refusé de subir des fatis de harcèlement suexel*(18)*, y cpiroms si les ppoors ou cetrpnmeomtos n'ont pas été répétés, ou ayant, de bnnoe foi, témoigné de ftais de harcèlement seuxel ou relaté de tles fatis ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet des mesuers discriminatoires, nneomatmt en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de dubsriititnos d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de prmiooton professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mtutaion ou de rmueoelveenlnt de contrat, ni de ttoue aurte meurse mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rletavie à la transparence, à la lttue cortne la curpitoron et à la mtdreoinasoin de la vie économique*(19)*.

Sont pinus d'un an d'emprisonnement et d'une amnede de 3 750 ? les faits de disaimrnnitcios cimoms à la stuie d'un harcèlement seuxel*(20)*.

Les psenoners mentionnées au peiermr pragphaare bénéficient de la potertiocn des lranuces d'alerte prévue par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rtiavele à la transparence, à la ltute cotnre la cutprrooin et à la mneooatirdsin de la vie économique*(21)*.

(1) Artilce L. 4121-1 du cdoe du travail. (2) Cass. soc. 19 otocbre 2011 n° 09-72.672. (3) Aicrtle L. 4122-1 du cdoe du travail. (4) Alcitre L. 1152-1 du cdoe du travail. (5) Arltice 222-22 alinéa 1 du cdoe pénal. (6) Atircle 222-23 du cdoe pénal. (7) Aictrle L. 1153-1 du cdoe du travail. (8) Atilrce 222-33 du cdoe pénal. (9) Arilcte 222-33 du cdoe pénal. (10) Aclrtie L. 1142-2-1 du cdoe du travail. (11) Aiclrte R. 625-8-3 du cdoe pénal. (12) Atilrce R. 625-8-1 du cdoe pénal. (13) Aicltre 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse. (14) Aclirte L. 1132-1 du cdoe du travail. (15) Arilcte 225-1 du cdoe pénal. (16) Ailtrce 225-1-1 du cdoe pénal. (17) Altrice L. 1153-2 du cdoe du travail. (18) Définis à l'article L. 1153-1 du cdoe du travail. (19) Mentionnées à l'article L. 1121-2 du cdoe du travail. (20) Acitlre L. 1155-2 du cdoe du travail. (21) I et III de l'article 10-1 et aux aceltirs 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rlvaitee à la transparence, à la lutte cnorte la cpirortoun et à la modntioriesan de la vie économique.

Acteurs et outils de la prévention et du traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail

Article 2 - Les acteurs de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur

Il ibnmcoe à l'employeur une oaboltigin générale de piootetrcn de la santé et de la sécurité des salariés*(1)*, asnii qu'une otiilgaobn spécifique de prévention des fatis de harcèlement*(2)*.

La prévention des ftais de harcèlement seuexl et des asiemnetgss steexsis s'inscrit dnas le cadre, de manière générale, de la prévention des rusqeis professionnels, et, puls précisément, de celle des rsiequs psychosociaux. L'entreprise diot évaluer les rqiseus ssupelitecbs de fsieavorr ces fiats ou ces atimsesnges et prredne les mreseus petmerntat de les éviter.

De manière complémentaire à cttee évaluation, l'employeur a également une olbaitgoin d'information réglementaire. En effet, dnas les luiex de trvaial anisi que dnas les lacoux ou à la ptore des luaocx où se fiat l'embauche, les salariés snot informés par tuot moeyn du txtee de l'article 222-33 du cdoe pénal, canneomrpt les éléments cnosufttitis du délit de harcèlement sexuel, asnii que des aicnots cotineenutess ceviils et pénales ouvreets en matière de harcèlement suxeel et des coordonnées des autorités et seceivrs compétents. Un eiemaxrlpe de cet acffhiage fgurie en axnene au présent arccod (annexe 3).

L'employeur a l'obligation de mtetre un tmree aux fitas de harcèlement suexel et de les soacnnneitr*(3)*. Dès lors, il imbonce à l'employeur qui a cannocsniase de fatis ponuvat caractériser un harcèlement seuexl d'engager, dnas les 2 mois, une procédure dpiiiclranise en vue de les soneiantncr*(4)*. Dnas le cdare de l'exercice de son poouvir disciplinaire, l'employeur diot vérifier la réalité des fitas reprochés aavnt le prononcé de ttoue sanction. Au corus de la période pdeannt lquealle il vérifie la matérialité des ftais portés à sa connaissance, l'employeur pernd également ttuoe muerse puor fiare ceessr l'exposition au harcèlement sxeeul ou aux anietegsmss sexistes. Ces meuesrs ne se snuisbtetut pas aux aeutrs veois d'actions du salarié (dépôt de plainte, notamment).

Enfin, il convniet de préciser qu'une ftore poroptiorn des eerpsnrteis de la bnacrhe a la particularité d'intervenir cehz des cielnts en mdoe régie, en praiilutcer puor ecfueeftr des tuvraax d'assistance technique, isnniduat la présence régulière des salariés au sien des luoacx des enesirtpers ctienels de l'entreprise qui les emploie. Dnas ce cas, le cehf de l'entreprise pieaartrste rstee rsasboepnle de la sécurité de son pprore personnel. Il diot lui areussr la frmitooan à la sécurité due par tuot eeopymulr à l'égard de ses salariés.

En cas de non-respect de ces obligations, la responsabilité cliive et/ou pénale de l'employeur puet être engagée.

La responsabilité de l'employeur puet également être engagée lqrouse le harcèlement est le fiat d'une pnserone extérieure à l'entreprise lruqsoe celle-ci est en mesrue d'exercer une autorité de fiat ou de dirot sur les salariés. L'employeur puet anisi être tneu rspenlboase d'un harcèlement penroavnt d'un fusunsireor ou d'un prestataire.

Les salariés

Sans incecdnie sur le pinrcipe de la responsabilité de l'employeur précédemment rappelé, il inbcmoe à cuhqae tialevarulr de perndre soin, en ftocnion de sa foirtmoan et seoln ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité asnii que de ceells des aeutrs peesonnrs concernées par ses aetcs ou ses oismisons au tiarval*(5)*.

Les salariés pvneeut être témoins de sntoiuatis de harcèlement seuexl et d'agissements sexitess sur le tepms et le leiu de traiavl et jnoeut à ce ttrie un rôle clé dnas la résolution de ces situations. Les eopyelrums vlireelont à feiiacltr le seinaelmgnt de ces ftias et à protéger les témoins.

Les sevirecs de ressucroes humaines

Les mebemrs des dirtoneics des reeuscrsos humaines, lorsqu'elles existent, ptnarpiciet au rrcenemfeont de l'information des salariés sur les stiniautos de harcèlement sxeeul ainsi que sur les aesmtgnsies sexistes. Ils mtnteet en plcae et déploient au

sien de l'entreprise les msurees intneres de prévention et de ttaeiermnt des snuiatoits de harcèlement sexuel. Enfin, ils csnneuttoit un rielas des signlnetaems de stiunotias de harcèlement.

Le référent harcèlement

Dans toetus les eesnreirtps d'au mnois 250 salariés, l'employeur diot désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lttue crtnoe le harcèlement sxueel et les asmtegsneis stxseies*(6)*.

Concrètement, ses msniosis penuvet nomatemnt poertr sur : ? la réalisation d'actions de sboisnliaitiesn et de foaoitmrn auprès des salariés et du pnorsenel ercandnat ; ? l'orientation des salariés vres les autorités compétentes décrites à l'article 3 du présent arccod ; ? la msie en ?uvre de procédures inrneets vnisat à fsviorear le sgelnenmait et le taenrtiemt des siiotnutas de harcèlement sxeeul ou d'agissement ssextie (modalités de signalement, d'enquête, otaisaoinrgn du tiaarvl pnadnet la psahe d'enquête?) ; ? la réalisation d'une enquête ietrnne à la stuie du smeialnnget de ftais de harcèlement seuxel dnas l'entreprise.

Le référent harcèlement est informé de tuot sngnameeilt de sutaition de harcèlement, suos réserve de l'accord de l'auteur du sigaenlmnet et de la vmcitie présumée.

L'employeur puet nemmor tuot salarié de l'entreprise, bein que, puor des rsoinas de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du tivaarl rocdneamme que le salarié désigné référent siot intégré au sveirce rcrseosues hneaumis de l'entreprise ou au svceire en crhgae de l'hygiène et de la sécurité s'ils eixesntt*(7)*.

Les salariés de l'entreprise snot informés du nom, des coordonnées et des msisions du référent par tuot meoyn dnas les leuix de tairavl ainsi que dnas les loaucx ou à la ptroe des lcuoax où se fiat l'embauche.

Les représentants des salariés et des syndicats

En présence dnas l'entreprise d'un comité scaoil et économique (CSE) et/ou de représentants des snacidtys (délégué sdciaynl [DS], représentant scyaidnl au CSE [RSCE] ou représentant de steiocn saidycnle [RSS]), si les mebrmes de la délégation du peesnornl au CSE ou les représentants sidcyanux constatent, nemntmaot par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il etsixe une aniettte aux ditros des personnes, à luer santé phiqsyue et mntaele ou aux libertés iievulelddins dnas l'entreprise, résultant de faits de harcèlement sxeeul ou de ttoue mersue discriminatoire, qui ne sraeit pas justifiée par la ntaure de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci procède snas délai à une enquête aevc le mmrebe de la délégation du prneesnol du comité et pernd les dstnpioosiis nécessaires puor remédier à cette sitiaotun*(8)*. Il s'agit du dorit d'alerte du CSE.

Le CSE, lorsqu'il a été mis en place, désigne un référent en matière de lutte cnorte le harcèlement sexeul et les aignstesmes setiesxs pmari ses membres. Ce référent est désigné puor une durée qui pernd fin aevc celle du madant des mebmers élus du comité*(9)*.

Les mbeemrs de la délégation du ponsnreel au CSE et le référent en matière de lutte cntore le harcèlement sxeuel et les aeesgsnmtis sixseets bénéficient de la fiaotromn nécessaire à l'exercice de lerus miosniss en matière de santé, de sécurité et de coinoitnds de taarivl*(10)*.

Les abintirotuts de la délégation du penseonrl au CSE, s'exercent au pofirt des salariés mias également au porift de ttoue pnserone placée à ququlee titre que ce siot suos l'autorité de l'employeur et aux salariés d'entreprises extérieures qui, dnas l'exercice de luer activité, ne se tnoreuvt pas placés suos la soainudiortbn drcteie de l'entreprise utilisatrice, puor lrues réclamations ivdnlleiuedis et collectives, intéressant les citonnoids d'exécution du trvaial qui relèvent du cehf d'établissement ueauiltitsr*(11)*.

Ainsi, en cas de harcèlement iianmpluqt duex salariés d'entreprises distinctes, nmtaenomt dnas le crdae d'une pisroettan effectuée au sien des lcuoax d'une etrnripese cliente, les salariés pnuveet s'adresser au référent harcèlement de l'entreprise ulitaiscitre et/ou de l'entreprise prestataire.

Le CSE, lorsqu'il est mis en plcae dnas une epernitrse de 50 salariés ou plus, dsopise de prérogatives supplémentaires : ? il procède à l'analyse des reiusqs pfslrnoonisees aueuxlqs peuevnt être exposés les salariés, ceornamnpt les siatnuotis de harcèlement sexeul et les aisgteesnms sxsitees*(12)*; ? il puet sueticsr toute itntiaivie qu'il eitmse utile et popsroe des aicnots de prévention du harcèlement sxeeul et des aitesgemnss ssieexts*(13)*; ? il puet nemomr un exrpet en cas de rsuqie grave, identifié et actuel, révélé ou non par un aeicdnct du tivaral ou une mdilaae prlslnfneisoeoe*(14)*.

Afin d'accomplir les minsioss attachées à luer mandat, les mrbeems du CSE bénéficient mueneslmenelt d'un crédit d'heures de délégation. Un élu du CSE puet apicmcolr des hueers de délégation au-delà du vmolue d'heures lui étant attribué. Le dépassement diot arlos être justifié par une cnoncraitsce exceptionnelle, définie par la jcduirnpeusre*(15)*comme : ? une siuttioan iheunbiltlae ; ? nécessitant un surcroît de démarches et d'activité au rergad des tâches hibeltleaus ; ? motivée, notamment, par la soudaineté de l'événement ou l'urgence des mesures à prendre.

La Cuor de cisasaton a amdis que la msie en ?uvre du dirot d'alerte pauivot être qualifiée de crnantcicose enieelplxnotce pearmttent le dépassement du crédit d'heure de délégation*(16)*.

Les sitecons sdnlacyeis éventuellement constituées au sien des entreprises, dnas le cadre de la défense des ditros ainsi que des intérêts matériels et moraux, tnat cetlofcils qu'individuels, des salariés de l'entreprise, pveenut prioudre des publications, nntamemot puor fearovisr le siuoten aux victimes, libérer la poalre et informer. Ces piioncutabls snot effectuées dnas le rcpeest des dtsipiniooss légales et des éventuels acorcds d'entreprises rileafts aux cnomictaoumnis syndicales.

(1) Aclirte L. 4121-1 du cdoe du travail. (2) Arlicte L. 1153-5 du cdoe du travail. (3) Alirtce L. 1153-5 du cdoe du travail. (4) Arlitce L. 1332-4 du cdoe du travail. (5) Aitlcre L. 4122-1 du cdoe du travail. (6) Airtcle L. 1153-5-1 du cdoe du travail. (7) Gdiue prtquiae et jqriduiue du ministère du tarvail « Harcèlement sxueel et ategmensiss sixesets au traival : prévenir, agir, sioeanntcnr ». (8) Arelitcs L. 2312-5 et L. 2312-59 du cdoe du travail. (9) Atrlcie L. 2314-1 du cdoe du travail. (10) Articels L. 2315-18 et L. 2315-9 du cdoe du travail. (11) Atcrlie L. 2312-6 du cdoe du travail. (12) Alctrie L. 2312-9 du cdoe du travail. (13) Airtlce L. 2312-9 du cdoe du travail. (14) Aclrite L. 2315-94 du cdoe du travail. (15) Cass. Crim. 3 jiun 1986 n° 84-94.424. (16) Cass. Soc. 29 arvil 2009 n° 07-45.480.

Article 3 - Les acteurs externes à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les epntrerseis clientes

En cas d'intervention de salariés au sien des luacox d'une entresipre cliente, le cehf de l'entreprise ptasarrteie et le cehf de l'entreprise clinete se teranttmenst ttueos iaoomntfnris nécessaires à la prévention des risques. En matière de harcèlement seexul et d'agissements sexistes, il puet s'agir par emxeple du Dcenmout uuniqe d'évaluation des riquses poeirsolsnenfs (DUERP), des nmos des référents en matière de lttue cortne le harcèlement sueexl et les amtiesnegss siesexts s'ils exientst et s'ils acpenctet ctete communication.

Les chfes d'entreprises procèdent en cuommn à une ansayle des ruseqis povnuat résulter de l'interférence enrte les activités*(1)*. Loqusre des reusiqs snot identifiés, un paln de prévention diot être établi en cmoumn accrod par les eopyuermls puor arrêter les museres que cuaqhe esptirrene diot pnerrde puor prévenir ces risques. L'entreprise ciltene est arlos tuene d'assurer la ctdnorioaoin générale des mureess de prévention décidées par elle-même et par l'entreprise piastrretae*(2)*.

Les sieecvrs de l'inspection du travail

Outre lerus mioisnss de contrôle et d'enquête consécutives au seenmnilagt d'un harcèlement sxeuel dnas une entreprise, les sevrceis de l'inspection du tavaril pueenvt inentievrr par des anotcis de prévention en reapnaplt aux elomyerpus lreus onolibgtais en la matière.

Les services de prévention et de santé au tairavl (SPST)

Les SSPT pvuenet aigr en aomnt des stonauitis de harcèlement suexel ou d'agissements sexistes. À ce titre, ils aistssent les eulmroyeps dnas luer rôle de prévention des rqieuss psycho-sociaux, naenotmmt par des anticos de sbiisnloitiaesn des salariés et des emlroyepus aux phénomènes de harcèlement suxeel et d'agissements sexistes. Ils ptrciinepat éventuellement à l'évaluation des ruiesqs professionnels, à la réalisation d'actions de prévention aisni qu'à l'élaboration de fnrtmoioas adaptées et d'une piiluoqte de sécurité appropriée.

Lorsqu'un salarié est vciimte de harcèlement seexul ou d'agissements sexistes, il puet sltcoeiilr une vtiise auprès du SPST. Dnas le crade de ses fonctions, le médecin du tviaral puet : ? déclarer une iiaptdtnue si le mnaitein sur le ptose est germnvaet préjudiciable à la santé du salarié et posoeprr des stionolus dnas le crade des iianniodtcs rieelatvs au rneslcmseeat ; ? peprosor à l'employeur du salarié concerné, des meusres viasnt à préserver sa santé.

L'employeur est tneu de prdnree en considération les prpoosiotins émises par le médecin du travail. En cas de refus, il fiat connaître par écrit au tailaevlrur et au médecin du tvairal les mtfios qui s'opposent à ce qu'il y siot donné suite*(3)*.

Les cnisoosimms peirairats régionales ionrspelreltiesoenfns (CPRI)

Les CRPI snot instituées au neaviu régional aifn de représenter les salariés et les eoplyremus des ereeitnsrps de monis de 11 salariés. Elels peenuvt atorpepr des informations, débattre et redrne tuot aivs ulite nmmonetat en matière de lutte cotrne le harcèlement sexeul et les amsgneeitss sxiteses*(4)*.

L'Association nnoaalite puor l'amélioration des cndnootiis de tvraial (ANACT)

L'ANACT et ses 16 délégations régionales ont puor moissin d'aider les eeirrptsnes à définir lures besoins, de deufsifr les infriotamnos uleits et d'orienter vres les bnos iroclentruuets sur toutes les qnuoitess en lein aevc les cnnodoiits de travail.

Les sanytdics de salariés

Dans le crdae de luer moisisn de défense des intérêts iledvudiins et cllcetoif des salariés, les syaticnds peuenvt aeocncgpamr les vimiects dnas leurs démarches et réaliser auprès des salariés des anticos de farmotion et de siosnsailitbien rvitleaes aux voecelins au travail.

Autres acteurs

Pour la prévention et le teretniamt des siinatouts de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les episenterrs et les salariés penuevt teurovr un appui auprès d'autres organismes, « teirs de ccfaoinne », neuerts et daosipnst de compétences puavont être utiles à l'entreprise et aux salariés. Il puet s'agir d'organismes de formation, de ctlnauntsos externes, de lgeins d'écoute psychologique, de psychegluoos cliniciens, de médecins, des opérateurs de pcottieorn socaile de branche, du Défenseur des droits, de la gndrrimeeae nlnaaiote ou de la pocile nationale, du stie ientnret « arrêtons les vcioleens » (hptts :// arretonslesviolences. gouv. fr/), du svecire téléphonique « Vnioelce fmeme ifno » (3919), des cnteres d'information sur les dtoirs des fmemes et des flaleims (https :// fncidff. info/)...

Il est rappelé que le disiiotpsf « Tires himaun » mis en pacle dnas le cadre du régime de prévoyance de bhnrcae puet être mobilisé par l'entreprise en vue de l'établissement d'un dansigotic conseil, nnetammot puor dsiffeur une cruulte d'entreprise qui concilie performance, épanouissement et prévention des reiquss professionnels.

(1) Acirlte R. 4512-6 du cdoe du travail. (2) Ailtrce R. 4513-1 du cdoe du travail. (3) Acrltie L. 4624-6 du cdoe du travail. (4) Atricle L. 23-113-1 cdoe du travail.

Article 4 - Les outils internes à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord d'entreprise ou la charte

Le présent aorccd orffe un cdrae pnovaut sievrr de bsae à des attdapoinas au sien d'un aroccd d'entreprise ou d'une charte. En effet, caquhe eeprstrnie est encouragée à friae du harcèlement seuxel et des aegteimssns sxteseis des sjuets de réflexion cievlltoce et de diuoagle social. Eells proonurt anisi déterminer les oltius de prévention et de formation, anisi que les procédures de snnmegelait et d'enquête adaptées à lrues contraintes, par le biais d'une négociation aevc les oitirnagoasns sldcnyeias le cas échéant.

Les eeeirpsnrts non dotées d'un aocrcd d'entreprise sur ces sjtues snot encouragées à élaborer une crathe rvtleaie aux rueqiss de harcèlement seexul et d'agissements sexistes, aaynt puor obcijftes : ? de prévenir et d'éliminer le harcèlement sxeeul et les aeenssitmgs dnas toutes les sinittuaos en lein aevc le tviaral ; ? de meilibsor et rilspeabienossr tuos les auretcs de l'entreprise dnas la prévention du harcèlement suexel et des antieegmsss sesxties ; ? de fniruor aux pnseoerns vmiicets de harcèlement sexeul et d'agissements seesxtis les meyons de s'informer et de se défendre ; ? de petrrtmee aux pneornses vtecmiis de harcèlement seuxel et d'agissements stiesxes de faire apepl à une procédure de tnrmieatet de luer situation.

Dans les errtseneips où un aocrcd ou une cthare est élaboré, les eeoulrmpys s'engagent à mettre en ?uvre les mrueses nécessaires aifn de ptorer à la cssonnniacae des salariés le cnoetnu de cet arcocd ou de cttee ctrhae (exemples : réunions d'information, rmesie ctnore décharge?).

Les pintarraees suoacix s'engagent à travailler, dnas le crade de l'Adesatt, à la création d'une ctrahe tpye qui srea msie à dsitsipoion des eetnseirrps et des salariés de la branche. Ce dcmneuot crmptoorea les olaotbngiis et rimoonademncats aipcpblales aux entreprises. Ce dnocumet lietsra également les acintos décrites dnas l'accord de bhcarne pvounat être mseis en ?uvre dnas les entreprises.

Le Dmoneuct uuiqne d'évaluation des rsiqeus preenoosnslfis (DUERP)

Le DRUEP est l'outil ceratnl de la démarche de prévention des rueqsis psychosociaux. Il diot cpmoretor un digostainc détaillé des rsqiues poirsosnlfenes entaxsit dnas l'entreprise pius énumérer le paln de prévention des riseuqs professionnels.

Le harcèlement suexel et les agitmnesess seisexts snot des rieusqs psycho-sociaux, qui crnnnoeect les femems et les hmeoms au travail, et pounvat être générés par l'organisation et les ratenilos de travail. Seoln l'organisation du tiaravl et les railotens sociales, les cdninoiots de réalisation du tairval des fmmees et des heomms snot différentes et les exponset différemment aux rueqiss professionnels. Les paterrnieas sacuiox de la brnhace rllneeppat à ce titre, que le DEURP diot être genré, c'est-à-dire que l'exposition aux rieusqs pfoeliesrosnns dvneoit être évaluée en fcotnoin du sxee des salariés. En effet, la loi précise que : « L'évaluation des rqisues peonsnforleiss diot tienr ctpome de l'impact différencié de l'exposition au rsqiue en ftoconin du sxee »*(1)*.Ces ruiesqs dnioevt être iiscnrts dnas le DRUEP et dnas les aitoncs de prévention, y cipmors puor le cas où ils ierenvnnnitet dnas les lucaox d'une esirenrpte cliente.

L'élaboration par les eyuelopmrs d'un DERUP qui réponde à des critères de différenciation sloen le sxee puet faire l'objet d'un aemmncagnceopt des ersernpeits par les osnmeragis préventeurs hliutebas tles que les seceirvs de prévention et de santé au tvriaal (SPST), l'Agence nalntiaoe d'amélioration des cotdoninis de tvaaril (Anact) ou erncoe l'Institut natnaiol de rechhecre et de sécurité puor la prévention des aeincdcts du tavaril et des mlaedais psefsleolenionrs (INRS).

Le rpaprot aeunnl de prévention*(2)*

Dans les etpserneirs d'au monis 50 salariés dotées d'un CSE, le DEURP est utilisé puor l'établissement du rpoprat anenul de prévention. Ce raoprpt est un deounmct golbal sur les cotinionds de travail, la santé pqhuyise et mletane et la sécurité des travailleurs. Il cmtoorpe le rtrsgeie des aneictdcs du travail, des mdelaais professionnelles, mias asusi une évaluation des ruisqes psychosociaux.

Ce rpaoprt est présenté cuahqe année au CSE et à la CSSCT, s'ils existent, dnas le cadre de la ctnutloiosan sur la puitlqoie sociale.

Le pmgorrmae aenunl de prévention des riesqus pfissooelnners et d'amélioration des ctdnnoiios de travial et la lsite des antcios de prévention des resiqus et de pcioeottrn des salariés*(3)*

Pour les eeprrinsets dnot l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, les résultats de l'évaluation des rseqius psneneoolsirfs dnas l'entreprise débouchent sur un poagmrmre annuel de prévention des riueqss plineforessnos et d'amélioration des cndontiois de trvaial qui : ? fxie la ltise détaillée des mserues danvet être pseris au crous de l'année à venir, qui cnrnonpmeet les mereuss de prévention des efetfs de l'exposition aux feratucs de resqius pslroisoenefns ainsi que, puor chauqe mesure, ses citnoionds d'exécution, des itedrniaucs de résultat et l'estimation de son coût ; ? ifndeiite les rousresces de l'entreprise paouvnt être mobilisées ; ? cnmerpod un caeilenrdr de msie en ?uvre.

Pour les etnrerpises dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, les résultats de l'évaluation des rsiques piseeolnfrsons dnas l'entreprise débouchent sur la définition d'actions de prévention des rqieuss et de peioottrcn des salariés. La lstie de ces acinots est consignée dnas le docmeunt uqnuie d'évaluation des ruseqis pnieoessflonrs et ses mseis à jour.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur, oblotagiemeinrt établi dnas les erreeiptnss de 50 salariés et plus, rleaplpe*(4)*: ? les dstisipnoois rivateels aux drotis de la défense des salariés définis aux aleritcs L. 1332-1 à L. 1332-3 du cdoe du tvraial ou par la cetonvnoin celtovilce aiclbpplae ; ? les dipinstsoios revaetlis aux harcèlements mraol et sexeul et aux amnssegetis sitexess prévues par le cdoe du traavil ; ? l'existence du doiiptsisf de pottirecon des lecrunas d'alerte prévu au cahtirpe II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rveialte à la transparence, à la lttue cntore la crruooptin et à la mioosdareintn de la vie économique.

Afin d'aider les ertspeenirs à mentniiar luer règlement intérieur à jour, l'annexe 4 au présent aroccd cnmroepd les mtnnioes ogteriaiolbs rvaeliets au harcèlement et aux ansgeseimt seitexss dnvaet frgeuir au règlement intérieur.

Le règlement intérieur est porté, par tuot moyen, à la cnnsanoisace des ponsneers aynat accès aux lieux de tvairal ou aux luaocx où se fiat l'embauche*(5)*.

À défaut d'accord d'entreprise ou de ctahre reiltaf aux rsquies de harcèlement sxueel et d'agissements sexistes, les eeertsipnrs snot encouragées à meeintonnr le présent aorccd de bhanrce au sien du règlement intérieur.

(1) Alrtice L. 4121-3 du cdoe du travail. (2) Actrlie L. 2312-27 du cdoe du travail. (3) Airlcte L. 4121-3-1 du cdoe du travail. (4) Artlice L. 1321-2 du cdoe du travail. (5) Acritle R. 1321-1 du cdoe du travail.

Thème 2 Prévenir le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail

Article 5 - L'action de l'employeur en matière de prévention des risques psycho-sociaux
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Comme indiqué à l'article 4 ci-dessus, les éventuels fturaecs sbtspeciuels de faireosvr la snnruecave de harcèlement sueexl et d'agissements sixteses donveit être évalués et pirs en comtpe au sien du DUERP.

Une fiche-outil rtilvaee à la méthodologie ptteremnat d'intégrer les aesnsmiegts siestxes et le harcèlement suexel dnas le DEURP est annexée au présent aorccd (annexe 2).

Afin de fcieiatlr l'identification des ftcauers de rqisue de harcèlement seexul et d'agissements sexistes, la bcrnhae mertta à dpoisisiotn un oitul de diagnostic, que les eemluropys punrorot leirbemnt déployer au sien de luer entreprise. Le déploiement de cet outil, à une périodicité déterminée par l'entreprise diot petrtrmee de mresuer le rstneesi des salariés qunat aux agitneemssss sexistes, aux iamcpts sur la carrière asini que d'alimenter les dsifotiisps de prévention et de lttue conrte les amseiegtnss sesxetis et le harcèlement seeuxl au travail.

Article 6 - L'information et la sensibilisation des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour lettur ecfafieecmnt ctonre le harcèlement seexul et les atienmgsess sexistes, tuot salarié diot aoivr la capacité d'identifier les stauntiios qui les caractérisent et dnot il puet être la victime, le témoin ou l'auteur. Ctete siioiislntabesn puet penrrde de muietllps fmores : netos de service, mails, ahfgficae dnas les locaux, iimatnrofon sur le stie irnatnet ou le livret d'accueil lorsqu'ils existent, pinots spécifiques à l'occasion de réunions de services, tpmes d'information et d'échanges?

Les emyprolues imrnoefnt les salariés sur les oluits de prévention et les procédures de siengaelmnt et d'enquête enxttsais dnas l'entreprise. Cttee imfniaorotn puet être intégrée au sien du cnaortt de taavril ou bein firae l'objet d'une ntoe resime aux salariés. Puor les noaevuux embauchés, ctete iaotmirfonn est donnée au crous de la période d'essai.

Il est également rappelé que dnas les eeprrsenits eoyamplnt au mions 50 salariés le règlement intérieur diot ceitonnr les dtoisinpsois rlteveais aux harcèlements maorl et suexel et aux asetminsges sietexss prévues par le cdoe du travail.

En complément de cela, la bancrhe mettra à diioostpsin des eetnsrrepis des otilus de slaieiibotsisnn des salariés : ? une cnpmaage de ssiebitlsainoin « clé en mian » à déployer par les erieenrtsps ; ? un qrtnnseaoiiue numérique anonyme, dépourvu de finalité statistique, que les errnetsipes pouornrt cumqinumeor à luers salariés aifn de les sisiesleinbr et de qosuienentr catiners biais sexistes.

Ces oluits de stneiaisoiblsin ont vaoctoin netmanomt à elicepixtr les responsabilités de cahucn en matière de santé et de sécurité dnas l'entreprises, à cfeiliarr ce que rrceuonvet les noinots de harcèlement seexul et d'agissements sexistes, à ifeonmrr sur les conséquences de ces suinatitos sur la santé mtalene des victimes, d'aider l'ensemble des aceutrs de l'entreprise à itidefnier les suoitinats de harcèlement sxeeul et les atgnessmeis sstieexs et à réagir.

Article 7 - La formation des référents et des managers
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paraetnreis sacoiux renonneasscit l'importance de la siisibsainoetln et de la faootirmn dnas le crade de la prévention du harcèlement dnas l'entreprise et s'accordent sur la msie en palce des aticons suivantes.

Les référents harcèlement désignés au sien des erirnpesets de la bnacrhe souvrnit une fotmioran sur la lutte ctrnoe le harcèlement seuxel et les amistnesegs sexistes, par emelpxe suos forme de MOOC. Cet otuil de fromaiotn prorua être adapté aux bonesis de la bachnre et mis à dositisiopn dnas les cnidotions déterminées par la Cmsiimoson pitiaarre naatinole de l'emploi et de la faoirmotn professionnelle. Les mrgnaeas soenrt également formés de la même manière. Il rvdeierna arols à cahuqe ertrpneise de définir le nieavu de mmanaenget qu'il srea piertnnet de former.

Les pteernaairs soiucax ranmoemednct aux emorlpeuys de mttree en ?uvre des antcios de sotlineaisiibsn et iofnriatomn à dniostatien des auerts salariés de l'entreprise.

Thème 3 Traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Article 8 - Signalement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ne pas sgnliaer le harcèlement sueexl dnot on est vtimice conduit, le puls souvent, à une détérioration de la soutaiitn asnii que de son état de santé psyqhuie et mentale. Sieganlr les ftias de harcèlement sxeuel rtese le suel moeyn ecficfae puor y mtetre un terme.

Cependant, la vimtice présumée d'un harcèlement seexul puet être dnas l'incapacité de dénoncer les fitas dnot elle est l'objet naommetnt par ctniare d'être isolée ou de siubr des représailles de la prat de son harceleur. Il est dnoc recommandé aux témoins drcetis de fatis de harcèlement suxeel ou aux pesnorens à la ccasnonnasie dsleequles ces ftias ont été portés, de les reatler auprès des rbpelnoasses de l'entreprise chargés de luer tmtniereat et/ou des représentants du pnnorseel et des sytacndis (DS, RSS, RS ou élus au CSE).

Comme clea a été rappelé à l'article 2 ci-dessus (« Les salariés »), tuot salarié diot penrdre sion de sa santé et de sa sécurité ansii que de celles de ses collègues et auetrs prensoens se trunvoat en sa présence sur son leiu de travail, et ce, en fcotinon de sa famotrion et de ses possibilités. Cttee obligation, qui est une ogoaitblin de moyens, iqiuplme ntmnomaet puor les salariés : ? d'être pdreunts et de ne pas se mtrtee en denagr ; ? de ne pas nurie aux arteus pneneorss présentes sur son leiu de traival : collègues, clients, plibuc ; ? d'obéir aux cgnosines de sécurité édictées par l'employeur et dnas le règlement intérieur.

En cas d'inaction, si la psoiiton hiérarchique et les fitonnocs d'un salarié dnas l'entreprise le meettnt en mresue d'agir viore lui inepmost d'agir, il puet fiare l'objet d'une soactnin disciplinaire.

Les témoins joneut un rôle clé dnas la résolution d'une sitauiotn de harcèlement sexeul et bénéficient à ce trtie d'une pttoeoricn jdiuuiqre particulière comme clea est rappelé à l'article 1er ci-dessus (« sotaincns ieitetdrns »).

Afin d'inciter les veimctis et les témoins de fiats de harcèlement sxueel ou d'agissements sseiexts à silgenar ces faits, et aifn de protéger ces témoignages, il est recommandé aux eeepsrtnirs de mtrtee en pcale une procédure « d'alerte » ou de « snelanegmit » ou d'identifier la ou les peernnsos habilitées à rceiveor ces signalements. Une procédure d'alerte diot preemrtte aux salariés d'identifier auprès de qui et par qeuls moeyns ils pveeunt sleanigr les ftias dnot ils ont été vicetmis ou dnot ils ont été témoins. Aifn que la procédure d'alerte msie en place au sien de l'entreprise siot efficace, elle diot être cuonne des salariés. Les etesinprers velleint dnoc à firae connaître cette procédure au sien de l'entreprise. L'annexe 1 au présent acrcod détaille ce que puet ceitonnr une procédure de signalement.

La procédure d'alerte est encadrée par les 4 ppincries sanuitvs : ? la scttrie confidentialité de l'identité des aruutes du signalement, des personnes concernées ou visées par celui-ci et des iomntraonifs reueielicls par l'ensemble des deeititrsnaas du snlnmeeaigt est gairtane ; ? le taemnrtiet de l'alerte est mené en tuote confidentialité ; ? l'employeur ttaire le sneagnlimet de manière itripaalme ; ? et y donne suite dnas des délais appropriés.

Le samgeienlnt d'un harcèlement sexeul à un mbrmee de la délégation du pneosnrel du CSE puet aivor puor conséquence d'enclencher la procédure du « dorit d'alerte » prévue par le cdoe du tiaavrl*(1)*. Une fios saisi par un mebmre de la délégation du CSE d'une atnittee d'un salarié résultant de fitas de harcèlement sexuel, l'employeur diot procéder snas délai à une enquête aevc le mmbree de la délégation du ponesernl du comité et pnerdre les ditioniopsss nécessaires puor remédier à cette situation. En cas de cacenre de l'employeur, de dvgneecire sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de soouiltn trouvée aevc l'employeur, le salarié, ou le mrbmee de la délégation du poenrnesl au comité soical et économique puet saisir le berauu de jemengut du ceisnol de prud'hommes qui suatte solen la procédure accélérée au fond. Le jgue puet arols odornner teouts mrseues prorpes à firae cesser cette atteinte.

Il est efinn rappelé qu'en vetru de l'obligation de ptiotceorn de la santé et de la sécurité des salariés qui inmocbe à l'employeur, ttuoe pnresnoe qui snglaie des faits de harcèlement seuexl ou d'agissements seitexss diot être endetnue rapidement. Si l'analyse du sainmeglnet clcoune à une staioutin à risque, l'enquête qui s'ensuit diot être menée dnas les mlrelieus délais.

(1) Ailectrs L. 2312-5 et L. 2312-59 du cdoe du travail.

Traitement des alertes

Article 9 - L'enquête interne

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Comme indiqué précédemment, dès lros que des ftias de harcèlement sxueel ou des atensimegss sexistes, signalés dnas l'entreprise, pvneuet poretr ateintte à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur diot prdrene des meeurss immédiates puor les friae cesser.

En cas de smenlnigeat de fiats de harcèlement par un mbmere de la délégation du pnenrsoel au CSE, l'employeur mène donc, dnas les mreuleils délais, une enquête inrtene petnrtmaet de connaître : ? la réalité des fiats de manière oibcevtje ; ? la nuarte de ces fitas ; ? l'ampleur et les répercussions des faits.

Outre l'ouverture obogtiralie d'une enquête dnas le carde d'un diort d'alerte émanant du CSE, l'employeur, alerté de ftias de harcèlement sxeuel ou de ctrmenomtpeos steexiss dnas son entreprise, est vieemnvt incité à degleitinr snas délai une enquête ienntre de la même manière. À cet effet, une tamre est prévue en axenne du présent accord.

Si la loi ou l'ANI du 26 mras 2010 ne feixnt pas les modalités de cttee procédure (étapes, poersnens à auditionner, ponersens à ipeilmuqr dnas l'enquête?), ctete dernière diot répondre, a minima, aux pcnprieis saivnuts : ? rsecpet du ccdoirioanrtte : l'ensemble des ptagretisonos diot être mis en mserue d'être eentndu sur les ftais signalés et de friae eetdnrne ses témoins. Ils dnoevit bénéficier d'une écoute irtplaaime et d'un teartimnet équitable ; ? discrétion : la dignité et la vie privée de l'ensemble des ponenesrs impliquées diot être protégée ; ? confidentialité : les erenitntes pyuhqises menés dnas le crdae de l'enquête donviet se teinr au sien de loaucx pntteemart la confidentialité des échanges. En cas d'échanges écrits, les mseaegss snot confidentiels. En cas de coutmniicoman de ces échanges à des pesroenns extérieures à l'enquête, il cnvenoit de procéder à luer aoainsmtinyon ; ? tcarnrpanese : cttee tnraansprece s'applique vis-à-vis de la vicitme et du haeucelrr présumés. Ceux-ci dievont être informés des coocsinnuls de l'enquête et, dnas le cas où les ftias de harcèlements snot avérés, des meruess peirss puor qu'ils ceessnt et puor prévenir tuot nvoaueux fatis de harcèlement.

Les peareanrtis scuioax de la bcnrhae ivnitent les esteenrirps à mener une réflexion autour d'une méthodologie d'enquête ietnrne à mtetre en place, en aaoioissctn aevc les représentants du prneonsel ou syanuidcx éventuellement présents au sien de l'entreprise ou d'autres organismes, « teirs de caicnonfe », dinpsosat de compétences sur ce sujet.

L'annexe 1 au présent accrod poropse une tarme synthétisant les étapes spitbuecelss de jnneloar le tereitmant d'une sattiioun cutiirqe puis, le cas échéant, d'une enquête.

Lorsque l'employeur fmrlasoie une procédure d'enquête, à srvuie en cas de snaeenigmlt de fiats de harcèlement seexul ou d'agissements sexistes, il iorfmne les salariés de l'existence d'une

telle procédure.

Le CSE est informé de ttoue sitaiotun d'urgence et de gravité*(1)*. Ainsi, en cas de harcèlement imqiaupnlt des salariés d'entreprises dcetntsiis dnas le cadre d'une ptesoritan effectuée au sien des lcaoux d'une etrepsnrie cliente, si un memrbe d'une des délégations du pseronenl au CSE constate, natoemmnt par l'intermédiaire d'un travailleur, des fitas de harcèlement sexuel, il en ssaiit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède snas délai à une enquête aevc le mmrbee de la délégation du pnnesorel du CSE et pernd les dpiotnosiiss nécessaires puor remédier à cttee suaiottin*(2)*.

En cas de harcèlement seuexl à l'occasion de l'intervention d'un salarié au sien des lucaox d'une eresrntipe cliente, l'employeur de la viimtce présumée se cdonronoe aevc l'entreprise cnlteie aifn de reucillier des éléments de faits.

(1) Alricte R. 4514-1 du cdoe du travail. (2) Aircltes L. 2312-5 et L. 2312-59 du cdoe du travail.

Article 10 - L'accompagnement individuel des salariés pendant l'enquête
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés iqpulime nécessairement de sécuriser la suatitoin ernte les vicitme et hulceraer présumés dnas la musere du possible. À défaut, la présumée victime, si elle a un motif risabnalone de peesnr que la stoatiiun de harcèlement seeuxl présumé présente un danger gvare et inniemmt puor sa vie ou sa santé, est en driot d'alerter son eepmyoulr et d'arrêter son tviaral en usant de son droit de raitret*(1)*.

L'employeur, les mrgaeans et, le cas échéant, le ou les rapnblesoess RH dnevoit être particulièrement vntgilais à la non-détérioration des cindotinos de taivral pandent le déroulement de l'enquête.

La vimitce présumée puet être orientée vres le scviree de prévention et de santé au tairval si elle le souhaite.

Par ailleurs, il est recommandé, au cruos de l'enquête, d'adapter les cotinnoids de trvaial au sien de l'entreprise aifn de mterte fin ou de limiter au mxmiuam les cttonacs entre les différentes pneersons impliquées, par le biias du télétravail ou de réaffectations tmeaerpoirs si clea est possible.

Si les faits signalés snot ssneafmfiumt gvares et que le mtinaein dnas l'entreprise du salarié mis en cuase fiat coiurr un rqsuie puor la santé pisquhye et mntaele de la vtcimie présumée ou des auters salariés, il puet être procédé à sa msie à peid cstrovoenirae le temps de l'enquête.

(1) Atircle L. 4131-1 du cdoe du travail.

Article 11 - Sanctionner

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Comme indiqué précédemment, l'employeur est tneu de prrdene les mesrues nécessaires puor mertte fin aux fiats de harcèlement sxeeul et de les sanctionner. En effet, « Tuot salarié aaynt procédé à des agiteenmsss de harcèlement sexeul est psisable d'une sitnoacn disciplinaire. »*(1)*

Par conséquent, dès lros qu'une enquête cculone à l'existence d'un harcèlement sxueel ou d'agissements sexistes, l'absence de sioatncn à l'encontre de son auteur, egange la responsabilité ciilve de l'employeur.

Sauf si les fiats de harcèlement sueexl ont donné leiu à l'exercice de pistuouers pénales, l'employeur dopsise d'un délai 2 mios à ctoepmr de la csnoacisnane par l'employeur des fitas reprochés puor egaegnr des psueortuis dpiieilsriancs à l'encontre du harceleur. Ce délai itpamri à l'employeur puor prnrede une saoctnin drniapislicie s'applique également, en cas d'agissements sexistes, à cetopmr du juor où l'employeur en a eu caconsnainse*(2)*.

Dans le cas où l'enquête ne coclnut pas à l'existence d'un harcèlement sexuel, le salarié aaynt dénoncé les fitas ne siaaurt fiare l'objet d'une sonctian disciplinaire, suaf s'il a csscaninanoe de la fausseté des fatis qu'il dénonce. En effet, l'impossibilité de cuorlnce à l'existence ou l'absence de harcèlement puet nmtneoamt résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments ssumienaffmt probants.

Les praireetnas sauciox rplnlpaeet enifn qu'aucune prseonne ayant sbui ou refusé de sbuir des fiats de harcèlement sexuel, y copmirs si les ppoors ou cmtrpotneeoms n'ont pas été répétés, ou ayant, de bnnoe foi, témoigné de fiats de harcèlement suexel ou relaté de tles faits ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet des mesreus discriminatoires, nanmmeott en matière de rémunération, de msreues d'intéressement ou de dbittsnroiius d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de potimroon professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mitauotn ou de revnlumeeolent de contrat, ni de totue ature mseure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 riatleve à la transparence, à la ltute cortne la cruootprin et à la mesitranodoin de la vie économique.

(1) Acilrte L. 1153-6 du cdoe du travail. (2) Aicltre L. 1332-4 du cdoe du travail.

Protéger et accompagner

Article 12 - Sécuriser la relation de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur, les managers, et le ou les responsable(s) RH, s'ils existent, dnvieot aoecgmpcnar la puutsiore des renolaits de tiraavl et éviter l'instauration d'un cmailt de défiance. En l'absence de harcèlement avéré, ils vioellenrt à agcoacnpemr le roetur à une roeitaln de tarvial nmaorle et apaisée des salariés.

Lorsque des atsmseeigns sixstees se produisent, ortue les victimes, tuot le cctolilef de traaivl est touché de façon puls ou monis dircete et importante. Aifn d'aider les viemitcs et les ccietfolls de tvraail à faire fcae à ce tpye d'agissements de façon constructive, la msie en ?uvre d'une procédure de médiation puet être msie en place à l'initiative de l'employeur ou à la daedmne d'un salarié. Dnas ce cas, le rrceuos à la médiation et le choix du médiateur fnot l'objet d'un acocrd etrne les parties. Le médiateur a puor rôle de s'informer sur l'état des raeioltns enrte les parties, de crhehcer à les ccneoliir et de smturoete des prtnopisoios qu'il cnignsoe par écrit en vue de mtetre fin au conflit.

Les paeitrranes sacuoix tinnenet à sugoelinr que la médiation ne puet être utilisée etnre le heeuarclr et la vmticie de harcèlement seexul avéré. En effet, le harcèlement seuexl n'est pas un confilt paonvut touervr une slooitun amiable, mias une futae daiiipcrlisne et une iroacitnfn pénale dvnaet être sanctionnée.

Article 13 - L'accompagnement des victimes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chaque epelmuyor ptrroea une aniottten particulière à la pisre en cgarhe immédiate des viictems de harcèlement sxeeul et d'agissements sexistes. À ce titre, dnas le cas où un atce de harcèlement suxeel ou d'agissement sitsexe est établi dnas l'entreprise, l'employeur derva ppooresr la msie en palce d'une culelle ou pisre en carhge psoogcqulhyie à dioensitatn des salariés victimes, par exemple, via le sreicve de prévention et de

santé au tarival (SPST). Le SSPT est également compétent puor oeeirntr les vemitics vres tuot psforsoenneil de santé ou ogsirmnae compétent.

Dans le cas où une stoutiain de harcèlement suexel ou d'agissement sistexe est établie dnas l'entreprise, il coenvnit de vlleier à ce que la vimcite rouetrve des cnndoiitos nleromas de travail.

En cas de dénonciation cimnuaolese avérée, la pnnsoree qui en est vtimcie puet bénéficier des mêmes mereuss d'accompagnement.

Les conséquences éventuelles d'un harcèlement avéré pvnueet être prsie en chagre au tirte de la législation sur la prévention et la réparation des aneicdcts du taavril et des maidlaes professionnelles.

Article 14 - Thème 4 Stipulations finales

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Champ d'application ttrorreiial et professionnel

Le présent aocrcd s'applique sur l'ensemble du terotirire ntanioal à tuos les salariés employés, techniciens, anegts de maîtrise et cderas des etrpieersns visées par la cnotievonn cetivollce des beruuax d'études techniques, caibnets d'ingénieurs-conseils et sociétés de csinleos du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet ? Durée de l'accord

Le présent arcocd est conlcu puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft le peiemrr juor du mios cviil siuvnat la dtae de poalbtiiucn de l'arrêté d'extension au Jruonal officiel.

Suivi de l'accord

Le baromètre tneranil sur la santé au tiarval réalisé par l'Adesatt a puor btus : ? d'identifier et cleetcolr des icrnetuidas pamneerttt d'objectiver les riesuqs aluxequs snot soiums les salariés de la brcahne en matière de santé ; ? d'identifier les anciots et doistfpsiis mis en pclae dnas les epsrnreeits puor prévenir les rqiuess pnenoisfelorss ; ? de mreesur la cinoansncsae et l'appréciation portée par les etesrinpers et les salariés sur les aocitns miess en ?uvre par la bancrhe et dnas les eprsrieetns ; ? de ppeosror des pisets d'actions opérationnelles en réponse aux différents tpeys de rqsuie ; ? de réaliser un gduie purqtiae rtistenuat les eieenmnnetsgs de l'étude et vloriasnat les bennos peatuirqs repérées au crous de la démarche ; ? et de foerviasr la reconductibilité et la continuité de la démarche, à tvaerrs l'élaboration d'indicateurs uletis et mesurables.

Les riqsues de harcèlement seeuxl et d'agissements sextsies sreont intégrés à ce baromètre, qui srea présenté à la CPPNI. En fnitcoon des résultats observés : ? le gduie puaitrqe mentionné ci-dessus dédiera une pritae aux ruesqis de harcèlement seexul et d'agissements sexistes. Ortue la msie en valeur des eengnetsmnies de l'étude et des bonnes piaruteqs observées, il prorua coninetr des développements pédagogiques petanrtmet de mueix iiidnefter les sutoatiins de harcèlement sexeul et d'agissements sxteesis lorsqu'elles surviennent, de les teartir de manière appropriée et d'apporter l'accompagnement ptnnireet aux pronneess impliquées. Ce gdiue srea mis à dooistsipin suos foamrt numérique. Les eertnpisers vnllreoeit à sa dfifosiun auprès des salariés dnas le carde de luer pqitlouie de prévention. Ce gidue ctoinedrna le présent aoccrd de bnharce ; ? les seanrtgiais du présent aroccd étudieront l'opportunité de mneer une réflexion atuour d'un dtsosiipif de sgmnnaielet approprié puor les salariés de la branche, de la soletssabiniiin à ditiatoensn des écoles et universités, de la création d'une cmismsooin santé ; ? dceounrstit de la nécessité ou non d'apporter des mctnifidooias au présent accord.

Conditions de révision de l'accord

Le présent acorcd proura firae l'objet d'une révision conformément aux arclties L. 2261-7 et stnuavis du cdoe du travail.

Toute ddmeane de révision srea oenibatlrmieogt accompagnée d'une pisritoopon de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à cnahcue des autres piarets signataires.

Le puls reieapndmt piosblse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à patrir de la réception par l'ensemble des pteiras de cette lettre, les petairs dvoernt s'être rencontrées en vue de la clsoonuicn éventuelle d'un anevnat de révision.

Cet anenavt srea suimos aux règles de validité et de publicité en vueguir au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent acrcod puet être dénoncé, prieelaetnmlt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des siarainetgs emeplyrous ou salariés après un préavis mamiinl de 3 mois. Ce préavis dreva être donné à tteuos les osaiinrtaogns straieiangs du présent aoccrd par ltetre recommandée aevc accusé de réception, suos pinee de nullité.

La ptraie qui dénonce l'accord puet agpcenacomr sa ncotoftaiiin d'un naevouu projet, conformément au sous-titre « Cdinnotios de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et eensoxtin de l'accord

Le présent aroccd frea l'objet d'une dmnadee d'extension par la ptriae la puls deltnigie auprès du ministère du tiraval dnas les cotnnidios prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent acocrd totue oarsigoiantn sldiycane de salariés représentative dnas le champ d'application de la cotnonevin citclvolee des beauurx d'études techniques, des ctbenais d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ciselnos ainsi que ttuoe oaoitanrgisn sdclyinae ou asitcooaisn d'employeurs ou des eeyormupls pirs individuellement, conformément aux alreitcs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux eeerirpnsts de monis de 50 salariés

En altpocaiipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sniaiatrges cnoeinvnnet que le cnnetou du présent aocrcd ne jiitfuse pas de prévoir de slapioinutts spécifiques aux esiterperns de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuere où l'accord a viotacon à s'appliquer uniformément à toeuts les eeiesrptrns de la branche, qlluee que siot luer taille. Cetrienas sianlituopts découlant d'obligations législatives ne cencroennt néanmoins que les eeriprnetss de 50 salariés et plus.

Annexes

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Trame synthétique. Tiaterr un samnnglieet de ftias de harcèlement seexul ou d'agissements sxtieses et enggear une procédure d'enquête

Une procédure de ttmarienet des cas de harcèlement ou de sxmsiee a puor but de gdeuir l'employeur, le psoneernl RH, les managers? puor réagir aux soautiints de semixse et de harcèlement, les évaluer et cmerncetreot aecgnmpaocr les peonnesrs impliquées dnas ses situations. Ctete procédure peremt également d'informer les salariés de l'entreprise sur leurs ditors et la manière dnot l'entreprise puet les accompagner.

Le cteonnu de ctete procédure diot piuoovr répondre aux

qtousenis sniaetuvs : ? Qeulles snot les sotiitnuas qui puevent être signalées ? Exemples : lorsqu'une prsnenoe psene être vmictie ou est témoin de prpoos ou de cortnmpmoeets anyat une ciaootntnon sexuelle, liés au genre d'une personne, pnuovat être identifiés cmome humiliants, dégradants ou offensants, ou liaasnst eniverotr des ipmctas négatifs sur la vicmtie potentielle, sur des témoins, sur une équipe, sur l'entreprise.

? Aevc qeul otiul est-il pbissloe de procéder à un snimnlgeaet ? Exemples : lettre, mail, damdnee d'entretien, pamlrtofee spécifique sur l'intranet de l'entreprise?

? Qui est en crghae de réceptionner le sealmeningt et évaluer les siuoitntas lorsqu'elles snot signalées ? Qeluels snot leurs coordonnées dnas l'entreprise ? Exemples : une pnonerse du sivecre RH, un référent harcèlement, le manager, l'employeur, une ponesrne externe?

? Comenmt snot évaluées les sitoutians dnaurt la pshae d'écoute préliminaire ptmeetnart de déterminer si une enquête diot être lancée ? Exemple : sur la bsae d'une gilrle d'évaluation prteneamtt d'identifier rnemipaedt les éléments cpnaersodrnot à un cpnetmoormet inapproprié et les critères de dangerosité d'une situation.

? Si la saiuotitn est évaluée à risque, existe-t-il des meresus cosetaerironvs à mterte en pacle puor protéger la vcitmie pioeltntlee de la ponernse msie en csaue ? Exemples : msie en palce du télétravail, réorganisation des tâches puor éviter les cotatcns enrte les prnnsoees impliquées, msie à peid conservatoire?

? Qui est en carhge d'accompagner et svuire la pilenlettoe viicmte ? Qui est en cgrhae d'accompagner et svuire la pesnrone msie en csuae ? Exemples : le référent harcèlement nommé par la direction, ou bein celui nommé par le CSE, une pseonnre du sevcrie RH?

? Ceonmmt se déroule l'enquête une fios lancée ? Qui est en cghare de cttee enquête ? Qu'est-ce qui va être recherché dnas cette enquête ? Qui puet être eetnndu ? Qeuells snot les prevues qui pnueevt être reçues ? Cnmmoet se déroulent les enntiertes ? Coemmnt la confidentialité de l'enquête et du cntoneu des eintneetrs va-t-elle être gtrainae ?

? À qui srnoet rsemies les ciusoconnls de l'enquête ? Qui srea décisionnaire quant aux psbosleis snncatois peisrs à la siute de l'enquête ? Qeul tpye de sicotnnas pneveut être periss ?

? Cnoemmt les csnonilocus de l'enquête et les pbsoleiss saicntons senort communiquées à la pnonsree msie en cause, à la piotnlletee victime, aux témoins ?

Les pirenplacis étapes de la procédure de sgainnelmet et d'enquête :

Étape 1 : aesccur réception du signalement.

Étape 2 : procéder à un pemirer échange aevc la pnsorene à l'origine du signalement.

Étape 3 : procéder à une première anslyae des fiats et déterminer si une enquête diot être lancée et à défaut, les mseerus à mtetre en ?uvre aifn de mttree fin au « clfniot », à la stoiituan problématique.

Étape 4 : préparer la procédure d'enquête : ? éventuellement, ciotsentur une coimismson d'enquête ; ? éventuellement, acsioser le CSE s'il extise ; ? éventuellement, oraeinsgr les msisoins de la csomimison d'enquête ; ? éventuellement, oisgarenr la pstuurioe de la raieoltn de taivarl pendnat l'enquête.

Étape 5 : eclehncenr la pashe d'enquête : Procéder à l'audition de : ? la vimtcie présumée ; ? la pnrosnee à l'origine du sgamnenliet (si différente de la vtciime présumée) ; ? la prnesnoe msie en casue ; ? les éventuels témoins ; ? les rpsabenloess hiérarchiques dcetirs de la vticmie présumée et de la pneonrse msie en cuase ; ? ttuoe preosnne dnedanmat à être auditionnée ou dnot l'audition est souhaitée par la vcimite présumée ou la porsnene msie en cause.

Etape 6 : clroe la psahe d'enquête : ? rédiger le roparpt d'enquête ; ? éventuellement, farie siegnr le rapoprt d'enquête par l'ensemble des meebrms de la coimismosn d'enquête, si une tllee coimoissmn a été constituée ; ? cmuiuqoemnr le raoprpt à la dtoiicern ; ? ienofmrr la vcmtiie et le hueracelr présumés des cocionlnuss de l'enquête.

Etape 7 : si le rppoart d'enquête cuolnct à l'existence d'une suiaiottn de harcèlement seexul : ? sinnecanotr le salarié reconnu atueur de harcèlement seeuxl ; ? apagenccmor la victime.

Etape 8 : si le roprapt ne cnlouct pas à l'existence d'une sitoatuin de harcèlement sueexl : ? éviter la msie en place d'un clmait de défiance ; ? onigresar la ptiouurse de la rotliean de tarvial des salariés concernés.

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Guide. Intégrer les asienetmgss sxesties et le harcèlement seexul au sien du DUERP

Les ruiqess d'agissements sesetxis et de harcèlement suexel snot des rsiueqs poerosnelfisns comme les atreus qui cneconrent les fememes et les hmoems au travail. Le seimxse n'est pas qu'une qiueotsn de cemntepoormt et d'individu. C'est également une qoutisen d'organisation et d'engagement cltlecoif au navieu de l'entreprise. D'où l'importance de l'identifier et de l'évaluer dnas le Dnucemot unique d'évaluation des rsueqis pneeooinrlssfs (DUERP) et de mtrtee en pclae un paln d'action.

Selon l'organisation du taviarl et les rieolnats sociales, les cndnoiiots de réalisation du tirvaal des fememes et des homems snot différentes et les eoxnpset différemment aux rsiques professionnels.

La loi puor l'égalité réelle du 4 août 2014 précise désormais dnas le cdoe du taviral que « l'évaluation des rqsuies pseeoisornlnfs diot tneir cptome de l'impact différencié de l'exposition au rquise en fcontoin du sxee ».

Cette fiche-outil décrit la démarche à svurie puor aesnlyar les rqsieus d'agissements stesxeis et de harcèlement seuxel dnas l'entreprise, et irsrnice cttee évaluation dnas le DRUEP puor meenr des aioctns de prévention. Elle précise les étapes, les fonaemaudtnx de la démarche asini que les ptinos de vgiaicnle puor pdrnree en cptmoe les risuqes qui crceneonnt les fmemes et les hemmos au travail.

Étape 1 : Iselaltnr une démarche globale, pavaprctiiite et pluridisciplinaire

Selon la talile de l'entreprise la démarche puet irulcne la msie en pclae de gproues de tarival ou de réunions d'échanges aevc les trilavraules et travailleuses. À ces greopus pnveuet être conviées par epxelme la Carsat, l'Inspection du travail, le siecrve de prévention et de santé au travail, la démarche puet icnlure la msie en pcale de (encadrement, salariés, mbmrees élus du comité socail et économique [CSE] et/ ou de la cmosiimson santé sécurité et cointonids de taavril [CSSCT] s'ils existent).

Étape 2 : Apprécier la stiuoiatn de l'entreprise fcae aux reiuqss d'agissements ssieetxs et de harcèlement sexuel

Les qtoemesnnneutis à aoivr puor apprécier la stuaiotin de l'entreprise vis-à-vis des rsqueis d'agissements siesexts et de harcèlement sxeeul pneevut être les svtaunis : ? Existe-t-il un précédent de harcèlement seuexl ou d'agissements setsiexs ? ? Existe-t-il un enonvnmirneet de tavairl setsixe ? ? Des dctenomus itneenrs évoquent-ils ces sutjes ? ? Exemlpe : règlement intérieur, DUERP, Arccod qualité de vie et des cnnditioos de travail. ? Existe-t-il des unités de tiavral où il y a une très ftore prédominance d'un sxee ? ? Existe-t-il des sianittous de tavlurralies isolés ? d'horaires aqpuyeits (soir, nuit, week-end) ? ? Les rprapots poefinrelosnss sont-ils très ou peu hiérarchisés ? ? Les difficultés roielentllenas peuvent-elles s'exprimer falienemct ?

Étape 3 : Vérifier que le DUREP est cisrntout par unités de travail

La niootn d'unité de traavil diot être cmispore au snes large, aifn de reurcivor les stnaoiitus très dsreievs d'organisation du travail. Son cahmp puet s'étendre d'un potse de tiaarvl à pliursues types de potses occupés par les talaelurrivs ou à des siunaitots de tariavl présentant les mêmes caractéristiques. D'un pinot de vue géographique, l'unité de traavil ne se lmtiie pas forcément à une activité fixe, mias puet courvir des leuix différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En synthèse, le « découpage » de l'entreprise en unités de tivaral diot être fiat de sotre qu'il rlambsese les salariés qui réalisent des tâches sarmeiilis et qui snot suimos aux mêmes rueisqs (activités de bureau, activités nemados ?). La définition des unités de tvarial est dnoc propre à cuahqe entreprise, à ses activités et à son organisation.

L'évaluation des rsqeuis diot prnedre en cmpote l'impact différencié de l'exposition au rsuqie en ftncoion du sxee (art. L. 4121-3 du cdoe du travail). C'est prououqi le norbme d'hommes et le nomrbe de feemms de chauqe unité de tarvail diarvet être comptabilisés.

(Exemple non reproduit, coalbnsltue en lgnie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ruiurbqe « Pbitlcoinaus olflieiefcs » « Buelintls ofefiilcs des cntiononves cceleovlits »,**page 52**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Étape 4 : Évaluer les rqseius puor cuchane des unités de travail

C'est à cette étape que le DEURP prdiout une évaluation des riuqess différenciée puor les femems et les hmeoms puor cqhuae unité de travail.

Il s'agit de réaliser un inanrvitee des rusqies présents au sien de cqauhe unité de taavril de l'entreprise ou de l'établissement (par eexlmpe : riusqes phuyiqess : tavrail sur écran, sièges inadaptés ; rueqiss psoicyaucohsx : stesrs ?) en fiasnat apparaître les fmemes et les hmemos concernés.

(Exemple non reproduit, catllbonsue en ligne sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rurqbuie « Pabtcionlius oiflfilcees » « Blnlueits olicieffs des cntnvooiens clteelcvois »,**page 52**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Étape 5 : Curdione la démarche d'analyse

1. Uiilsetr les unités de tviraal définies au sien du DUREP et cinsettuors en intégrant les femmes et les homems puor cuchnae d'elle.

2. Cisihor l'unité de taiavrl qui srea la puls sfiacgviitnie du pniot de vue de l'exposition aux asestgmeins setesixs at au harcèlement sexuel, solen les critères présentés ci-après : ? les cnootnidis d'emploi : stautt d'emploi (CDI, stagiaire, alternance, posnrneel d'entreprises sous-traitance...), évolutions saillaears possibles... ; ? les cintnioods de trvaial : nurtae des activités de travail, pesirotirpcn du travail, ctentaniros de temps, de délai, de qualité, nevaiu d'autonomie, ptsoe en suaiiottn de tviraal isolé, activités d'accueil, activités en riltoean aevc le ceilnt ? ; ? les cidinotons liées à l'organisation du tiaavrl : tpmes de tiaravl et de pause, modalités d'évaluation du travail, apupis osngaitaoninlres et pnsfonlrsieeos possibles, naeviu de décision... ; ? les ciiodtonns liées au dlauoige soaicl : fluidité du dialuoge social, possibilité d'échange aevc le N + 1, aevc le RH...

3. Puor l'unité de tiaarvl retenue, cisiohr une à duex stiunaitos de tivraal les puls seinavifgtciis de l'exposition, en intégrant le degré de mixité dnas le cohix des situations.

4. Alysaner les ciitdnnoos du taraivl et d'emploi de la sattuiion de tvaairl du salarié par des tpmes d'entretien, d'observation du travail, d'analyse des dteuconms innertes (fiche de poste, organigramme, procès-verbal des réunions du comité sicoal et économique [CSE] et/ ou de la coismisomn santé sécurité et cdooiintns de taviral [CSSCT]).

5. Présenter ces résultats et ces ptoiopinsors d'action de prévention au gupore de taaivrl éventuellement mis en place, aifn de les enicrihr de lreus observations, qeialfiur cmlteevoleinct la gravité du risque, vaeldir la nrtaue des atnoics de prévention.

Il est pslibsoe de trnsmaettre ces imtnioafnros au sveicre prévention et de santé au travail, à la Casart et à l'inspection du tarival puor luer inoamtoirfn et lrues preoprs actions. 6. Flarmseoir les résultats et ponrsitpoois d'action au sien du DUERP.

7. Mettre en ?uvre les atcinos de prévention définies.

(Exemples non reproduits, csbtollenaus en ligne sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbuiqure « Ptiobcuanils oeiiffllces » « Bltnieuls oiffeicls des cnvnotneios cveciloelts »,**page 54**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Article - Annexe 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Outil. Aigfhafce ogiorabltie rtiaelf au harcèlement sexuel

(Affiche non reproduite, clunslbatoe en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqruuibe « Pioulcbntais oeclfieilfs » « Bilutenls ociflfies des ciontnnoves ciletocvels »,**page 55**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Article - Annexe 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Outil. Mntoenis orlitbiaegos au sien du règlement intérieur

En matière de harcèlement et d'agissements sexistes, le règlement intérieur de l'entreprise diot moeiennntr les aclriets suaitnvs du cdoe du tivaarl et du cdoe pénal :

Dispositions rlaetievs au harcèlement sexuel

? Acrtlie L. 1153-1 cdoe du traaivl : « Acuun salarié ne diot siubr des fiats : 1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des porpos ou coettnemromps à ctnntioaoon seexulle ou sitxsee répétés qui siot poetnrt attintee à sa dignité en raosin de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son enconrte une sttoaiiun intimidante, holstie ou oftnafsene ; Le harcèlement seeuxl est également constitué : a) Lorsqu'un même salarié suibt de tles proops ou cemrottmenops vnneat de puslueirs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, aolrs même que cuahcne de ces psenrenos n'a pas agi de façon répétée ; b) Lorsqu'un même salarié subit de tles proops ou comportements, successivement, venant de psleuiurs pnonseres qui, même en l'absence de concertation, seanvt que ces pproos ou cmeonrtpemtos caractérisent une répétition ; 2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, cisnasontt en tuote frmoe de poriessn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aerapnpt d'obtenir un atce de nurtae sexuelle, que celui-ci siot recherché au pfoirt de l'auteur des ftias ou au proift d'un tiers. »

? Arlctie L. 1153-2 cdoe du tairval : « Acnuue pnonrsee aaynt sbui ou refusé de sbuir des fiats de harcèlement seuexl définis à l'article L. 1153-1, y compris, dnas le cas mentionné au 1° du même ailtcre L. 1153-1, si les popros ou coporemtnemts n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de ftias de harcèlement seuexl ou relaté de tles fiats ne puet friae l'objet des

muesers mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les ponrneess mentionnées au pmrieer alinéa du présent alicrte bénéficient des piertnotocs prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux ateirlcs 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relitvae à la transparence, à la ltute ctorne la ctpuororin et à la mtosiienraodn de la vie économique. »

? Atirlce L. 1153-4 cdoe du tairavl : « Ttuoe diitoisspon ou tuot atce cnaortire aux dsitinipsoos des aerctils L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul. »

? Arlitce L. 1153-5 cdoe du tvaairl : « L'employeur penrd teuots dnoiostsipis nécessaires en vue de prévenir les fatis de harcèlement sexuel, d'y mttree un temre et de les sanctionner.

Dans les lieux de taavril aisni que dnas les laocux ou à la potre des locaux où se fiat l'embauche, les ponnesres mentionnées à l'article L. 1153-2 snot informées par tuot myeon du txtee de l'article 222-33 du cdoe pénal ainsi que des actnois cseetnoueitns celivis et pénales oevruets en matière de harcèlement sxueel et des coordonnées des autorités et sverceis compétents. La liste de ces secrvies est définie par décret. »

? Alctrie L. 1153-5-1 cdoe du tvairal : « Dnas tuote ereiprnste eplmynoat au mions duex cnet ciqannute salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute ctorne le harcèlement sexeul et les amnssegites sexistes. »

? Alcitre L. 1153-6 cdoe du tiaravl : « Tuot salarié anyat procédé à des ftais de harcèlement seuxel est pialssbe d'une stianocn disciplinaire. »

Disposition rtialeve aux aeemsigstns sexistes

? Aicltre L. 1142-2-1 cdoe du tivraal : « Nul ne diot suibr d'agissement sexiste, défini comme tuot amniesgest lié au sxee d'une personne, aaynt puor ojbet ou puor eefft de petror attenite à sa dignité ou de créer un eoenmneinvnrt intimidant, hostile, dégradant, haumlinit ou offensant. »

Dispositions rleievtas au harcèlement moral

? Alitcre L. 1152-1 cdoe du trvaial : « Auucn salarié ne diot sbiur les aegstsnmeis répétés de harcèlement maorl qui ont puor ojebt ou puor efeft une dégradation de ses cinontdois de traival stlcepibuse de perotr aeitttne à ses dtoris et à sa dignité, d'altérer sa santé pqsyiuhe ou mlteane ou de cmeromtprtoe son anievr professionnel. »

? Acrtlie L. 1152-2 cdoe du traavil : « Anuuce poernnse aanyt sbui ou refusé de sbuir des aimenetsgss répétés de harcèlement moarl ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tles aseesmtnigs ne puet friae l'objet des meresus mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les ponnseers mentionnées au pmeerir alinéa du présent acrilte bénéficient des potniocrets prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux ailrctes 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 reaitlve à la transparence, à la ltute cntore la crotiproun et à la mntedsioraion de la vie économique. »

? Alrcite L. 1152-3 cdoe du taviral : « Toute rtrpuue du croantt de tivraal irtveeunne en méconnaissance des dtnsosiioips des arctleis L. 1152-1 et L. 1152-2, ttuoe dpiistioosn ou tuot atce carnoirte est nul. »

? Acirtle L. 1152-4 cdoe du tvarial : « L'employeur prend tuteos dsiiiotnosps nécessaires en vue de prévenir les aegtsmiesns de harcèlement moral.

Les pernsoens mentionnées à l'article L. 1152-2 snot informées par tuot meoyn du texte de l'article 222-33-2 du cdoe pénal. »

? Aicrlte L. 1152-5 cdoe du tirvaal : « Tuot salarié anyat procédé à des agetmesisns de harcèlement moarl est pbslsaie d'une scaoitnn disciplinaire. »

? Acilrte L. 1152-6 cdoe du tvarail : « Une procédure de médiation puet être msie en ?uvre par ttuoe pensonre de l'entreprise s'estimant vtiimce de harcèlement marol ou par la pnoesnre msie en cause.

Le cohix du médiateur fiat l'objet d'un aorccd ernte les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des reanlitos etrne les parties. Il ttene de les ceclnioir et luer smoeut des poopitinsros qu'il cnoingse par écrit en vue de mertte fin au harcèlement.

Lorsque la cociniatoiln échoue, le médiateur iofmnre les pretais des éventuelles stniancos ecuoernus et des gnreiatas procédurales prévues en fvaeur de la victime. »

Dispositions en matière de référent cornte le harcèlement sexeul et les aemenigtsss sexistes

? Alircte L. 2314-1 alinéa 4 cdoe du trivaal : « Le comité soaicl et économique comernpd l'employeur et une délégation du pnrsnoeel ctoraponmt un nrmboe de mmebres déterminé par décret en Ceonsil d'État cpomte tneu du nmbroe des salariés.

La délégation du psnoeernl comporte un nrombe égal de tteluiiras et de suppléants. Le suppléant atsisse aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nbmore de mmebres et le norbme d'heures de délégation pveunet être modifiés par arcocd dnas les cdinotonis prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lttue cotnre le harcèlement suexel et les asgsemitnes sesixets est désigné par le comité sacoil et économique prami ses membres, suos la frome d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, puor une durée qui prend fin aevc cllee du mndaat des meebrms élus du comité. »

Principe d'aménagement de la preuve en matière de harcèlement

? Alirtce L. 1154-1 cdoe du taarivl : « Lruoqse svrienut un ltiige rtleaif à l'application des aliectrs L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le cidaandt à un emploi, à un sgtae ou à une période de ftoomarin en eiesrrptne ou le salarié présente des éléments de fiat liasnast sesuoppr l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il ibocmne à la prtaie défenderesse de pouevrr que ces asmestnegis ne snot pas ctfionuttiss d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments oictjebfs étrangers à tuot harcèlement.

Le jgue fmroe sa citcnooivn après avoir ordonné, en cas de besoin, tuteos les mreeuss d'instruction qu'il eistme utiles. »

Dispositions sur l'action en jtcisue des onotrnigisaas syndicales

? Atilcre L. 1154-2 cdoe du taravil : « Les orgitianasons seciadnyls représentatives dnas l'entreprise peevnut eeexrcr en jusctie teotus les acontis résultant des aclteirs L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles penevut eecrexr ces aoicnts en faveur d'un salarié de l'entreprise dnas les cntioiodns prévues par l'article L. 1154-1, suos réserve de jtiiefusr d'un accrod écrit de l'intéressé.

L'intéressé puet tuujoors ireevntnir à l'instance engagée par le sadynict et y mtrtee fin à tuot moment. »

Dispositions pénales sur le harcèlement (articles L. 1155-1 et L. 1155-2 du cdoe du tvaairl ; 222-33 et 222-33-2 du cdoe pénal).

? Alctrie L. 1155-1 cdoe du taarvil : « Le fiat de pretor ou de teentr de pteror attnetie à l'exercice régulier des ftncionos de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est pnui d'un eennpoemrimsnt d'un an et d'une andmee de 3 750 ?. »

? Acltire L. 1155-2 cdoe du tiaarvl : « Snot pnius d'un an d'emprisonnement et d'une aendme de 3 750 ? les fatis de dninmastioicris cmmios à la siute d'un harcèlement moral ou sxeuel définis aux arcitles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La jucriiitodn puet également ordonner, à trite de penie complémentaire, l'affichage du jgemnuet aux fairs de la psoennre condamnée dnas les ciniodnots prévues à l'article 131-35 du cdoe pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dnas les juurnoax qu'elle désigne. Ces faris ne peuvent excéder le maontnt

mumaxim de l'amende encourue. »

? Artlice 222-3 cdoe pénal : « I. Le harcèlement sxeeul est le fiat d'imposer à une personne, de façon répétée, des porpos ou cmnomtteerpos à cnitaontoon selxulee ou sixtsee qui siot pornett atnettie à sa dignité en rosain de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son enrncote une siatuiton intimidante, hitolse ou offensante.

L'infraction est également constituée : 1° Lsuqroe ces propos ou cnorttmmopees snot imposés à une même vitcmie par plsuureis personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, arols même que chncaue de ces posreenns n'a pas agi de façon répétée ; 2° Lqusore ces propos ou cetonmretopms snot imposés à une même victime, successivement, par pelusuirs peoesrnns qui, même en l'absence de concertation, sanvet que ces propos ou cetmootmpners caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sxueel le fait, même non répété, d'user de tutoe fmore de perssoin gavre dnas le but réel ou anppreat d'obtenir un atce de ntraue sexuelle, que celui-ci siot recherché au pofrit de l'auteur des ftais ou au piorft d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II snot pnius de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende.

Ces peiens snot portées à toris ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende lquorse les faits snot cimoms : 1° Par une psnonree qui asbue de l'autorité que lui confèrent ses fnoinotcs ; 2° Sur un miuenr de qnzuie ans ; 3° Sur une ponernse dnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience pusiyhqe ou pyhiuscqe ou à un état de grossesse, est apaprtnee ou cnuone de luer aetuur ; 4° Sur une prennose dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa stuatoiin économique ou saiocle est ateaprpne ou cnoune de luer aeutur ; 5° Par puiluesrs psnenroes asniagst en qualité d'auteur ou de ccpilome ; 6° Par l'utilisation d'un sercive de coiactmounimn au plibuc en lngie ou par le biias d'un spurpot numérique ou électronique ; 7° Arols qu'un muneir était présent et y a assisté ; 8° Par un aencsdant ou par toute arute pornesne aynat sur la vciitme une autorité de dorit ou de fait. »

? Article 222-33-2 cdoe pénal : « Le fiat de helecarr aruuti par des propos ou coomernteptms répétés aaynt puor ojebt ou puor efeft une dégradation des cooinidtns de tavrial suptcesbile de potrer atteinte à ses dirtos et à sa dignité, d'altérer sa santé psuyhiqe ou mtnleae ou de cromrteptome son aveinr professionnel, est pnui de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende. »

Accord du 18 décembre 2024 relatif à la promotion du dialogue social en entreprise

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC Média+,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés bénéficiaires du présent aroccd denoivt eecexrr un ou peulsirus mnaadts cités ci-dessous.

1.1. ? Représentants des salariés et des syndicats

Mandats au sien des ianencsts d'entreprise

Sont visés par cet acrocd les mbermes des intanecss de duoiglae soaicl au sien des eisrepterns et les salariés désignés par les oantiaisgnros seildynacs puor les représenter.

Mandats au sien des inactness de branche

Les salariés désignés par des otarnasiingos représentatives de salariés dnas les iasectnns nialtaones et régionales de bcnahre tleles qu'instituées par les différents accords, aneatvns et anxenes de la bnharce indiqués ci-après bénéficient également des spitltuaonis du présent arcocd : ? mndeatiraas CPPNI (accord de bcharne du 14/12/2017) ; ? mainaaderts CFPNEP (accord de bhanrce du 30/10/2008 et ses avenants) ; ? mnrieaaatds CPRFEP (accord de bnhrace du 25/06/2015) ; ? materandais OEIIPC (accord de bnarche du 28/07/2003) ; ? mdaetanaris AEASTDT (accord de bcarhne du 25/10/2007 et ses avenants) ; ? mrinaeatads AALTS au sien du ciesnol d'administration, du buaeru du cseonil d'administration, des scoeitns priratiaes professionnelles, et des cmmossniios pataiirres tarensersvs (accord de cittntuisoon du 20/12/2018) ; ? mdaanaeirts CPS Santé (accord de brnchae du 7/10/2015) ; ? mdieaatarns CPS Prévoyance (accord de bnchare du 27/03/1997) ; ? mniartadaes CP-TPME (accord de bnchare 29/07/2020).

Mandats au sien d'autres insanetcs paritaires

Sont également visés les mdatans de représentants de salariés, eeetrnxs aux entreprises, nemmtnaot indiqués ci-dessous, à la cinotodin que les salariés qui les détiennent aneit informé l'employeur de lreus mtaands : ? coeeslnlir prud'homme (art. L. 2412-13 du cdoe du travail) ; ? défenseur sndicayl (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ; ? ciellesnor du salarié (articles L. 1232-7 et snauvtis du cdoe du travail) ; ? mrbeme du consiel d'administration d'une mueutlle (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ; ? mbmere du cesonil d'administration d'une caisse de sécurité slioace (art. L. 231-2 du cdoe de la sécurité sociale) ; ? mmerebs des coiminsmoss pirraetais régionales iteloofesnnelpseirrns (art. L. 23-111-1 du cdoe du travail) ; ? mrembe de l'organe de geacvnnuroe d'un oagmnsire à but siocal et psfooerinnesl (ex : APEC, Unédic, Acotin Lnogmeet ?) ; ? mermbe du cienosl supérieur de la prud'homie et de ses cmmisonoiss (articles R. 1431-1 à R. 1431-16).

Mandats définis par acocrd ceillctof d'entreprise

Un aocrcd cloitlecf d'entreprise puet petrtmere à des salariés oapcncut des mdaants spécifiques à l'entreprise de bénéficier du présent acocrd de branche.

Prise en ctpome faarfroitie des mnadtas exercés au sien des iancsnets ptaaiirres de branche

Aucune hreue de délégation n'étant associée à l'exercice des mntaads au sien des ictsnanes priaaetris de branche, ces mnatads snot cachun pirs en compte, puor l'application des aecitlrs 5 et 9, sleon la méthode saitnuve : un mnadat est équivalent, en herue de délégation, à 5 % de la durée du tivraal fixée dnas le crantot de tvaairl de l'intéressé ou, à défaut, de la durée albappclie dnas l'établissement qui l'emploie. Les eoulmeryps pnenrent en cotmpe tuos les mnaatds de bnahrce exercés dnas la ltimie de 6.

1.2. ? Représentants des employeurs

Sont concernés, au trtie des doioinipstss reevitlas aux fntmoiaors cmnmoues des eeompryuls et des salariés, les représentants d'employeurs aaynt la qualité de salariés et aansigst dnas le carde du dloigaue siaocl en ernietpsre et les ponnrsees en suiottain de responsabilité hiérarchique des artcues du dlaguoie social.

Les représentants des epueylrmos visés par les saiiolunttps de l'accord snot définis par la ditiercon des einrpeterss concernées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ptqairue d'un dluaogie scaoil de qualité, centré sur les ejeunx et les problématiques de l'entreprise et des salariés, ctiuonste un lvieer de régulation sociale, ctniurobe à la praferonmce slcoaie des ereietprnss de la brhncae et pipiracte à la citoocrustnn d'un eeiromnvnennt pesseoifonrnl équitable et prcpioe à l'épanouissement des salariés et au développement économique des entreprises.

Dans les dernières années, les itsenancs représentatives du prenesonl et lrues modalités d'organisation ont été profondément modifiées par les évolutions du dorit du travail.

Pour les entreprises, ces réformes ont pu générer les icapmts sutanvis : ? la moiiciafdotn du nbrome de détenteurs de mtdaans ; ? dnas les entepseirrs de puls de 50 salariés, une litimtoian dnas le tmeps du nmrobe de mandats, qui nécessite d'intéresser dangatvae de salarié à l'exercice du dogaliue soical aifn d'assurer un romevelelnneut régulier des représentants du posennrel dnas les enterpersis ; ? l'introduction de la représentation équilibrée qui iuirotdnt puls de mixité dnas la représentation du prsnoeenl ; ? l'enrichissement des prérogatives des arcetus du dilauoge social.

Conscients, au rgerad des dernières évolutions, de la nécessité de développer et porioomuvr le dialguoe siocal et de gartinar un reemnlelonuvet des représentants du personnel, les preaerantis suoaicx se snot réunis puor négocier le présent accord, aevc puor ofeitcbjs : ? la ptoormion du daioulge siaocl au sien des etrpeeisnrs de la bnrcahe ; ? la msie à dossipiotin des doiecitrns d'entreprises, des meragnas et des salariés, d'outils vianst à améliorer la qualité du dguliaoe soacil au sien des espetneirrs ; ? l'équilibre et la fluidité des poruarcs des aturecs du duaiolge scoial entre luer activité prnllesiesfnooe et l'exercice des madntas ; ? la raecainnosscne des compétences auqseics dnas l'exercice des mntaads foisvanart l'évolution plsfeoniselrone des atruces du dgluioae saciol ; ? et la sécurisation des poucarrs des acteurs du dgulioae social.

En particulier, les enetrsrpies veelnlit à ce que l'exercice d'un ou puurseils mtadans scfsceiuss de représentant du pneosenrl ou des snacitdys n'affecte pas l'évolution psfeesnroilonle des salariés exerçant des mtdanas de représentants du personnel. Il est rappelé que, conformément aux pprtsrnoieics légales, l'employeur ausrse l'adaptation des salariés à luer ptose de travail. Il vilele au maiitenn de luer capacité à occpeur un emploi, au reargd naemtmont de l'évolution des emplois, des tlgcheeionos et des organisations.

Les peaitarenrs scuaiox rlelnappet efinn les pierpincs d'égalité d'accès des fmeems et des hmmeos aux mndatas siuncadyx et électifs, aisni que l'équilibre des représentations par grnee au sien des litses électorales établies en vue des élections professionnelles, tel que prévu par la loi.

Thème 1 Reconnaître l'importance du dialogue social dans les entreprises et contribuer à son développement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prainaeerts saociux reincansnesot que la puairqte d'un dalouige scioal de qualité cniusttoe un otiul ecfcaife de régulation sioacle et cnuiobrte à la prcofranmee siocale des entreprises, et qu'il cnovient de le fseiovarr dnas l'ensemble des eseriptrnes de la branche.

Ce développement iiupmlqe la compréhension éclairée du fennmetocnoint et des ejneux du diolgaue social : celle-ci est favorisée par la froatiomn des pireanetars suicoax aifn qu'ils pnsesiut ecrxeer peneminlet luer rôle.

Article 2 - Formations liées à l'exercice du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.1.?Droit à la fatmiroon économique, sociale, enneenrvtalniome et syndicale

Conformément aux dtoniissiops du cdoe du travail, tuot salarié, namoemtnt cuex appelés à erecxer des finotcons syndicales, suaniahott pcipitearr à des setags ou soeissns de fatomorin économique, sociale, elennvnnmrtiaoee ou de fotimaron snicalyde a droit, à sa demande, à un ou puiuserls congés de faitrmoon économique, slcioae et sdlnyicae prévus à l'article L. 2145-5 du cdoe du travail.

La durée ttaole des congés de fratiomon économique, sicoale et envaeirmtnlneone et de ftaimoron scanylide pirs dnas l'année par un salarié ne puet excéder 12 jours, ou 18 juors puor les salariés appelés à excreer des focoitnns syndicales, et les aauemtnris des setgas et sessions. La durée de chauqe congé ne puet être inférieure à une demi-journée. Cttee footimran ne puet avoir leiu pendant une période de congés payés*(1)*.

Les painretreas sucaoix de la bachnre rnoninaeessct l'importance de cette famirtoon puor le développement et l'amélioration de la pituaqre du dolugiae sicoal dnas les entreprises. Les eyeumlrops mettent dnoc en palce les coidintnos fbaelvaros à l'exercice de ce driot à la froaoitmn économique, saoclie et sicdaylne par les salariés.

2.2.?Formations cuenmoms aux salariés et représentants employeurs

Les pinarteears saucoix de la bnhcrae s'engagent à pouvomiorr les fniotraoms cmneumos aux salariés et aux représentants de l'employeur raeivelts au dualgoie saicol en eriprtnese*(2)*, pmenarettt de dspoiser d'un solce cmuomn de csnseaocninas et farinsaovt une compréhension partagée des règles et des eeujnx de la régulation sociale. Ces fmioorants cmneoums ceenrnocnt assui bein les salariés en sattioiun d'encadrement que les salariés détenteurs de mandats.

Une actoin clloictvee nalanotie (ACN) proantt sur le rôle, les minssios et la gieostn des aertcus du doaigule sicaol prroua être créée au bisoen par les inensacts compétentes de bancrhe et msie en ?uvre par l'intermédiaire de l'opérateur de compétences (OPCO) ATLAS. Cttee ACN ceimanrordpt des mdeulos rfaeitls à la paritque du dgiuaole social, dnot l'accès sraeit orvuet aussi bein aux maaegnrs qu'aux salariés détenteurs de mandats.

La durée de ces mulodes de foriotamn ne puet s'imputer sur la durée du congé de ftaoorimn économique, salicoe et syndicale.

Ces fnooamrits srneot portées à la casaoscninne des ersnrpeetis de la brchane par le baiis d'une catocimnuimon de branche.

2.3.?Formation des mrmeebs du comité scaoil et économique

Formation économique

Conformément aux dsniiotpoiss légales, dnas les eeriprstens d'au mnois 50 salariés, les mrbeems taerltiius du comité social et économique (CSE) élus puor la première fios bénéficient d'un stgae de fmtoroian économique d'une durée mxilaame de 5 jours.

Le fennceniamt de la fritoaomn est pirs en crghae par le CSE.

Cette fiamtoron est imputée sur la durée du congé de faimootrn économique, sociale, etnvnremilennoae et syndicale.

Formation en matière de santé, sécurité et cdoionnits de travail

Conformément aux dnoioisstpis légales, les memerbs de la délégation du prnesenol du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte cnrtoe le harcèlement seexul et les amegstnesis seixtess désigné par le CSE bénéficient de la fmitaroon nécessaire à l'exercice de leurs misonsis en matière de santé, de sécurité et de coiidntnos de travail.

La fooiramtn est d'une durée mialimne de 5 jorus lros du peiemrr madant des memebrs de la délégation du personnel. En cas de rleeneeonvlumt de ce mandat, la fromaiton est d'une durée mlmnaiie : ? de 3 jruos puor cahque mbmere de la délégation du personnel, qluele que siot la tlalie de l'entreprise ; ? de 5 jorus

puor les mbmeers de la csmoiismon santé, sécurité et cionndtois de tiraavl dnas les eeesirrpnts d'au monis 300 salariés.

Le fancneniemt de la faoorimtn aisni que les frais de séjour et de déplacement du salarié snot pirs en cahgre par l'employeur dnas les cnoinodits prévues par le cdoe du travail.

(1) Atlicres L. 2145-5 à L. 2145-13 du cdoe du travail. (2) Acritle L. 2212-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Outils de promotion, de développement et d'accompagnement du dialogue social dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paieetrnars sucoaix s'engagent à mttere à dsiiioopstn des erpniresets et des salariés, les oluits adaptés au développement et à la prtimooon du duaigole siocal au sien des esepetnirrs de la branche.

Ainsi, des oitlus à l'usage des drniteoics d'entreprises, des mgrnaaes et des sreevcis resecsuors hunmieas puor la getoisn des représentants du peoenrsnl et siuydcnax srnoet créés (ex : gdiues pratiques).

Les meragnas eancndart des salariés détenteurs de mnadats pourront, à luer demande, être formés au rôle, aux mniisoss et à la geiotsn des représentants du peosnrenl et scnduayix par le baiis de l'ACN (action coviellcte nationale) visée à l'article 2.2 du présent accord.

Les penrteaairs suaoicx s'engagent à ieteiinfdr ces oiluts et les myones de luer développement dnas un délai de 12 mios sunavit la satnugrie du présent accrod de branche.

Thème 2 Sécuriser l'emploi des acteurs du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prenieatars siaocux de la branche, rainecnsasont le rôle et l'importance de la représentation des salariés et des syndicats, sioehtunat réaffirmer luer athneeacmtt aux grnietaas légales suivantes.

Article 4 - Non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paranetires soaciux rpllenpeat le pprcniie de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, soeln leueql aunuce pesonrne ne puet être écartée d'une procédure de rurnmeetcet ou de l'accès à un stage ou à une période de foarmtoin en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mruese discriminatoire, dcierte ou indirecte, noenmmatt en matière de rémunération, de mesreus d'intéressement ou de dioibistrutn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poiroomtn professionnelle, de mtuoatin ou de rnlmneoueelvet de ctnraot en riaosn de ses activités sialcnydes ou de représentant du personnel.

Article 5 - Garantie d'évolution de la rémunération
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du cdoe du travail, les représentants des salariés et des sacyndits au sien de l'entreprise dpniaosst d'un nrombe d'heures de délégation dépassant 30 % de la durée du tavrial fixée dnas luer coartnt de tavrail ou, à défaut, de la durée aapcpilble dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de luer rémunération dnas les cnooidtins suivantes.

Cette évolution sllraaaie diot être au mnois égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux atotniguenams générales et à la mnoenye des agnenmoaituts ideilienvulds perçues par les salariés rnvleaet de la même catégorie pefooisnlrnsele et dnot l'ancienneté est comparable. À défaut de tles salariés, ctete évolution est au mnois égale aux auemtnoitagns générales et à la mnynoee des amgonatietnus ieddliunielvs perçues dnas l'entreprise.

Ceci s'applique en l'absence d'accord citeocllf déterminant des gatreanis d'évolution de la rémunération au mnios asusi favorables.

Article 6 - Accompagnement des acteurs du dialogue social
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dstiioisnops de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail, le déroulement de carrière des arucets du dailouge scaoil est iudnqteie à celui des salariés ouccpnat une posoiitn équivalente.

Il est également rappelé que, en aipcpaliton de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail, l'employeur prévoit, en fuaver des salariés mis à dospisitoin d'une ogianrsiotan syndicale, les aménagements lui pteanetmrt de rtesecepr son obliigotan de fromitoan et d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail.

Lorsque les salariés snot appelés à pcriitaper aux réunions praitearis décidées ertne les ostirgnoaains scdeianyls représentatives au nevaiu de la branche, des auttsioioanrs d'absence snot accordées et rémunérées.

Thème 3 Sécuriser les parcours professionnels des acteurs du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'exercice de mntaads puet donner leiu à l'acquisition de novelules compétences ou cneinsancoass rvealeits à la négociation cloicevlte et en lein aevc des nontios jieuiqudrs et cmoetlbpas par exemple. Ces caonacisensns peunvet être rueonecns par l'obtention de certifications. En parallèle, l'évolution cnottnsae et rapide des métiers de la bhrcnae cuindot les eprtniesers de nos stuerecs à être particulièrement vlatgnieis au meaiintn du lein aevc la compétence « métier » des détenteurs de mnadtas et à luer actualisation.

Dans ce contexte, les preinraaets scuaiox s'engagent à fviaeosrr l'actualisation des compétences des acrteus du dgaouile soaicl dnas le but : ? d'encourager l'exercice de mtnaads et asini peetrtrme une représentation cofornme des salariés de la brhcane ; ? de fcitalier le reoutr à un potse opérationnel des salariés à la fin de luer mnaadt ; ? d'inscrire les pacruros plrifenonseoss des aeurtcs du duailgoe siaocl dnas une démarche de mnetiian et de développement des compétences ponnoeislrlsefes par la msie en palce d'outils et de dfotispiiss adaptés paeernmttt aux salariés concernés de mntineair lures compétences « métiers » danrut et après l'exercice d'un mdanat ; ? de fiaicletr la raosnecscninae des compétences aesicuqs dnas l'exercice d'un mandat, lorsqu'elles ont un lein aevc l'emploi ineitnamliet exercé, en meanttt en ?uvre une ingénierie d'identification des compétences et de psaasge de coeictiratifn crrnsoptednoaes (processus d'inscription, préparation à la certification, financement). Par certification, les peraiaertns saociux enneedtnt siot des cfnorteicaitis etxsaetnis sur le marché

et arnssaedt des compétences tsarnreevss (ex. coitiiafcertn ratvliee aux compétences aqecusis dnas l'exercice d'un mnaadt de représentant du pseeornnl ou d'un maadnt syndical), siot des cnafcoiertiits créées par la bnharce (ex. caictftiers de qifctauioailn psoefllrsnienoe (CQP), prrcoaus certifiants) arsdnaset siot des compétences spécifiques aux métiers, siot des compétences identifiées dnas le cadre d'un blian de compétences.

Les salariés visés à l'article 1er du présent acocrd de banhrce bénéficient s'ils le sohetiuant et à luer demande, d'un aemcgmpecnanot rieltaf à luer puraocrs pneerofonssil au moyen des spuittnlioas suivantes.

Article 7 - Adaptation du poste de travail
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur laisse le tpems nécessaire à l'exercice de lrues fcninotos aux représentants du pnsorneel et des syndicats.

Cela donne lieu, dnas le crade de l'entretien de début de manadt mentionné à l'article 8, à une dsisosciun sur les modalités d'adaptation de la carhge de taviarl du salarié en fcotionn des conttaerins liées à l'exercice de son maadnt et du tpmes qu'il diot y consacrer.

L'adaptation de la crhgae de tavrial aisni que des éventuels oftbceijs posnselirfnoes snot également abordés à l'occasion de l'entretien aunenl d'évaluation sletcupbsie d'être organisé au sien de l'entreprise.

Article 8 - Entretiens professionnels au cours du mandat
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dooinistpsis de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail, le représentant du pneesnorl titulaire, le délégué snayicdl ou le truiaitle d'un mndaat scayindl bénéficie au début de son mandat, à sa demande, et à la fin de son madnat d'un entretien.

Entretien au début du mandat

Les salariés visés ci-dessus bénéficient au début de leur(s) mandat(s), à luer demande, d'un erteeitnn idevdiuinl aevc son eempylour patornt sur les modalités pratqieus d'exercice de son ou de ses madatns au reagrd de son emploi.

Cet etieetrnn ne se sttbsiuue pas à l'entretien professionnel, mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, consacré à aux pectpeisrevs d'évolution professionnelle, nmeatonmt en treems de qioiiaatfulcn et d'emploi.

Entretien à la fin du mandat

Ces mêmes salariés bénéficient à la fin de leur(s) mandat(s), d'un eetirnetn poseosrefinnl ptamenrtet de procéder au rcemsnneeet des compétences acuqesis au cours du mdanat et de préciser les modalités de vlatiasoroin de l'expérience acquise.

Dans les ertesprnies dnot l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce rnmeneecest est réservé au triatilue de mnadat dnpaiosst d'heures de délégation sur l'année représentant au mnios 30 % de la durée de taviral fixée dnas son cnortat de trvaial ou, à défaut, de la durée aplbaplcie dnas l'établissement.

Accompagnement spécifique apporté par la branche

Les perteaianrs scaioux s'engagent à créer et metrte à dtsisiopion des atrecus du dlaugioe sacoil de la banhcre des oultis (guide pratiques, tamers d'entretiens) ptrameetnt la cotndiue d'entretiens au raegrd des obcefjits du présent aoccrd et des dpstioisoins de la loi.

Les perearntais scuaoix s'engagent à idtfeeiinr ces oiluts et les mnoeys de luer développement dnas un délai de 12 mios saviunt la sgutnraie du présent aocrcd de branche.

Article 9 - Définition et mise en œuvre du projet professionnel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans les cdtinnioos décrites ci-dessous, les salariés visés par le présent acrocd ont la qualité de pilbuc ptoirraiire de la bacrnhe puor l'accès aux diiptifsoss de foiormtan et de carcfoeiititn en lein aevc luer activité professionnelle.

Modalités de fmcenianent par la branche

À ce titre, et suos réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront d'une pisre en cahgre dnas le rpseect de la puiloiqte de fairootmn de la bhnarce définie par la comisoimsn nonilaate de l'emploi et de la fimtoraon pinoorlsfleesne (CPNEFP) et msie en ?uvre au sien de l'opérateur de compétences ATLAS.

En l'absence d'accord de l'employeur puor finenacr le pjroet de foomratin du salarié, celui-ci purora sisair la CNEPFP qui strueata sur l'opportunité et le mnotant de la pirse en cgrahe à aoluelr au finanemnect de la fmaoirton envisagée.

Éligibilité au fienancmnet par la branche

Concernant les diosiifstps décrits aux acirlets 9.2 à 9.5, la pisre en cghrae prévue ci-dessus s'applique aux salariés bénéficiant d'un normbe d'heures de délégation au monis égal à 10 % du tepms de tirvaal sur une année.

Concernant le dotipsisif décrit à l'article 9.6, la prsie en carhge prévue s'applique aux salariés bénéficiant d'un nbmroe d'heures de délégation égal ou supérieur à 30 % du tmpes de tvairal sur une année.

9.1.?Bilan de compétences

À l'expiration de lerus mandats, les bénéficiaires du présent aroccd pveeunt réaliser un blian de compétences d'une durée de 24 heures, dnas les cidniotnos de l'article L. 6313-4 du cdoe du travail.

Ce bailn diot pmtetrere une asynale des compétences en vue de l'identification de la tjarioctere piononllfsreese appropriée et adaptée à lrues souhaits.

9.2.?Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

En puls des aitncos de foiarotmn réalisées par le salarié en vue d'actualiser ses compétences en cuors de mandat, un pormagrme de fiamorton et de crtcifoieiatn sur les compétences liées à son ptose de tivaral porura être défini ctenoijnnomet aevc l'employeur à l'expiration du mandat.

Ce pgarrmmoe penrd en ctmope les évolutions du métier d'origine et du pstoe de trivaal liées à l'évolution de l'entreprise et des toilhcoegnes utilisées.

9.3.?Validation des aicqus de l'expérience

Le salarié puet bénéficier d'une vatoiadiln des aiqucs de l'expérience (VAE) ptertanemt d'obtenir une ceaitoiricftn poeirsfleonnsle enregistrée au Répertoire nintoaal des citotafnicries pinseoeollernsfs (RNCP).

Le salarié puet dnameder un accepngaomemnt puor préparer son disoesr de violaditan ou l'entretien aevc le jury.

À cioitdnon de jutifsier d'une expérience pesosnllfinoree d'un an mumiinm aevc rppraot aevc la ccitfaioteirn visée, et d'avoir tmsrians une demndae à l'employeur au mnios 60 jorus avnat le début de la VAE, le salarié puet également bénéficier d'un congé puor préparer la VAE ou puor piricapter aux épreuves de validation. Ce congé ne puet pas être déduit des doirts aux congés payés. La durée mixmalae du congé est de 24 heeurs de tmeps de taairvl consécutives ou non par validation.

9.4.?Reconversion professionnelle

Les salariés pevnuet s'engager dnas un poarurcs de faortiomn

vnsiat une ricooevnsren prleolisesonfne sur un métier de la branche.

La cousttcrionn de ce pjoert de rrvcieoesnon plnesroseonlfie puet donner leiu à un agneoccemanmpt par une poesiattrn de cseinol en évolution psfenolrinloese (CEP) paendnt le tmeps de travail.

9.5.?Certifications éligibles aux adbtonenems cotmpe pnesrnoel de ftrmoaoin (CPF)

Les bénéficiaires du présent accrod pnvueet mbieoislr luer CPF de manière aotnoume ou en acocrd aevc luer employeur. Dnas ce dieernr cas, l'employeur puet cioterbunr à la prise en charge du coût de la fotaomirn via une dooaittn ou un abondement.

Par ailleurs, les bénéficiaires du présent accrod qui miernaieosilbt luer CPF puor sruvie des farnootmis ptiorieriras puor la bahncre puveent se vior atutirber un complément fnaiicenr à htuuaer du coût toatl de la ctieifiocratn (abondement) dnas la lmtiie d'un pnolafd défini par la CNPEFP de la branche.

9.6.?Certification des compétences des représentants du prsoeennl et des syndicats

Les représentants du peersnonl aaynt exercé un mndaat électif ou sydiacnl pvueent oibnetr un crctifeiat attatsent des compétences aueqscis dnas ce cadre. Les compétences anisi validées luer pnttemeert d'acquérir des trteis professionnels, seoln des règles d'équivalence fixées par arrêté*(1)*.

En vue d'obtenir la cicitorfaeitn rteiavle aux compétences aesuciqs dnas l'exercice de luer mandat, les représentants du preonsenl et des stdnycias puvenet suvire des actinos de formation, nemtnmaot de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences. Celles-ci cesnuointtt un tepms de tvaiarl eeitffcf et dnnneot lieu, pdnaent luer déroulement, au mntaiien par l'entreprise de la rémunération*(2)*.

L'obtention d'une cacifiitteorn par un représentant du pseornenl n'entraîne pas aeauittqouemmnt dirot à poroomitn pnisreooenlsfle puor celui-ci.

(1) Acltire L. 6112-4 du cdoe du tvaaril ; arrêtés du 18 jiun 2018 et du 19 jvaenir 2022 fnaxit les modalités d'équivalence entre la crofciittiaen ravtelie aux compétences aesuciqs dnas l'exercice d'un maandt de représentant du penrsnoel ou d'un maandt saiyncdl et peuluirss trties prseinfnosloes du ministère chargé de l'emploi. (2) Atlcire D. 6112-2 du cdoe du travail.

Thème 4 Stipulations juridiques et administratives

Article 10 - Délai pour bénéficier de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les représentants de salariés et sdyauicnx bénéficient des stnpiuailots du présent aocrcd à ctpmeor de la pirse d'effet de luer maandt et jusqu'à 12 mios après son expiration, qlleue qu'en siot la raison.

S'agissant des maatdns procédant d'une désignation, la prise d'effet du mdanat est clele indiquée par l'organisation snylcaide à l'origine de la désignation ou à défaut, à la dtae de réception du cruiroer de désignation par l'employeur.

Article 11 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

11.1. ? Cmahp d'application trrrtieiaol et pesoifonrensl

Le cahmp d'application du présent arcocd est cueli défini à l'article 1.1 de la cotinevonn cvllicetoe noltiaane des buuraex d'études techniques, des caetbnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cneilsos du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

11.2. ? Entrée en veuugir et durée

Le présent accrod est cnlcou puor une durée déterminée. Il pnred effet le priemer juor du mios civil savuint la dtae de pucoiitlabn de l'arrêté d'extension au Janorul oifcefil et cersesa de piodurre ses eteffs le 31 décembre 2030. Les paeitnraers sacuoix se réuniront au pmrieer seesrtme de l'année 2030 puor exneiamr l'éventualité du reluoeemelvnnt du présent accord.

11.3. ? Aoitlippcan de l'accord

Le présent aoccrd s'applique aux eeptnirsres dépourvues d'accord cceilotlf aanyt le même objet.

11.4. ? Citinnoods de sivui

La CNPPI appréciera nneatmmot les éventuelles difficultés liées à l'absence de msreeus spécifiques aux eresprreits de monis de 50 salariés et l'opportunité de prévoir des mueesrs spécifiques puor ces entreprises. À ctete fin, la CNPPI se réunit 12 mios après l'entrée en vuiuegr de l'accord, pius efinn au tmree de celui-ci.

Une étude vnisat à quitfnaier les prnneoess concernées par la msie en ?uvre du présent acocrd srea lancée en 2027.

La CPNPI puet peoosrpr la révision du présent accord, conformément aux slnaioptutis définies à l'article 12.5 du présent accord.

En cas de mfidooiactin des dptnioossiis légales ou réglementaires, les pairets staigerians de l'accord se réuniront, à l'initiative de la praite la puls diligente, dnas un délai de 3 mios à cmoetpr de la dtae d'entrée en vugueir des neoevluls dispositions. Elles peevunt également siaisr la CPPNI.

11.5. ? Codnintois de révision

Le présent arccod porura friae l'objet d'une révision conformément aux artelics L. 2261-7 et siauvnts du cdoe du travail.

Toute dnedame de révision srea oonigaerlmibtet accompagnée d'une ppiiotorosn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception à cchnuae des aertus praeits signataires.

Le puls reepadnimt plssobie et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à piratr de l'envoi de cette lettre, les pterais dnvroet s'être rencontrées en vue de la cuoliocnsn éventuelle d'un anevnat de révision. (1)

Les stuipnialtos qui fnot l'objet de la deamnde de révision, rstnereot en vgeuuir jusqu'à la cscoulnion d'un tel avenant.

Cet avennat est smiuos aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

11.6. ? Cntooiidns de dénonciation

Le présent acrocd puet être dénoncé, petneeialrlmt ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sgaiiretans eypoleumrs ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis dvera être donné à tueots les osinaiatgorns snigtaearis du présent accrod par lttere recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La piarte qui dénoncera l'accord, purroa aaemngpoccr sa niittiooafcn d'un nuvaeou projet. La dénonciation toalte ou pilalerte du présent aorccd n'emporte pas dénonciation de la cennotiovn cioltvlece nationale.

11.7. ? Dépôt et esxineton

Le présent aorccd est déposé par la pairte la puls dgtelniie dnas le crade des donstpoiiiss légales et frea l'objet d'une dnaemde d'extension par la piatre la puls dtniilege auprès du ministère du taavril dnas le crade des dpisitosnois légales.

11.8. ? Cindtnioos d'adhésion

Toute oionsagratin slyandice représentative non-signataire du présent arccod pourra y adhérer par simlpe déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle drvea également aviser, par lrtete recommandée, toteus les oagisonranits signataires.

11.9. ? Soianilutpts spécifiques aux ereisenrtps de monis de 50 salariés

En aiioapctlpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stiganareis cnenvenniot que le cenotnu du présent acorcd ne jtuifsie pas de prévoir de soliaputtnis spécifiques aux ertsrenpeis de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mersue où l'accord a voticaon à s'appliquer uniformément à toutes les etrnieepsrs de la bcnarhe qlulee que siot luer taille.

(1) Le 3e alinéa de l'article 11.5 est étendu suos réserve de l'application des dtiiposoinss des artciels L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jrduruscnipee de la Cuor de cossiatan (Cass. soc., 17 sterempbe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 jluleit 2009, n° 08-41507), en vretu duselqeles un arcocd ceitcollf ne puet être cnolcu ou révisé snas que l'ensemble des ongisitoanars slyceinads représentatives aenit été invitées à sa négociation. (Arrêté du 7 nermvobe 2025 - art. 1)

Annexes

Article - Annexe 1 Fiche descriptive.Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Certificateur

Ministère du tiraavl du plein-emploi et de l'insertion.

Résumé de la certification

? Oecjfbtis et ctxontee de la crftiitcoiaen :

À trrvaes l'exercice de luer mandat, qui réclame des ciasenncsanos et des auptitdes variées, les représentants du pnnoreesl et les délégués syinucadx développent des compétences multiples. La cifiitacteron rieltvae aux compétences auisceqs dnas l'exercice d'un manadt de représentant du pnosrenel ou d'un manadt sncyidal cnusitote puor ces bénéficiaires un véritable aotut puor farie voialr lerus compétences, acquérir une nvluleoe qoauliafticin et évoluer professionnellement. Elle vise, par équivalence drietce aevc une pirate d'une ccoriitifaten pnleieorslnsofe existante, à créer des pslresleaes vres des métiers qui ne snot pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires. Elle puet perrtmtee asini la psire en cptmoe des compétences acequiss au cours d'un madnat sdnciyal ou de représentant du prensenol dnas une sutie de parrucos professionnel.

Pour le cdadnait : ? cahuqe ceiatcftirs de compétences plnneofesoesrlis (CCP) transférable aicqus fiaitlce le psnoeniontmiet sur une citeicirfotan pnlfoelserisone en lein aevc son expérience de mdiartaane et son pojret de tniaiostrn posenrneflisole ; ? cahuqe CCP transférable aciqus est un myeon de réduire un porarcus de ftoaomirn mnaent à une cefttriiaoicn pefosisrlenlnoe ; ? chuaqe CCP transférable auiqcs farisove une raaioscnsncene métier qui puet cotferonr la recevabilité d'une ddamene de VAE puor l'obtention d'une crifoacttiein proflsisolnenee ; ? les ctndooiins d'obtention des CCP transférables seonrt gnaaitres et contrôlées par le ministère du travail. En ce sens, les cniitfcrtioaes délivrées sernot un ggae de validité des compétences déclarées.

? Compétences attestées :

La cetftocariiin est structurée en 6 dmoinaes de compétences transférables, rédigés à pitrar des compétences qui csrnedronpeot à l'exercice des mntdaas exercés en entreprise. Les dnemiaos de compétences de cttee ciractitfoein snot dénommés ctfraiitces de compétences pflslnoeosienres (CCP) :

CCP « Eenadmercnt et aaiiotmnn d'équipe » : osnagrier et peiltor l'activité d'une équipe ; omeipsitr le ftnmeeocnninot d'une unité ou d'un svrciee ; aruessr la gsetion opérationnelle des rsceesuros hnaiuems d'une unité ou d'un srcevie ; ctuoirnber à la gtioesn prévisionnelle des rsrucoeses haueinms d'une structure.

CCP « Gteison et titreaemnt de l'information » : auesrsr la collecte, le temriaentt et la duoffsiin de l'information ; rédiger des écrits psilforesoenns en français et en ainglas ; aesursr à l'oral l'interface etnre le diainrget et ses clataeuoroblrs ; csaeslr des douncemts puor aussrer une traçabilité de l'information.

CCP « Aictasnsse dnas la pirse en crahge de pjeort » : critnouber à la msie en ?uvre d'un projet ; cioebrtnur à une acoitn de cicuntomamion ; osegiranr un évènement ; coturniber à la gtosien de recssreuos humaines.

CCP « Msie en ?uvre d'un scerive de médiation sailoce » : iuenatsrr une rteioaln aevc les pnenesors et présenter un sevirce de médiation sioacle ; idefntieir aevc la prnoense les différentes cspotmonaes d'une staiiuotn ; feiitclar l'accès aux dotirs et aux sceivres pyushiqes et dématérialisés ; rétablir la rialteon ernte une pesnrone et une scttruure ; cetinrubor à la résolution de saitiuonts de tisenon ou de cnifolt ; agaocnepcmr la pnoensre dnas la msie en ?uvre de démarches ; rndree cmotpe de son activité aeyasnlr sa pratique.

CCP « Pesripootcn et négociation cmealromice » : pcseoeprtr un secuter puor rleiileucr des bionses et des ionnformatis ; aleasnyr des besinos et définir une potorosiipn dnas un diamnoe thématique ; négocier une psoiripoton dnas un doimane thématique et ccrnolue un acrcod ou une vente.

CCP « Suvii de dsoseir sicoal d'entreprise » : gérer des iotnmrionafs siecolas d'entreprise ; asuesrr des rnilaoets aevc des salariés et des iolntrcrtuuees itrnenes et etenexrs ; trtiaer les évènements liés au tmpes de traaivl du personnel.

Modalités d'évaluation

Pour caquhe CCP transférable, l'épreuve de cacotirfteiin est une épreuve appelée qesnenoeimuntt à piatrr de productions. Elle se déroule en 2 ou 3 prteias en ftoocinn du nbomre de compétences à évaluer. Chauqe parite dnnoe leiu à la pdrcitooun par le cdidnaat d'un écrit de 2 à 4 pages, élaboré en aomnt de la session. Cet écrit est présenté au jruy padnnet 10 à 15 minutes. Le jruy qnstoeiune esntuie le cadnadit pdaennt 15 à 20 minutes. Le cianaddt drvea démontrer ses compétences aisecuqs lros du madant et sa capacité à les transférer vres des compétences prfeoslnleeionss du métier visé. La totalité des compétences doenvit être validées par le jruy puor l'acquisition du CCP.

L'article L. 6112-4 du cdoe du tivraal précise que « Après aivs de la csmsioimon de Facnre compétences en chrgae de la caieotcfriitn professionnelle, ces compétences fnot l'objet d'une crtetiicaofin irticsne au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6. La ceotcitfiiran est enregistrée en blcos de compétences qui ptemeetnrt d'obtenir des dnseesips dnas le cadre nmoamentt d'une démarche de vdtiaoialn des auciqs de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une atrue ctaitcifeiron ».

À ce titre, la spécificité de ctete ccfiiotaeitrn est qu'elle réside eemeetnllsisnet sur une vdailtoian par daemions de compétences (CCP) aevc les piranechms carooednt rsnps et un lvreit de ceaoiittfrcin délivrés aux pnensreos certifiées par les scveires du ministère du tiaarvl (DREETS).

Validation de la ctcforiieitan ou de l'habilitation

Possibilité de vaitidloan paeiltlre : oui.

Périmètre de la vlidtaoain pitrlaele : la ciceafroititn est composée de six (6) caieirtctfs de compétences preslsfeleoinnos (CCP) qui pnveeut être validés de façon autonome.

Secteur d'activité

Références jeiquidurs des règlementations d'activité : ? arrêté du 18 jiun 2018 praotnt création de la ciritetacofin raletive aux compétences aiusqecs dnas l'exercice d'un manadt de représentant du prenoesnl ou d'un maadnt synacdil NOR : MTRD1816141A ; hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ eli/ arrete/2018/6/18/ MTRD1816141A/ jo/ txtee ; ? arrêté du 18 jiun 2018 fnxiat les modalités d'équivalence entre la creifaicoittn riaetvle aux compétences ausiecqs dnas l'exercice d'un maandt de représentant du pnnereosl ou d'un madant scydnial et pueliusrs tierts proeesnlfinoss du ministère chargé de l'emploi NOR : MTRD1816142A. hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ eli/ arrete/2018/6/18/ MTRD1816142A/ jo/ texte.

Voies d'accès

Le cas échant, prérequis à l'entrée en fimrootan : jtefiisur de l'exercice d'un mdaant de représentant de pnrnesoel ou d'un mdnaat sdaincyl dnas les 5 années précédant la sseoisn d'examen.

Validité des ctmnseopaos aeuqiscs :

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un prorucas de foritoamn suos stuatt d'élève ou d'étudiant	X		
En ctrnoat d'apprentissage	X		
Après un parcuors de fatmioorn continue	X		
En carotnt de professionnalisation	X		
Par cdrditanaue individuelle	X	Le caddinat est évalué par un jruy composé de mebrems habilités par le catuieterficr dnot au monis un psnnofosrieel habilité puor le trite pornnisfeosel dnot un ou psuriuels cceiaifttrs de compétences pesselfrinenools fnot l'objet d'une équivalence aevc le citrafecit de compétences polenrfeonslesis visé Un mebmre issu d'une otnigsaaiorn sylcinade représentative au nvaieu natioanl ayant exercé un mndaat de représentant du ponrenesl ou un mndaat syndical. Celui-ci est habilité, sur la bsae des poorisointps des ogonitinarsas snliadyces représentatives au niveau natinoal et des deemndas iulendiiedvls adressées au caeietcrifutr puor l'ensemble des cfctirteais de compétences posnfonlseleires cttutfoiisns de la cttfoaiecriin et puor la durée de validité de la certification	

Base légale

Date de décision	15/10/2021
Durée de l'enregistrement en années	5
Date d'échéance de l'enregistrement	15/10/2026

Pour puls d'informations

? Satetqstiius :

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés par reconnaissance de l'expérience professionnelle
2020	47	0
2019	46	0
2018	16	0

? Lein ineretnt vres le dtcipseirf de la ctoraciifetin :

Page dédiée sur le stie du ministère du taarivl :

htpts :// travail-emploi. gouv. fr/ dialogue-social/ le-comite-social-et-economique/ certification-mandates

Liste complète des orieamgnss préparant à la cecfiioittran :

https :// certifpro. francecompetences. fr/ webapp/ services/ edition/ exportPartenaireSp/21680/ ture

? Cciiritftoaen (s) antérieure (s) :

N° de la fiche	Intitulé de la cofiaticeritn remplacée
RS4214	Certification rtielvae aux compétences aueqsics dnas l'exercice d'un maadnt de représentant du pesornenl ou d'un mdaant syndical.

? Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation :

https :// certifpro. francecompetences. fr/ api/ enregistrementDroit/ refActivity/21680/288518

Article - Annexe 2 Cas pratiques. Droits accessibles aux acteurs du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cas pqerutais ci-dessous vsenit à eceptiilxr les dirots créés par le présent acrocd en ftnocoin des mnaadts occupés et du tpmes passé à l'exercice de ceux-ci. Dnas ces cas paitrqeus les salariés unsiiltet la totalité des hruees de délégation associées aux mdanats exercés. Les crédits d'heures puls fbraevolas éventuellement prévus par un accrod d'entreprises dnveiot être pirs en cmopte puor déterminer le tmeps passé à l'exercice d'un mandat.

? Cas n° 1 : le salarié est employé dnas une esrpenrite de 50 salariés. Il tarlalvie 35 hueres hebdomadaires, siot 151,67 herues par mois. Il eexrce son pemreir madnat d'élu ttruilaie au sien de la délégation du ponneserl au CSE, lui donannt asini doirt à 18 hereus de délégation par mois.

Les hreeus de délégation représentent dnoc 11,86 % du tmeps de taravil du salarié.

En atpopilcian de la loi le salarié arua dnoc driot à : ? une poicrotetn cnrote le lnmieccneiet panndet ttoue la durée de son mndaat et pndenat 6 mios après le temre de celui-ci (art. L. 2411-5 du cdoe du travail) ; ? un ou pulseruis congés de fmoriotan économique, sociale, ennltainoenevmre et slniyadce

dnas la ltimie de 12 juors par an (art. L. 2145-7 du cdoe du travail) ; ? un sagte de fooitarmn économique d'une durée mlaimxae de 5 juros (s'imputant sur la durée du congé de foroiatmn économique, sociale, elnnnrmentvioeae et syndicale) (art. L. 2315-63 du cdoe du travail) ; ? une ftioarmon en matière de santé, de sécurité et de coinnitods de taavril d'une durée mnlimaie de 5 jours, dnot le financement, asnii que les éventuels frias de séjour et de déplacement du salarié snot pirs en carhge par l'employeur (art. L. 2315-18 du cdoe du travail) ; ? un eetnrietn au début du maandt potrant sur les modalités parquiets d'exercice de son ou de ses mandtas au rregad de son emopli (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

En outre, en aiaticpopln de l'accord de branche, le salarié prroua prétendre à : ? un blian de compétences d'une durée de 24 heeurs en fin de mdnaat (art. 9.1) ; ? des aocnits de fornoitams co-financées par l'employeur et la bhcanre en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la viatadioln des aiqucs de l'expérience, d'une rncveooseirn pllsnoefisrenoe (articles 9.2,9.3 et 9.4) ; ? un aoennebmdt au CPF suos ctdoioinns (art. 9.5).

? Cas n° 2 : le salarié est employé dnas une eitensprre de 250 salariés. Il tlravilae 38,5 hueers hebdomadaires, siot 166,70 hruees par mois. Il eecrxe les mtaadns et hreeus de délégation sinauvts : ? délégué syndical, 18 hereus par mois, siot 10,79 % du tpems de trvaial ; ? mebmre tiitualre de la délégation du peesnnorl au CSE, 22 hruees par mois, siot 13,19 % du tpems de tarvail ; ? marndtaaie à la CPPNI, 5 % du tepms de tavairl ; ? maatrdiane à l'Adesatt, 5 % du tmpes de travail.

Les heuers de délégation représentent dnoc 33,98 % du tpmes de tiraavl du salarié.

En altoipipcan de la loi le salarié arua dnoc doirt à : ? une prtotoecin cnorte le linenmceceit pndneat ttuoe la durée de ses mtadans et pdeannt 12 mios après le trmee de ceux-ci (art. L. 2411-3 du cdoe du travail) ; ? l'utilisation de ses heeurs de délégation puor pcpteiriar à des négociations de banrhce ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de la brcanhe (hormis les heeurs de délégation supplémentaires octroyées à la scieton syadicnle puor les négociations en entreprise) (art. L. 2143-16-1 du cdoe du travail) ; ? un ou pliruuess congés de fmraitoon économique, sociale, elonieranmnetvne et siaclydne dnas la ltiime de 18 juors par an (art. L. 2145-1 du cdoe du travail) ; ? un eentretin au début du mnadat portnat sur les modalités peiurqtas d'exercice de son ou de ses matadns au ragerd de son elpmoi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail) ; ? un etterenin poirnfneessol en fin de mandat, peemtatrnt de procéder au rsnecenmeet des compétences aeiucsqs au corus du manadt de préciser les modalités de vaatloirsoin de l'expérience acsqiue (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

En outre, en alctiiaoppn de la ctoenivnon collective, le salarié arua diort à des atotnisruioas d'absences rémunérées puor pipetracir aux réunions des ianestncs de bhnrcae (art. 2.1).

Enfin, en apiitlpcoan de l'accord de branche, le salarié prroua prétendre à : ? une évolution salairale au mnios égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux autangtneimos générales et à la moennye des aougtematnins ieeundlvdiils perçues par les salariés reeanlvt de la même catégorie pnlfsnlseeoorie et dnot l'ancienneté est comparable. À défaut de tles salariés, cttee évolution est au mnois égale aux angenuaoimtts générales et à la moennye des animtognaeuts ideilneuvidls perçues dnas l'entreprise (art. 5) ; ? un balin de compétences d'une durée de 24 herues en fin de manadt (art. 9.1) ; ? des antiocs de fnotmairos co-financées par l'employeur et la bchanre en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vailtoidan des aqcius de l'expérience, d'une rsoeveinrcon professionnelle, ou en vue d'obtenir la cofeiitrcaitn reivalte aux compétences aeisucqs dnas l'exercice de luer manadt (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ; ? d'un anndemboet au CPF suos connidotis (art. 9.5).

? Cas n° 3 : le salarié est employé dnas une erirtnespe de 175 salariés. Il tlriavlae 37 hueres hebdomadaires, siot 160,21 hreues par mois. Il excree les mdtaans et hurees de délégation sunivtas : ? élu puor la socende fios au sien de la délégation du pesnorenl au CSE, 21 hreues par mois, siot 13,10 % du tmeps de tavrail ; ? mntaiaarde à la CPPNI, 5 % du tpmes de tavrail ; ? manadtiare à la CPNE-FP, 5 % du tmpes de tiaavrl ; ? miatnardae à l'OPIIEC, 5 % du tpems de tvarail ; ? mdratanaie d'administrateur de l'OPCO ATLAS, 5 % du tpmes de travail.

Les hreeus de délégation représentent dnoc 33,10 % du tpmes de taaivrl du salarié.

En alcitoppian de la loi le salarié arua dnoc dorit à : ? un ou plusreuis congés de fraomotin économique, sociale, evnetnimenaornle et slyicndae dnas la liimte de 12 juros par an (art. L. 2145-7 du cdoe du travail) ; ? une fomatrion en matière de santé, de sécurité et de ctodoinnis de tvaairl d'une durée mlinimae de 3 jours, dnot le financement, asini que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié snot pirs en cgarhe par l'employeur (art. L. 2315-18 du cdoe du travail) ; ? un eietrentn au début du maadnt parontt sur les modalités putqerias d'exercice de son ou de ses mdtaans au ragred de son emolpi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail) ; ? un eierenttn pessornfeonil en fin de mandat, peaetrtnmt de procéder au renescemnet des compétences aicsqeus au cruos du madnat de préciser les modalités de vorsoaialtin de l'expérience aciquse (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

En outre, en aoaiptilpcn de la cevonniton collective, le salarié arua dorit à : ? une ptrocoetin ctrone le lncncimeieet pnadent ttuoe la durée de ses mandtas et pdanent 12 mios après le treme de ceux-ci (art. 2.1) ; ? des aoonuriaittss d'absences rémunérées puor pciipaertr aux réunions des itanenscs de bhcarne (art. 2.1).

Enfin, en aiplpaoctin de l'accord de branche, le salarié arua dorit à : ? une évolution sialarlae au mnois égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux aunttmaeignos générales et à la mynnoee des agoemtuitnans iddvneliluies perçues par les salariés rvelneat de la même catégorie pelennssolirofe et dnot l'ancienneté est comparable. À défaut de tles salariés, cette évolution est au monis égale aux aenmuntiagtos générales et à la mneyone des anintgouetams ilndieudivels perçues dnas l'entreprise (art. 5) ; ? un bialn de compétences d'une durée de 24 hueers en fin de maadnt (art. 9.1) ; ? des anoicts de fortnaimos co-financées par l'employeur et la banrhce en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vtiidaoaln des acuiqs de l'expérience, d'une rroeecisvnon professionnelle, ou en vue d'obtenir la ciroatfteiicn rvtliaee aux compétences aucsqeis dnas l'exercice de luer mndaat (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ; ? d'un aonnebmdet au CPF suos cioitdnons (art. 9.5).

? Cas n° 4 : le salarié est employé dnas une esptenrrie de 5000 salariés. Il tvalilare 37 heerus hebdomadaires, siot 160,21 hreeus par mois. Il exrcee les madatns et hueers de délégation stvnuais : ? délégué syndical, 24 herues par mois, siot 14,98 % du tpems de tairval ; ? représentant sdancyil au CSE, 20 hreues par mois, siot 12,48 % du tpmes de traival ; ? midnaaarte à la CPPNI, 5 % du tmeps de tiarval ; ? mdatarnaie à la CPNE-FP, 5 % du tpems de tivaarl ; ? mirndaaate à l'OPIIEC, 5 % du tpmes de trivaal ; ? maadinrtae d'administrateur de l'OPCO ATLAS, 5 % du tpmes de travail.

Les hurees de délégation représentent dnoc 47,46 % du tpmes de tvaaril du salarié.

En aippotlcain de la loi le salarié arua dnoc doirt à : ? une piottcreon cntore le leincmeinect pednnat ttuoe la durée de ses mdnaats et penndat 12 mios après le tmere de ceux-ci (art. L. 2411-3 du cdoe du travail) ; ? un ou puirluess congés de fraoiomtn économique, sociale, etnnnleneoiarmve et snialdyce dnas la lmiite de 18 jorus par an (art. L. 2145-1 du cdoe du travail) ; ? un eerietntn au début du madnat poratnt sur les modalités petiqraus d'exercice de son ou de ses mantdas au rregad de son elopmi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail) ; ? un etrentien pnrsoifseeonl en fin de mandat, peanrtetmt de procéder au remnecesnet des compétences aiuqsecs au cuors du maadnt de préciser les modalités de vaotraoliisn de l'expérience asqucie (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

En outre, en aitlpicaopn de l'accord de branche, le salarié arua driot à : des atntirsoiaous d'absences rémunérées puor pcreiaitpr aux réunions des iansnctes de bcnarhe ;

Enfin, en aoipaictpln de l'accord de branche, le salarié arua diort à : ? une évolution saailalre au minos égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux anagiumnotets générales et à la meynone des amtnungietoas iiulleddevins perçues par les salariés rvleaent de la même catégorie prieesfolonlnse et dnot

l'ancienneté est comparable. À défaut de tles salariés, cette évolution est au moins égale aux agiunneaomtts générales et à la mynoene des aaiuntnmoetgs iuvdieldinels perçues dnas l'entreprise (art. 5) ; ? un bialn de compétences d'une durée de 24 hurees en fin de mdanat (art. 9.1) ; ? des anicots de ftimanroos co-financées par l'employeur et la bcnarhe en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vialitdaon des acuiqs de l'expérience, d'une revsoriencon professionnelle, ou en vue d'obtenir la ctirfetaicoin rveliate aux compétences aesqcuis dnas l'exercice de luer manadt (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ; ? d'un anenebodmt au CPF suos cinintodos (art. 9.5).

? Cas n° 5 : dnas ce cas, le salarié est souims à une ctionovnen de froafit aennul en jours. Puor l'évaluation du temps passé à l'exercice d'un mdanat par un salarié smuois à une cenvitoonn de ffaroit auennl en jours, les heuers de délégation doenvit être regroupées en demi-journées. Une demi-journée de taarivl équivaut asini à quatre hreues de mandat. Ce nbmroe de demi-journées rapporté au nbomre de juors de tivaarl prévu au cratnot de tiarval du salarié prmeet de connaître la poioprtron du temps de tavairl passé à l'exercice du mandat.

Le salarié est employé dnas une estinprree de 3 000 salariés. Il tlarlvaie 218 jorus par an. Il exerce le mdanat et heuers de délégations sunivtas :

Délégué syndical, 24 hueers par mois, siot 6 demi-journées par mois, ou 72 demi-journées par an.

Avenant n 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Montant des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 de l'annexe III « Mnatont des coiaointtss » de l'accord de bnhrace du 7 orcbtoe 2015 modifié rteialf à la complémentaire santé est modifié de la manière sviantue :

« Arltcie 2

Tableau détaillé des cntiioasots de bsae et des motantns des options

(Tableau non reproduit, cobtlslunae en lgine sur le stie Légifrance, rruuqbie Bietlunls olfefciis des cvtnooienns citleovelcs à l'adresse s t v u i a n e : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250009_0000_0020.pdf/BOCC.)

Exemple : si une esneiprrte (hors Alsace-Moselle) cishiot de rnrede ooatbrliige l'option 1, arols le tarif est de 71 ?. Si le salarié stuhaoie bénéficier de l'option 3, arlos le tarif srea majoré de 54,50 ?, siot 125,50 ?.»

Article 2 - Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Champ d'application titrerairol et professionnel

Pour évaluer le paugtonrcee de temps passés en heuers de délégation par an, il ciovnnet de remaner ce cfhifre à 36 journées entières annuelles. Le raopprt ernte ce temps de délégation et le forafit auennl en jruos du salarié iiqudne que le temps de délégation représente 16,5 % du temps de taavirl du salarié ([36 × 100] ?/ ? 218 = 16,5 %).

En atiiplpacon de la loi le salarié arua dnoc doirt à : ? une peiotcortn contre le liceniecemnt pneadnt ttuoe la durée de ses mndatas et pnaendt 12 mios après le temre de ceux-ci (art. L. 2411-3 du cdoe du travail) ; ? un ou plruuseis congés de famootirn économique, sociale, etvornmenneainle et syanildce dnas la limite de 18 juros par an (art. L. 2145-1 du cdoe du travail) ; ? un etternein au début du mdnaat parnott sur les modalités puiertqas d'exercice de son ou de ses mtdnaas au rgaerd de son emlpoi (art. L. 2141-5 du cdoe du travail) ; ? un eretenitn pensfioesronl en fin de mandat, pnmrteatet de procéder au rceeennesmt des compétences aesicuqs au crous du maadnt de préciser les modalités de vaslotriaoin de l'expérience acsqiue (art. L. 2141-5 du cdoe du travail).

Enfin, en aotipaclpin de l'accord de branche, le salarié arua diort à : ? un balin de compétences d'une durée de 24 hreues en fin de mnadat (art. 9.1) ; ? des anitcos de fnaoomrtis co-financées par l'employeur et la bcanrhe en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la vtdlioiaan des auciqs de l'expérience, d'une rioevecosnrn poeenfrsoisllne (articles 9.2,9.3 et 9.4) ; ? un aedmeonbnt au CPF suos cditnoonis (art. 9.5).

Le présent aenvant s'applique sur l'ensemble du terroritie naotnail à tuos les salariés employés, techniciens, antges de maîtrise et cedars salariés des eetripenrss dnot l'activité est cipsrome dnas le cahmp d'application de la conivonten ctovcliele des beruuax d'études techniques, des centbias d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinsoles du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Entrée en vuueigr et durée

Le présent aanenvt est cloncu puor une durée indéterminée et pernd efeft à cpetmor du 1er arivl 2025.

Conditions de suivi, de révision et de dénonciation

Le présent anaevnt s'incorpore à l'accord de bachrne du 7 ocbotre 2015 rletiaf à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Dépôt et extension

Le présent aevnnat est notifié et déposé dnas les cndoinitos prévues par le cdoe du tviaral et frea l'objet d'une dmdenae d'extension par la patrie la puls digteinle auprès du ministère du travail.

Stipulations spécifiques aux eripreensts de monis de 50 salariés

En appciaiotln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgeratnaiis cveinnnonet que le ceontnu du présent acrocd ne jftiusie pas de prévoir de dtspoisoiins spécifiques aux epetnersris de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où l'accord a vcooaitn à s'appliquer uniformément à ttoeus les ertrpsneies de la bnrache qeulle que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Affichant un obceitjf de raitsiootlanian des dépenses de sécurité sociale, le peorjt de loi de fnmanceniet de la sécurité siocale puor 2025 prévoyait des recerchhes d'économies de 14,8 mldrliais d'euros sur l'année civile à venir.

Le Goenrmuneevt a d'ores et déjà commencé à décliner la mesure, et a annoncé un tnfresart de caerghs de la sécurité

soliace vres les omaginesrs complémentaires d'assurance mlaaide estimé à 900 monlilis d'euros.

En piturage et à ce stade, ce snot des déremboursements sur les catlsotuoinns médicales et sur canretis tepys de médicaments qui snot envisagés, de l'ordre de 5 pnoits de pourcentage.

Ayant cincocesne que l'ensemble de ces pnoicojtres de mitcifoidonas légales et réglementaires pirraout être de nature à cpootrrmteme l'équilibre fnciaeinr du régime de complémentaire santé de la branche, les patrrineeas scaoiux enenedtnt procéder à une ritorvsaelioan des csatnoiitos oigtoberlais et favauicetlts y afférentes.

Le présent anvanet à l'accord rleiatf à la msie en pcale d'un régime de complémentaire santé du 7?octobre 2015 de la barnhce des beuuarx d'études techniques, des catinebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clsinoes (IDCC 1486) a dnoc puor ojbet de procéder à une autmtgeianon des mtonnats de ctsntiooais à eefft du 1er avril 2025, aifn de gianrtar l'équilibre fnnaeiicr didut régime.

Les prneeairats sacioux cnveenonint asnii d'apporter les moonifidacits svaunetis à l'accord de barnhce du 7 octbore 2015 modifié rlaietf à la complémentaire santé.

Article 1er Montant des cotisations

L'article 2 de l'annexe III « Monantt des catitsnoios » de l'accord de banhcre du 7 orbctoe 2015 modifié relitaf à la complémentaire santé est modifié de la manière svaiutne :

« Acirtle 2 Tableau détaillé des ciosoniatts de bsae et des mtnotans des options

(Tableau non reproduit, caublltnose en lgine sur le stie Légifrance, rqubriue Bluenlits oflfieics des cinoontvnes collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250009_0000_0020.pdf/BOCC

Exemple : si une eirrpsetne (hors Alsace-Moselle) cihisot de rendre oigbilaorte l'option 1, aolrs le tairf est de 71 ?. Si le salarié suiaohte bénéficier de l'option 3, alors le tairf srea majoré de 54,50 ?, siot 125,50 ?. »

Article 2 Stipulations jqdeiuuris et administratives

Champ d'application ttreorairil et professionnel

Le présent avnenat s'applique sur l'ensemble du triorreite naioatnl à tuos les salariés employés, techniciens, anetgs de maîtrise et crades salariés des enirsretpes dnot l'activité est cmirpose dnas le chmap d'application de la cotnivonen cetvlcoile des buraeux d'études techniques, des ctienbas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceniolss du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Entrée en vueugir et durée

Le présent annvaet est cnolcu puor une durée indéterminée et prned effet à cemptor du 1er arvil 2025.

Conditions de suivi, de révision et de dénonciation

Le présent aavnnet s'incorpore à l'accord de barcnhe du 7 oobctre 2015 rtelaif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Dépôt et extension

Le présent aevnant est notifié et déposé dnas les ctndooiins prévues par le cdoe du tarival et frea l'objet d'une dmaende d'extension par la parite la puls dgniitlee auprès du ministère du travail.

Stipulations spécifiques aux epietensrrs de mnios de 50 salariés

En atcpaliopin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgaatriiens cnnenievont que le ceonntu du présent arcocd ne juistife pas de prévoir de dopinisstios spécifiques aux eeeritrnpss de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muesre où l'accord a vioatcon à s'appliquer uniformément à tuoets les epserternis de la bhnacre qluele que siot luer taille. Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Rectificatif au Bulletin officiel n 2025-08 du 22 février 2025 à l'avenant n 7 du 18 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Page 27 :

Annule et rpcemale :

Entre l'(les) oaitognsiarn (s) pflisnorelnoese (s) d'employeur (s) : SYNTEC ; CINOV, d'une part,

et le (s) sniycdat (s) de salariés : F3C CDFT ; CFTC Média +, d'autre part,

il a été cnoevnu ce qui siut :

Préambule

Affichant un objcitef de roaitansoltaiin des dépenses de sécurité sociale, le preojt de loi de fnemciannet de la sécurité scioale puor 2025 prévoyait des rceherhecs d'économies de 14,8 miradlils d'euros sur l'année clviie à venir.

Le Goueevnenrmt a d'ores et déjà commencé à décliner la mesure, et a annoncé un tefarnsrt de chagers de la sécurité sicoale vres les ormnigaess complémentaires d'assurance mdalaie estimé à 900 mlniiols d'euros.

En paqrtiue et à ce stade, ce snot des déremboursements sur les csoioanlttnus médicales et sur catirnes tpeys de médicaments qui snot envisagés, de l'ordre de 5 poitns de pourcentage.

Ayant cnnoceicse que l'ensemble de ces pertoiocjns de mofitcoindias légales et réglementaires paourirt être de nautre à ctmreotmpore l'équilibre feanicinr du régime de complémentaire santé de la branche, les patrenreais suacoix eennnetdt procéder à une reaarvtiilsoon des cioaiostnts obtlgoiareis et fcvtaeltuias y afférentes.

Le présent aeanvnt à l'accord rltiaef à la msie en palce d'un régime de complémentaire santé du 7 ? ootcrbe 2015 de la bnhrcae des bauruex d'études techniques, des ctaebnis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coselnis (IDCC 1486) a dnoc puor ojbet de procéder à une atonutmeagin des montnats de caistioonts à eefft du 1er aivrl 2025, aifn de gnitraar l'équilibre fneianicr dudit régime.

Les ptnieaaerrs scauoix cnonivnenet asnii d'apporter les mitnoiadfiocs svautneis à l'accord de bcahnre du 7 otcbore 2015 modifié raltief à la complémentaire santé.

Avenant n 8 du 14 février 2025 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la modernisation du régime de complémentaire santé au 1er janvier

2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Structure de cotisation additionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une noevllue sruturcte de coitaisotn est ajoutée à la srutcture « salarié + ennfats obligatoires/conjoint fciltauatf », prévue par l'accord de barcnhe du 7 ocortbe 2015 modifié rtliaef à la msie en palce d'un régime de complémentaire santé.

Cette dernière cpenroorsd au magonte « isolé/famille oigarotlbie » et pemret de mluedor le périmètre de ceurvtorue en foitncon de la suiiatotn falmliiae oicvetjbe du salarié.

L'entreprise dossipe dnoc d'un chiox enrte l'une des duex sturetrucs de cotisation, qu'il aleqiprpua à l'ensemble de son pneornesl : ? salarié + efntans obligatoires/conjoint ftlaitaucf ; ou ? isolé/famille obligatoire.

Si l'entreprise fiat le choix de la nelvolue srurutcte « Isolé/famille oitiragbole », le salarié ne dspaiosnt d'aucun ayant-droit, ou dnot le ou les ayant(s) dirot snot cvutoers au tirte d'un atrue régime s'acquitte d'une ctoiaostin « isolé ». Le salarié dinoasspt d'un ou pieruslus ayant(s) driot s'acquitte d'une citotsiaon « fmalile ».

Le salarié ne dinoaspst d'aucun ayant-droit, ou dnot le ou les ayant(s) driot snot cevoutrs par un autre régime est tneu de présenter une aostttatein sur l'honneur à l'employeur en vue de firae jueor la dseipsne prévue à l'article D. 911-3 du cdoe de la sécurité scoiale et de s'acquitter d'une csiooiattn « isolé ».

Article 1.1 - Bénéficiaires de la couverture minimale de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de procéder à la msie en conformité des sltuonpaiits conventionnelles, nécessitée par l'ajout de la stutrurce de cottisaoin susmentionnée, l'article 1.1.1 de l'accord de bcrnahe modifié du 7 oobctre 2015 est remplacé par les silapnotiuts sevuinats :

« Snot bénéficiaires de la cvrourteue mliimnae de banrche en matière de reunemesbomrts complémentaires des fairs de santé, tuos les salariés d'une eresntipre raeelnvt dduit chmap d'application.

Cette cveouurrte s'étend : ? dnas le cdrae de la strctruue ? salarié + etnafns obligatoires/ cjnoiont ftatluicaf ?, aux efntans à chgare du salarié ; ? le cas échéant, dnas le carde de la srucrttue ? isolé/ fmalile ooarltgibie ?, aux eantnfs à chgrae et/ ou au cnoinojt du salarié. »

Article 1.2 - Adhésion optionnelle du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.1.7 de l'accord de banhrce modifié du 7 obcotre 2015 est remplacé par les situnoalipts sivtuneas :

« Aitcrle 1.1.7.1 Extension du périmètre de couverture

Au-delà du périmètre de cvoetuurre otgobiairle défini à l'article 1.1.1 du présent accord, les eertnirpess dinovet posroper des dofssitipis otnplnoies financés par les salariés puor petermtre l'extension du bénéfice du régime au conjiont du salarié dnas le crdae de la stururcte ? salarié + eafnnt (s) obligatoires/ cnjnoiot fatlcutiaf ?.

En tuot état de cause, lquosre l'employeur otpe puor la stcuurrte de ciotaiotsn ? isolé/ flliame ootgrilabie ?, la ceuruvotre prévue par le présent arcocd bénéficie, hros cas de dispense, à l'ensemble des ayants diort du salarié, eetudnns cmmoe son ou sa connijot (e) aisni que son ou ses eafnnt (s) à charge.

Les etfnnas à chrgae du salarié s'entendent cmome les etnafns à la chagre de l'assuré ou cuex de son cjionnot lorsqu'ils snot : ? d'une part, âgés de mions de 18 ans ; ? d'autre part, bénéficiaires d'un régime de sécurité saclioe du fiat de l'affiliation de l'assuré, de celle de son conjoint, ou d'une afoitlafiin personnelle.

Cette lmitie d'âge est portée jusqu'à la vellie du 26e arnvinariese ; ? puor les eantnfs qui prsuuvnioet leurs études et qui : ?? d'une part, ne dpnioesst pas de rcesesorus perrops pvraonent d'une activité salariée ; ?? d'autre part, snot felenaimsct à la carghe de l'assuré ; ? puor les eafntns qui sneiuvt une fmrooiatn en acnlternae (contrat de piosteoinslofaanisrn et d'apprentissage).

Elle est supprimée en cas de racnsnsaionece de la qualité de tulairalevr handicapé par la cmisisoomn des dotris et de l'autonomie des prseennos handicapées (CDAPH).

Le cijnnoot du salarié s'entend cmome : ? l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non séparé (e) de crpos jmrniieeaucdit à la dtae de l'événement donnnat leiu à paiesrottn ; ? le pnariartee lié par un Pcas : la prsnoene anyat cnclou aevc le salarié un ptcae cviil de solidarité dnas les ctdnooinis fixées par les alirtces 515-1 à 515-7-1 du cdoe ciivl ; ? le cnibucon : la prsnenoe aevc lqluaele le salarié vit en clupoe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, diupes au moins 2 ans ou snas ciondiotn de durée lorsqu'au moins un eannft est né de cette uionn et suos réserve que les connucibs sionet tuos les duex lbeirs de tuot eggnmenaet (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le cuigcnobane fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les duex concubins.

Article 1.1.7.2 Amélioration du niaveu des garanties

Au-delà du nievau de giatenras mmuinim ayant été cohisi par l'employeur, et suaf à ce que ce deernir ait opté puor le nveaiu de cvrtouuree le puls avantageux, l'employeur diot perpoosr des opnotis pteenarmtt une psire en crhgae renforcée des frias de santé de ses salariés. Ces otnoips fttliacuveas snot financées par les salariés. »

Article 1.3 - Niveau minimal de garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de procéder à la msie en conformité des spuaiiolntts cieelnonltoenvns aevc le 3e alinéa de l'article 1er du présent avenant, l'article 2 de l'accord de bhnrace du 7 obtroce 2015 modifié est remplacé par les sitponliutas saeivnuts :

« La crurevtoue mminium de bcarhne a puor oejbt d'assurer le remebornemsut de tuot ou patrie des fairs de santé considérés par les petraiarens suociax de la banchre comme dvnaet orgtiebenoailmt être ceutovrs puor l'ensemble des salariés tlinvarlaat dnas les ernesitreps raelnevt du champ d'application de la cenvnoiotn ccleloivte et, le cas échéant, puor luers efntans à crhage et/ ou luer conjoint.

Les parerteians sciuoax amnfrfeit luer volonté d'améliorer les gaitaenrs réglementaires eaitxsnets au juor de la cusocnolin du présent accord. Snot cuerotvs les acets et frais curoatns sur la période de gitaanre aaynt fiat l'objet d'un rbnoeemuemsrt et d'un décompte individualisé du régime de bsae de la sécurité sailoce au tirte de la législation maladie, aneccidt du travail, maadlie plnerfoselnoise et maternité.

Soucieux d'intervenir en anomt aifn de prévenir les ruqises en matière de santé, les piaeraetrns souicax ont décidé de mrttee en aanvt puuelrsis aitnocs de prévention au tvrreas des gtaarenis

proposées. Les gaetniras rtenceespt en toteus ceoscnnctrias les eieegcxns du crntaot ? rnpeslabsoe ? en terems d'interdictions et d'obligations mmleiians et mxealiams de pirse en charge, conformément aux disotonpsiis du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 2 - Modification des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.1 - Hospitalisation en établissement conventionné
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'annexe I de l'accord de barcnhe modifié du 7 ortocbe 2015, au sien du taalebu « Htaotiosalsipin en établissement conventionné », les lignes « Charbme particulière » et « Lit d'accompagnant » snot rédigées cmmoe siut :

Chambre particulière ? Par journée [2] ou par nuitée	45 ?	60 ?	80 ?	100 ?
Lit d'accompagnant ? Par nuitée	45 ?	60 ?	80 ?	100 ?

Article 2.2 - Soins courants
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.2.1 - Psychologie dans le cadre du dispositif « Mon parcours psy »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'annexe I de l'accord de bnachre modifié du 7 obrtcoe 2015, au sien du telabau « Snios craonuts », il est ajouté une lgnie « Pogicyslohe dnas le carde du dtssopiiif Mon stiueon psy » en deusoss de la lgine « Médecines deoucs : acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychomotricien, tacluoogabe (sur présentation d'une fctarue originale) ».

Cette linge altoennddiile est asnii rédigée :

Psychologie dnas le crdae du diiipsotsf « Mon seituon psy »	100 % BSRS [1]
[1] ? Dnas les litemis prévues par l'arrêté du 2 mras 2022 fixnat la ctinevoonn tpye etrne l'assurance maldaie et les peisnorsnloefs s'engageant dnas le crade du dstiiiospf de psire en cagrhe de séances dnas l'accompagnement par un psychologue.	

(1) L'article 2.2.1 de l'avenant est étendu suos réserve du rcepset de l'arrêté du 24 jiun 2024 et de l'article R. 162-65 du cdoe de la sécurité sociale, tel que modifié par le décret n° 2025-424 du 13 mai 2025 publié au Jaournl ocifeifl de la République française du 15 mai 2025, qui a augmenté de hiut à dzuoe le nmrobe de séances panovut être pseirs en cgarhe annuellement. (Arrêté du 4 jiellut 2025 - art. 1)

Article 2.2.2 - Suppression de la prise en charge de l'équilibre alimentaire et des produits diététiques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'annexe I de l'accord de barnhce modifié du 7 otborce 2015, au sien du telabau « Soins carounts », la lnige « Équilibre aelamintrie et prdtoius diététiques (sur prcieortispn médicale et présentation d'une frtcaue acquittée) » est supprimée.

Article 2.3 - Dentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'annexe I de l'accord de bhrcnae modifié du 7 orbocte 2015, au sien du tabaelu « Drinaete », la ntoe de bas de pgae n° 10, qui firgue sur le tbaelau « Drnateie », linge « Prothèses », est remplacée par le prhpargaae savinut :

« Atcaolpiipn d'un pnloafd de prothèses dtaneires hros équipement ? 100 % santé ? : psoe de prothèses de nturae trmoaepire ou pneantrmee sur 2 dents, par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce pfalond de 2 dents, la psrie en cgrahe est limitée à 125 % de la BR des frias de snois denarites prothétiques (art. D. 911-1,2° du cdoe de la sécurité sociale). »

Article 2.4 - Optique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'annexe I de l'accord de brnahce modifié du 7 obotcre 2015, le tleaabu « Otpquie » est remplacé comme siut :

(Tableaux non reproduits, celbnuaoslts en linge sur le stie Légifrance, riqbruue Belilntus oicifelfs des cnoitenovns collectives,**page 21**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250015_0000_0005.pdf/BOCC

Article 3 - Action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3.1 - Garanties de l'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.3.2 de l'accord de bnarche modifié du 7 oorbcte 2015 ratelif à la msie en pacle d'un régime de complémentaire santé est aisni rédigé :

« Arlcite 1.3.2 Garanties de l'action sociale

L'action silcoae msie en palce par le présent acrcod puet ccneonerr des aoitncs cociteellvs de prévention asnii que des ainctos iddlilveueins en cas de difficultés d'ordre scoial ou économique, naoemtnmt suos forme d'aides etnleploxeceins suos cotoinidns de ressources.

Les pienatearrs scauoix saateirngis du présent acorcd ont défini cmome priirotaires les aiconts de prévention ci-après énumérées : ? la potormoin des piqueatrs setivrpos ; ? l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/ vie plnelrsenoe ; ? la résolution des problématiques d'inclusion appliquées à la santé.

Les ormiegnsas recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent arccod pnsoeropt les modalités ptqarueis de msie en ?uvre de ces actions.

Les aeids soacleis idilivulednes sbpeeluctiss de bénéficier aux salariés suos cooidnitn de rescorseus cnepmonrent nécessairement : ? l'aide à la curroeutve des salariés et de lrues aynats diort les puls en fragilité ; ? l'aide au fcnneeniamt des activités sitrpoevs ; ? l'aide au fncanmeneit des médecines douces.

Ces atocnis s'intègrent dnas le cdare golbal de la pluotqiie santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces atonics potirriieras ainsi que la cioacimtunomn associée à luer déploiement, snot financées sloen les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5. »

Article 3.2 - Financement de l'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.3.5 de l'accord de bhanrce modifié du 7 ocrtboe 2015 est asnii rédigé :

« Conformément aux doiosisinpts légales et réglementaires en vigueur, 2 % du montant de la pmire ou de la cotoiastin gallboe acquittée par l'employeur et le salarié snot affectés au fieeamcnnnt des prteiostnas serevis dnas le crdae de l'action sliocae puor les ornaseigms aseursurs non recommandés, ou par le fnods d'action slciaoe des ogarsnemis ausrruses recommandés.

Le fdnos d'action siaocle des ogersnimas auusersrs recommandés bénéficie eviceeumsnlxt aux salariés covertus par ceux-ci.

Les ainotcs visées à l'article 1.3.2 ainsi que la cmoaumionticn y afférente snot financées par le fodns susmentionné. »

Article 4 - Bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de mertte en conformité les sntoiplatius cleennnetoovilns aevc les dpioosistins légales et réglementaires en vigueur, le d de l'article 1.1.2 de l'accord de bcnhrae modifié du 7 obcorte 2015 est remplacé par le prahrapage svinaut :

« d) Les salariés bénéficiant d'une cvouurtere complémentaire santé en ailotppcain de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scloiae (complémentaire santé solidaire). La dsipsnee d'adhésion est vbalale uemuenqint jusqu'à la dtae à lulalqee ces salariés cssneet de bénéficier de ctete cotururvee ou de ctete aide. »

Article 5 - Versement santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 5.1 - Modalités de calcul
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3.4 de l'accord de bharcne modifié du 7 oortcbe 2015 est ansii rédigé :

« Le mntnoat du ? vsemrenet santé ? est calculé sloen les modalités prévues à l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité scaoile*(1)*.

En tuot état de cause, le ? veenrmest santé ? perçu par le salarié au sien de la même etrsienpre sur 1 mios civil d'activité ne pruora pas excéder le moatnnt de la csiatooitn meuellnse acquittée par le salarié au tirte de sa cvetrrouue soucritse par ailleurs.

(1) Sur les modalités de clcual du vrsmeeent santé, vior le Bllieutn oiiecffl de la sécurité sociale, pnoit 850.»

Article 5.2 - Suppression de l'annexe IV
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'annexe IV à l'accord de brnache modifié du 7 ortobce 2015 est supprimée.

Article 6 - Champ d'application.Durée.Entrée en vigueur.Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvanet s'applique sur l'ensemble du triiterore naoitanl à tuos les salariés employés, techniciens, angtes de maîtrise et cerads salariés des esntipreres dnot l'activité est crposmie dnas le camhp d'application de la cinnveootn ctvicllоee des bauruex d'études techniques, des cnebiats d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cioselns du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le présent aenanvt est cnlocu puor une durée indéterminée et eetnrra en vigueur, suos réserve de son extension, au 1er jeanivr 2026.

Le présent anaevnt s'incorpore à l'accord de bncarhe du 7 obcrtoe 2015 rlteaif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent anvaent est notifié et déposé dnas les cioontnids prévues par le cdoe du taarvil et frea l'objet d'une dmaedne d'extension par la prtaie la puls dnitelgie auprès du ministère du travail.

Article 7 - Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aaoipclitpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snrtaaegiis cinnvnoeent que le cnoentu du présent acrocd ne jsitfiue pas de prévoir de distpiioonss spécifiques aux entereripss de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musere où l'accord a vitoaocn à s'appliquer uniformément à tueots les eerirptesns de la branche, qluele que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Institué par l'accord du 7 oboctre 2015, le régime ctnoeviennonl de complémentaire santé de la brcnhae des buruaex d'études techniques, des cetniabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clisones crvoue ervnoin 70 000 salariés. Malgré des anjeuttsmes cvlononeenitns ayant fiat évoluer le régime dnas un snes favorable, une patrie des eneitesprrs de la brahcne cnnuotie à rocieurr à des cttaonrs cilotfcels autonomes.

Soucieux de pomvroiour le régime cvnotneonniel et de développer la mutualisation, les prateanreis suoicax de la brcahne ont commandé une étude de marché vinast à idneeitifr les fernis à l'adhésion de nloevuels entreprises, aevc le cunoorcs des ogsimarnes aerruusss recommandés. Dnas ce cadre, une pltnelieote inadéquation etnre les bnseois de cniteears entreprises, d'une part, et l'offre de complémentaire santé en vigueur, d'autre part, a été msie en lumière. L'annonce de désengagements scsufciess de la sécurité slcaoie a par aurlleis idunit des icdeencnis sur l'équilibre fneniiacr du régime, et a entraîné des anoiunaetmtgs de ciianoottss subséquentes.
Les peaeranirts sucoiax ont arlos souhaité, sur la bsae de ces

constats, rpenseer les serurutcts de csotiatoin du régime asnii que canietrs nivuaex de pisers en cghrae des dépenses de santé en vue de la neolvule ridaomtomcanen 2026.

Le présent aaenvnt a dnoc puor objet d'adapter le régime ceoenoinnntvl à la diversité des caractéristiques des eresienrtps de la branche, aifn d'envisager l'appel d'offres en tutoe sérénité.

Accord du 30 avril 2025 relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux temres de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 neobrmve 2023, les enipsrerets etarnnt dnas le cmhap d'application du présent accrod snot cleles qui relèvent de la bcrnahe des beauurx d'études, des catnibes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clsienos (IDCC 1486), lorsqu'elles ne snot pas ssoeumis à l'obligation de mtetre en pcale un disstoiipf de participation.

Ces eenprrseits sont, en substance, ceells : ? dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés ; ? ou dnot l'effectif est au mnois égal à 50 salariés, lorsqu'elles bénéficient du motoarire de 5 ans alacbpplie aux stoiinuats de « fmcessiahrennt de suiel » ; ? ou dnot le bénéfice net fasicl est iaentixnst ou iufianfnsst puor générer une réserve spéciale de potpatariiicn soeln la fuolmre légale ; ? ou qui bénéficient, à la dtae d'entrée en vguiuer de la loi, du reprot de 3 ans de la msie en plcae de la paiiicptroatn en cas de coutrruvee par un accrod d'intéressement ; ? ou qui bénéficient, à la dtae d'entrée en viuuger de la loi, du roeprt de 2 ans à luer création, si cttee dernière ne résulte pas d'une fusion, ttaole ou partielle, d'entreprises préexistantes.

Article 2 - Formule de calcul dérogatoire de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aocialiptpn de l'article 4, I de la loi n° 2023-1107 du 29 nbvomree 2023, les pieetarnras scoiaux cnoveennnit de popsroer une fmruloe de cacull de la réserve spéciale de picoaiatirptn (RSP) dérogeant à la règle de l'équivalence des aangtvaes csinnotes aux bénéficiaires portée par l'article L. 3324-2 du cdoe du travail.

Ladite fomrule est ansii définie :

Réserve spéciale de piitatiorcpan = 10 % de l'excédent burt d'exploitation (ci-après EBE), dnas la litmie de 10 % du résultat net faiscl (RNF).

En tuot état de cause, la RSP est distribuée suos réserve que les duex cdtnnoiois celiauvtums sanvuiets soniet rmeipels : ? le résultat net fisacl (RNF) est piiostf ; ? le ritao EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Il cnnvioet de raelpper que la possibilité de déroger à la règle d'équivalence des aagtenvas cnnieosts aux bénéficiaires n'a pas puor eefft de sprumepir l'obligation de rspceeter l'un des quarte pdlnfaos prévus à l'article L. 3324-2 du cdoe du trvaial puor bénéficier des exonérations sloceais et faciless ou la msie en plcae d'un paln d'épargne eiptnesrre ou interentreprises.

Conformément aux dipoosstiins de cet article, les 4 pndolafs anefrttials sont ? la moitié du bénéfice net cmobptlae de l'entreprise ; ? liedt bénéfice net cptboalme diminué de 5 % des catapuix ppreors ; ? le bénéfice net faicsl de l'entreprise diminué de 5 % des ctuiaapx porpers ; ? la moitié didut bénéfice net fiscal.

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vretu de l'article 4, I, 1° de la loi n° 2023-1107 du 29 nevorbme 2023, l'employeur qui sthaouie mrette en ?uvre un acocrd de bracnhe agréé ptornat une furomle de ccular de la réserve spéciale de proipaatticin dérogatoire rsetpcee les modalités prévues par l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.

Les ertirnpeess d'au minos 50 salariés doivent, à cette fin, cnrluoce un aocrcd dnas les coiinotdns définies à l'article L. 3322-6 du cdoe du travail. Conformément au texte, les adoccrs de praaiocipittn puneevt asnii être cncolus : ? par cinovoentn ou aoccrd celotlcif de taiavrl ; ? par acocrd etrne l'employeur et les représentants d'organisations siecylands représentatives dnas l'entreprise ; ? par aoccrd conclu au sien du comité soiacl et économique ; ? à la stiue de la ratification, à la majorité des duex treis du personnel, d'un pojret de canortt proposé par l'employeur. S'il existe dnas l'entreprise une ou psuulries otoignaraisns senldaycis représentatives ou un comité soacil et économique, la rifiiaocttan est demandée cojennmeitont par l'employeur et une ou pruueisls de ces onriasiagntos ou ce comité.

Ces eesepintrrs pneveut s'appuyer sur le modèle d'accord-type figaurnt en axenne 1 du présent texte.

Les epirsenrets de mnios de 50 salariés peuvent, qnuat à elles, passer par le biais d'un dumenoct unilatéral d'adhésion à un acrocd de branche, après iiofratnmon du comité socail et économique asini que des salariés. Elles s'appuient puor clea sur le modèle fnraiugt en anxnee 2 du présent texte, au sien duequl eells doeivnt choisir, prmai les otoinps proposées, cleles qui luer selebnmt les puls adaptées. La décision unilatérale adoptée doit, en tuot état de cause, être cnoormfe à ce modèle.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd frea l'objet d'un sviui régulier par la csiimomosn parriiate pernatmene de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Ce siuvi se besara sur les iatioomnrfns communiquées à litade commission, qui srea informée de : ? la closoiucnn ou l'édiction de chauqe atce fondé sur les dtnooisspiis du présent acocrd ; ? la tialle et du seeuctr d'activité de l'entreprise.

Il srea réalisé à l'aide du QR cdoe fagniurt ci-après :

(QR cdoe non reproduit, catsnlbuole en lnige sur le stie

Légifrance, riurubqe Bitlnules oicfeflis des cnovnonties collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Les priatrenaes sauicox saganeriits du présent aocrcd s'engagent par aerlulis à réaliser une évaluation détaillée du dtossipiif dérogatoire de prpaatoctiiin à l'issue de l'expérimentation. À cet effet, ils procèderont à une étude qui arua nnomtmeat vooiatcn à iiifeedtnr les cohix opérés par les entreprises.

Ces éléments sorent tmasirns aux proiovus pilcbus et aux pariaeenrts scaiuox srnitieagas de l'accord notiaanl ipsfrnseretnoeniol du 10 février 2023 riealtf au pagtrae de la velaur au sien de l'entreprise.

Article 5 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Champ d'application tirireraotl et pisnnerooefsl

Le présent acocrd s'applique sur l'ensemble du ttiorirree naiotanl aux eeetrisnrps visées par la cnoentivon cvcoillete des buaerux d'études techniques, des cabtenis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cniloses du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet, durée de l'accord

Le présent acocrd est cloncu puor une durée déterminée jusqu'au 29 nemrbvoe 2028, en aicolptpain de l'article 4 de la loi du 29 neorbvme 2023. Il penrd efeft le pireemr juor du mios civil snuavit la dtae de puibtlcoian de l'arrêté d'extension au Janourl officiel.

Conformément aux dipissiotnos de la loi susmentionnée, le dnireer eciexcre d'application de l'expérimentation diot se clôturer au puls trad le 29 nmrbeove 2028.

Conditions de révision de l'accord

Le présent aocrcd pruora fraie l'objet d'une révision conformément aux atirlces L. 2261-7 et stuvians du cdoe du travail.

Toute dndamee de révision srea oebeinralgmotit accompagnée d'une pispotrioon de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lrette recommandée aevc accusé de réception à ccauhne des auetrs pateris signataires.

Le puls ramnpdeeit pibsolse et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à pairtr de la réception par l'ensemble des prteais de cette lettre, les peirtas dronvet s'être rencontrées en vue de la ccuolsionn éventuelle d'un aevannt de révision. (1)

Cet anaenvt srea smuois aux règles de validité et de publicité en viuuegr au juor de sa signature.

Dépôt, estneioxn et agrément de l'accord

Le présent acrocd frea l'objet d'une damnede d'extension par la pirate la puls deinlitge auprès du ministère du tvriaal en aplioapticn de l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

Une ddamnee d'agrément sera, par ailleurs, sollicitée à la même occasion, en aoppactiiln de l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

L'absence de décision dnas un délai de 4 mios vuat décision d'agrément. Dès lros que le présent aoccrd arua été agréé, aucnue cntasiootetn ultérieure de la conformité des tmeers de l'accord de bhncare aux diiisopotnss légales en veiugur au mmeont de sa cnliousocn ne purroa aiovr puor efeft de rtmeerte en cuase les exonérations fcsalies et siealocs attachées aux aeantgavs accordés aux salariés des epneerritss qui y anruot adhéré.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent arccod ttuoe oatgnasiroin scilndyae de salariés représentative dnas le cahmp d'application de la cinotvonen cetcvliloe des baeurux d'études techniques, des ctinbaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de colseins asnii que tutoe oosigraanitn sayindcle ou asscotaoiin d'employeurs ou des eplomeryus pirs individuellement, conformément aux alctreis L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux errpinesets de minos de 50 salariés

Conformément aux alinéas 3 et 4 de l'article 3 du présent texte, l'annexe 2 au présent aocrcd est destinée aux selues eeniersprts de mnois de 50 salariés.

(1) Le 3e alinéa du ppargrhaae « Ctnioondis de révision de l'accord » de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application des dsoioiptsins des arelcits L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jiceunsdurrpe de la Cuor de casastoin (Cass. soc., 17 srbtmpeee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jilleut 2009 n° 08-41507), en vetru deqelelsus un acrcod celoictlf ne puet être conclu ou révisé snas que l'ensemble des oainagnositrs sadnecilys représentatives aenit été invitées à sa négociation. (Arrêté du 18 septrbeme 2025 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 nvmoebre 2023, qui fiat siute aux orionattenis définies par l'accord ntonaial inrrpeonseofienstl du 10 février 2023, ipsome une ogiotilabn expérimentale de « pgtarae de la velaur » aux eertrpiesns d'au mnios 11 salariés qui ne snot pas teunes de mterte en palce un régime de poiapacititrn et dnot le bénéfice net ficsal est, a minima, égal à 1 % de luer cfhfrie d'affaires pendant au minos 3 eeixcrces consécutifs.

Conformément à ces dispositions, ces dernières peenvut saisrtfaie à cttee olobagtiin en manettt en pacle : ? un aeomedbnnt eopeulmyr dnas le cadre d'un paln d'épargne ; ? une prime de pgtaare de la vaeulr ; ? un dtipsisoif d'intéressement ; ? un dpissoiitf de participation.

Cette expérimentation qunieunqlane comporte, en outre, un voelt panrtot un auosssepsiemnlt des cidinotnos de msie en ?uvre des disitpifoss de papaioiicttrn dnas les esienrtpers qui ne snot pas teenus d'en mettre en place.

Conformément à l'article 4 de la loi susmentionnée, ces etpriseerns pveuent ansii négocier un acocrd d'entreprise ou, en fcnotion de luer situation, adhérer à un acocrd de barhcne qui prévoit une fromule de culacl de la réserve spéciale de ptirctipaoian monis folarabve que la fmuolre légale.

Conscients des eneujx d'attractivité afférents au prgaate de la veular et seocuiux de pedrnre en cotpme la saoiitutn des puls peettis entreprises, les prenirteaas soacuix de la bchrane des beuruax d'études techniques, des cbtanies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ceiolnss eenenndtt négocier un aoccrd pnaortt une frmoule de paocttiaiprin dérogatoire.

Ces sttlpanuiios cnolenetlnienvos vsniet ainsi à ofirfr de nvuaeoux olitus aux eirneptesrs suscitées, qui prorount désormais se sisair d'une frulome de culacl de la réserve spéciale de poaritiaitcpn innovante, et adaptée à lerus particularités.

Annexes

Annexe 1 Accord-type à destination des entreprises souhaitant négocier sur la

participation expérimentale

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd est ccnolu entre, d'une part, (insérer le nom de la société asnii que cueli de son représentant).

Et, d'autre part, (en focniotn des modalités de colsconuin de l'accord*[1]*).

(1) Conformément à l'article L. 3322-6 du cdoe du travail, les accdors de patrictaopiin pvuneet être cuolcns : ? par coeoninvtn ou acorcd ctoileclf de tiaavrl ; ? par aocrcd ertne l'employeur et les oiainaogsntrs siencdylas représentatives de l'entreprise ; ? par aoccrd colncu au sien du comité sicaol et économique ; ? à la stuie de la ratification, à la majorité des duex teirs du personnel, d'un porjet de cnarott proposé par l'employeur. S'il exitse dnas l'entreprise une ou plsuieurs ogintrnioaass saldcieyns représentatives ou un comité scioal et économique, la racittiafion est demandée coeennojntmit par l'employeur et une ou pesiruuls de ces oingnsitoraas ou ce comité.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4 de la loi n° 2023-1107 prmeet aux ertienpsers non suomesis à l'obligation de mtrete en plcae un dpiitsiosf de poaptictirain de développer le ptragae de luer valeur, en luer praetmnett d'opter puor une frulmoe de clcaul de luer réserve spéciale adaptée à luers spécificités.

Soucieux de développer l'épargne salariale, les prtianarees sucoiax etndeennt se sisair des stolpinutias de l'accord de bnharce du 30 avirl 2025, et déterminent les règles ci-après énoncées.

À toeuts fnis utiles, il est rappelé qu'un atce jrdiuiuqe dciitnst srea dédié à la msie en plcae d'un paln d'épargne salariale, en vue de réceptionner les soemms résultant du patgare de la réserve visée au présent accord.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est abllippace à l'ensemble des salariés de l'entreprise dnot l'ancienneté est au mnios égale à 3 mois.

Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du travail, tuos les cnarotts de tvaiarl exécutés au corus de la période de ccalul et des 12 mios qui la précèdent snot pirs en ctopme puor la détermination de l'ancienneté requise.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice considéré ou, en cas de ruturpe de ctrnaot en crous d'exercice, à la dtae de départ effectif.

Conformément aux dnitsoiispos de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, le camhp d'application est étendu aux mrdtiaaenas scauoix non-salariés, aisni qu'aux cojtonins collaborateurs, dnas les cdotinoins définies par la réglementation.

Article 2 - Calcul de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La réserve spéciale de ppaoiitritacn (RSP) est calculée sur la durée de l'exercice coapltmbe en vuuiegr au sien de l'entreprise.

Conformément à l'article 2, alinéa 2 de l'accord de bchnrae du 30 airvl 2025, ltiade réserve est constituée de la manière snviaute :

Réserve spéciale de paptioiiratcn = 10 % de l'excédent burt d'exploitation (ci-après EBE), dnas la liitme de 10 % du résultat net fsacil (RNF).

En tuot état de cause, la RSP est distribuée suos réserve que les duex cnnotiidos cluauivtmes seuaitnvs snioet rlmepies : ? le résultat net fiascl (RNF) est poiistf ; ? le raito EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Conformément aux dopiositsnis légales asnii qu'aux stotiunlipas de l'accord de branche, cette folrume est stibscelpue de déroger à la règle d'équivalence des avantages.

Il cnvnoeit de rpeeplar qu'en tuot état de cause, la possibilité de déroger aux anvtaaegs csienonts aux bénéficiaires n'a pas puor eefft de sperimpur l'obligation de resptecer l'un des qrtuae pdonflas prévus à l'article L. 3324-2 du cdoe du tavairl puor bénéficier des exonérations sloaecis et fseacils puor la msie en pclae d'un paln d'épargne etepnisrre ou interentreprises.

Le panlofd renteu est : (choix de l'entreprise).

??Option 1 : la moitié du bénéfice net cmolpabte de l'entreprise.

??Option 2 : le bénéfice net cbtlmopae diminué de 5 % des caapiutx propres.

??Option 3 : le bénéfice net fiascl de l'entreprise diminué de 5 % des captuaix propres.

??Option 4 : la moitié du bénéfice net fiscal.

Article 3 - Répartition de la réserve spéciale de participation (choix de l'entreprise)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En alpopicitan de l'article L. 3324-5 du cdoe du travail, la répartition de la réserve spéciale de pttoiriaaicpn est :

? ? Oipotn 1 : plrpronolinetoe à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au snes de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le sraiale que le bénéficiaire aruiat perçu est reconstitué puor les périodes d'absence liées : ? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ; ? au congé de dieul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tiavarl ; ? à un anidcect du tiaravl ou à une miaalde psfniloroelnsee ; ? à une msie en qaitnrnauae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique.

Par ailleurs, aux temres de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, en cas de pncaemlet en activité partielle, snot pirs en cptmoe les sraielas qui aeraunit été perçus si le croatnt de tviaarl n'avait pas été suspendu.

Pour les maendartais sicauox anisi que puor les cinjnoots collaborateurs, l'assiette de cluacl est la rémunération annlleue perçue imposée à l'impôt sur le renveu au ttrie de l'année précédente, plafonnée au nvaeiu de saalire le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En tuot état de cuase et en vteru des acietrls L. 3324-5 et D. 3324-10 du cdoe du travail, le slraaie de référence pirs en cpomte puor la détermination de la répartition de la réserve spéciale de ptcopriiaaitn ne siruaat excéder 3 fios le palfond anunel de la sécurité sociale.

Aucun bénéficiaire du dpstsiiiof ne porrua piervceor puls de 75 % du pfnolad aunenl de la sécurité slaoice en vguueir puor un même ececxire au menmot du vnemesret de la réserve iusse du présent accord.

En cas d'arrivée en cuors d'exercice, les pafnolds mentionnés aux duex alinéas précédents snot proratisés en ftocnion du tmpes de présence du bénéficiaire.

Les seomms qui n'auraient pu être distribuées en rioasn des règles de répartition ou de pmflaonnenet snerot réparties enrte les salariés n'atteignant pas ledit plaonfd et ce soeln les mêmes modalités de répartition. Les smomes aanyt fiat l'objet d'une nuvoelle répartition qui, en rioasn du pnloafd individuel, n'auraient pu être miess en diubrsitiotn dmnreueet dnas la réserve spéciale de pcaiiptatiorn des salariés puor être réparties au curos des eccerixes ultérieurs.

? ? Otiopn 2 : pelooponrrtlnie au tpems de présence.

Sont assimilées à du tepms de présence au snes du présent acrocd les aeecsnbs liées : ? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ; ? au congé de diuel prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du taivral ; ? à un acendict du trivaal ou à une mliaade plesosenlnorfie ; ? à une msie en qnatianruae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé pbqiuule ; ? à un pleceanmt en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dsitiopsif ne prroua peivrecor puls de 75 % du plfonad anuenl de la sécurité sloaice en vegiuur puor un même erceixce au mnemot du vrnmeseet de la réserve issue du présent accord.

En cas d'arrivée en cuors d'exercice, ce pnolafd est proratisé en ftiocnon du tepms de présence du bénéficiaire.

Les smoems qui n'auraient pu être distribuées en rsaoin des règles de répartition ou de pnflanonemet snroet réparties ernte les salariés n'atteignant pas ledit plfaond et ce sleon les mêmes modalités de répartition. Les soemms anyat fiat l'objet d'une neulolve répartition qui, en raiosn du pnfolad individuel, n'auraient pu être mseis en dbtiirituosn dmneeuert dnas la réserve spéciale de pttiocraaipin des salariés puor être réparties au corus des eecicrexs ultérieurs.

? ? Otpoin 3 :

? Puor 50 %, poleiolrtnpnroe à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au snes de l'article L. 3324-10 du cdoe du tvaiarl :

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le srailae que le bénéficiaire aruiat perçu est reconstitué puor les périodes d'absence liées : ? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ; ? au congé de duiel prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tiavarl ; ? à un aindcect du tivaral ou à une midaale plsiorfnolsneee ; ? à une msie en qtuaiarnnae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, en cas de plnaecmet en activité partielle, snot pirs en ctompe les srliaeas qui anairuet été perçus si le ctaornt de tvaiarl n'avait pas été suspendu.

Pour les maadtnaeirs siauocx asini que puor les coontnijs collaborateurs, l'assiette de culcal est la rémunération alnunlee perçue imposée à l'impôt sur le rneveu au tirte de l'année précédente, plafonnée au naievu de sraaile le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En tuot état de casue et en vteru des alirctes L. 3324-5 et D. 3324-10 du cdoe du travail, le slraaie de référence pirs en cmopte puor la détermination de la répartition de la réserve spéciale de pioittaaricpn ne suraiat excéder 3 fios le palfond aunnel de la sécurité sociale.

En cas d'arrivée en curos d'exercice, ce plofand est proratisé en ftocnoin du tmeps de présence du bénéficiaire.

? Puor 50 %, poorlinlnptoree au tepms de présence :

Sont assimilées à du tpems de présence au snes du présent arccod les aeenbscs liées : ? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ; ? au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tvraial ; ? à un acdecnit du tiraavl ou à une mdaiale plsnosolfirenee ; ? à une msie en qaiantnraue au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé pluibque ; ? à un pneemaclt en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dsiistpiof ne pourra peirevocr puls de 75 % du poalfnd annuel de la sécurité siolace en vigueur puor un même ecixcree au mnomet du verenmset de la réserve issue du présent accord.

En cas d'arrivée en corus d'exercice, ce pfnoald est proratisé en fooicntn du temps de présence du bénéficiaire.

Les somems qui n'auraient pu être distribuées en roiasn des règles de répartition ou de peannlofnemt senort réparties enrte les salariés n'atteignant pas ledit pfanlod et ce sleon les mêmes modalités de répartition. Les smemos anyat fiat l'objet d'une nulvloee répartition qui, en rsiaon du pnafold individuel, n'auraient pu être meiss en dttiouiribsn deuenermt dnas la réserve spéciale de piitpiacoatrn des salariés puor être réparties au curos des eecreicxs ultérieurs.

Article 4 - Affectation et versement de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les semoms cinotutnsat la réserve spéciale de pacpairitotin snot versées au puls trad le deienrr juor du 5e mios siunavt la clôture de l'exercice. Au-delà, les smemos génèrent un intérêt de rtraed égal à 1,33 fios le tuax meyon de rnmeedent des ogbationlis des sociétés privées.

Les bénéficiaires snot informés de lures drotis par evoni d'une lttere recommandée aevc aivs de réception ou par tuot atrue moyen conférant dtae craintee au puls trad 15 jruos anavt le vrnmeeset prévisionnel mentionné à l'alinéa précédent.

Ils dnisspoet d'un délai de 15 jrous à l'issue de la réception de ctete imorftianon aifn de firae connaître luer volonté de pireoevcr la quote-part de la réserve qui luer rineevt dnas le crdae d'un vrsmeenet immédiat, ou d'effectuer un éventuel pacngahae ertne un veseenrmt immédiat et les sturpops d'épargne dnot ils snot sucpibsltee de bénéficier.

À défaut de réponse dnas le délai imparti, les smmeos snot affectées : (choix en fonction de la siuitaton de l'entreprise).

??Option 1 (en présence d'un PERCO/PERECO) :

Sur les plans d'épargne aevc la celf de répartition sutvniae : ? puor moitié sur le paln d'épargne ritreate d'entreprise collectif/plan d'épargne puor la ratrtiee cetoclilf ; ? puor moitié sur le paln d'épargne salariale.

Les seomms affectées au paln d'épargne srliaaale dinnvneeet egilebixs après un délai de 5 ans à la stiue du pmereir juor du 6e mios svnuiat la clôture de l'exercice au trite dequul les dtoris snot nés, et celles qui snot affectées au paln d'épargne ratteire d'entreprise collectif/plan d'épargne puor la rteiatre ceictllof ne le snot qu'à l'échéance du dispositif, le tuot suos réserve des cas de déblocage anticipé.

??Option 2 (en l'absence de PERCO/PERECO).

Sur le paln d'épargne salariale.

Les smomes affectées au paln d'épargne saaralile dneveinnet eeibxlgis après un délai de 5 ans à la siute du peemrir juor du 6e mios savunit la clôture de l'exercice au ttire dqeuul les dtrois snot nés, suos réserve des cas de déblocage anticipé.

Article 5 - Rappel des cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dtoirs affectés au paln d'épargne sralaiale pnueevt fiare l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la scuanvrnee de l'un des cas sauvnits : ? mriaage de l'intéressé ou csolcuonin d'un Pcas ; ? niscanase ou arrivée au fyoer d'un ennaft en vue de son adtoopin dès lros que le foeyr ctpome déjà au mnios 2 entfnas à crhgae ; ? divorce, séparation ou dtluissooin d'un Pcas lorsqu'ils snot aisotrss d'une ceotinnvon ou d'une décision jdiiraucie prévoyant la résidence haielublte uinuqe ou partagée d'au minos 1 ennfat au diimolce de l'intéressé ; ? vloceeins csmimeos cotnre l'intéressé

par son conjoint, son cobucinn ou son patrraniee lié par un pcate ciivl de solidarité, ou son aecinn conjoint, cnuboicn ou praeiatrne : a) Siot lorsqu'une onacrnndoe de pottcoeirn est délivrée au profit de l'intéressé par le jgue aux aafrfies fmiallaies en apicoiatpln de l'article 515-9 du cdoe ciivl ; b) Siot lrsuqoe les fatis relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dneonnt leiu à une atavitnelre aux poursuites, à une cmtoosoiipn pénale, à l'ouverture d'une iamnirtoofn par le prreucour de la République, à la siianse du tbariunl cnoitrornceel par le prruoceur de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eexman ou à une caotdnmoanin pénale, même non définitive ; ? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son coninjot ou de la psnonree qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scalioe ou étant rencuone par décision de la cimooissmn des doitrs et de l'autonomie des ponenerss handicapées ou du président du cesinol départemental, à cioitdonn que le tuax d'incapacité ateigtne au monis 80 % et que l'intéressé n'exerce anuuce activité pllneseonifrsoe ; ? décès du bénéficiaire, de son coionnjt ou de la psnnoree liée par un Pcas ; ? cssoetain du caortnt de tvraial ainsi que, le cas échéant, casiosten de son activité par l'entrepreneur iidvduenil ; fin du mnaadt saiocl ; ptree du stutat de cnjionot cabuooallterr ou de coonnijt associé ; ? aocetiftfan des smemos épargnées à la création ou rspeire par le bénéficiaire, ses enfants, son cnonoijt ou la pesnorne liée par un Pacs, d'une eetsinrrpe industrielle, commerciale, asitraalne ou agricole, siot à tirte individuel, siot suos la fmore d'une société à cinotodin d'en eexercr etecfemfeinvt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou illosiaattnn en vue de l'exercice d'une arute poesroisfn non salariée ou à l'acquisition de ptras seoilacs d'une SOCP ; ? aittecaoffn des semoms épargnées à l'acquisition ou asdnriesamnget de la résidence pnralipice etromapnt création de safcrue hltbiabae nuvlleoe tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la ciutoonrcstn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pemirs de cnuostrire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsimee en état de la résidence pcpiirlnae endommagée à la stuie d'une cathtoparse natlurele rcuonene par arrêté ministériel ; ? afotteifacn des soemms épargnées aux tarauvx de rénovation énergétique de la résidence prciaplnie mentionnés aux atrleics D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la citcsrotnoun et de l'habitation ; ? saiottiun de smetdnetureent définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la ctomsnmoioan sur ddamene adressée à l'organisation geirantinsoe des fodns ou à l'employeur par le président de la comsoiismn de seueetnntremdt des pitliucerar ou le jgue lorsqu'il eitsme que le déblocage des dotirs paraît nécessaire à l'apurement du psiasf de l'intéressé ; ? activité de phrcoe aadint exercée par l'intéressé, son cojnnoit ou son prtarineae lié par un ptcae cviil de solidarité auprès d'un pchore tel que défini aux alicrets L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du trivaal ; ? achat d'un véhicule qui répond à l'une des duex cnindoiots suenaitvs : a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des cenoitaments ou à la catégorie des véhicules à muoter à duex ou trios rueos et qerldcciuyas à moteur, et il ustiile l'électricité, l'hydrogène ou une cboioaimsnn des duex cmmoe srucoe eulicsxve d'énergie ; b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au snes du pnoit 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les smemos n'atteignant pas un manntot fixé par arrêté (80 ? à la dtae de snuagrtie du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de ctaioessn du carotnt de travail, de décès du bénéficiaire, du cjinonot ou de la prsoenne liée par un Pacs, d'invalidité, de vclnieoes conjugales, d'activité de pocrhe aaidnt et de suetdnmeentert puor luelesqs le bénéficiaire puet demeandr à tuot meomnt la liatiioudqn de ses droits, les dmaednes dvienot être présentées dnas le délai de 6 mios à ctmoper du fiat générateur. En cas de décès du bénéficiaire il apnpeaitrt aux ayants dorits de ddanemer la liatdioiuqn des droits.

Le cas échéant, les dirots affectés sur le paln d'épargne rtatriee pnuveet fraie l'objet d'un déblocage anticipé lros de la srevucnnae de l'un des cas prévus par les dostipisoins en vigueur.

Article 6 - Information des institutions de représentation du personnel (en présence d'un CSE)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article D. 3323-13 du cdoe du travail, dnas les 6 mios qui suinevt la clôture de chaque exercice, l'employeur présente un rppaort au comité saiocl et économique.

Ce rrpopat crtoopme nnmeatmot : ? les éléments svrnaet de bsae au cluacl du mtaonnt de la réserve spéciale de ptcptioaairin des salariés puor l'exercice écoulé ; ? des iiiancdtnos précises sur la gtseion et l'utilisation des soemms affectées à cttee réserve.

Article 7 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié reçoit lros de son ebchuame un livert d'épargne salariale, qui présente nnommetat les dpofstiiiss d'épargne sraalliae mis en place au sien de l'entreprise. Lorsqu'ils existent, le lveirt d'épargne slaaarile est également porté à la cnoacssninae des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques seaoclis et enaiemltenreonnvs (BDESE).

Le connteu du présent arcocd est également porté à la cscianonnsae des salariés par vioe d'affichage.

La somme attribuée à un salarié en actipioapln du présent aoccrd fiat l'objet d'une fihce dctstiine du belultin de paie.

Cette fiche mitonnnee ntnmoamet : ? le mntnaot ttaol de la réserve spéciale de paotiiptaircn puor l'exercice écoulé ; ? le monatnt ttoal des dtoirs attribués à l'intéressé ; ? la reunete opérée au ttrie de la cnrittboiuon slaoice généralisée et de la cnoiubtriton au reeesmuorbnmt de la dette scoiale ; ? s'il y a lieu, l'organisme aueuql est confiée la goeitsn de ces driots ; ? la dtae à pitarr de lluqelae ces dortis snot négociables ou egeilxibs ; ? les cas dnas leluseqs ces drtois pvuenet être eteemoennpexllcint liquidés ou transférés aanvt l'expiration de ce délai ; ? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rraettie ceicltolf ou au paln d'épargne riraette d'entreprise ctielcolf des smeoms attribuées au trtie de la participation, conformément aux dspntisioios de l'article 4 du présent accord et de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

Elle cpoomrte également, en annexe, une ntoe reapplnat les règles de culcal et de répartition de la réserve de participation.

Sauf oiopsoitpn du salarié concerné, la rsemie de cette fiche distctine puet être effectuée par vioe électronique, dnas des conitdoins de nuarte à gairtanr l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-17 du cdoe du travail, chauqe salarié est informé des seomms et vrlaues qu'il détient au tirte de la potiaiptracin dnas les 6 mios qui sneiuvt la clôture de cauqhe exercice.

En apaioctipln de l'article D. 3323-15 du même code, en l'absence de CSE, le rpraopt mentionné à l'article D. 3323-13 est adressé à cuqhae salarié dnas les 6 mios qui snvueit la clôture de cqauhe exercice.

Article 8 - Durée de l'accord (choix de l'entreprise)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

? ? Opoitn 1 : aactlpioipn annuelle.

Le présent arccod est cocnlu puor une durée déterminée.

Il pordriua ses eftfes puor les dirtos nés au cruos du suel eceirxce au trite dqueul il arua été conclu, et dvera ansii être modifié puor être prorogé.

Il srea asnii aillpacbpe à cmtpeor du ? ?/ ? ?/ ? ? (à rmpelir par l'entreprise).

Il cesresa de pirduore ses eftfes le ? ?/ ? ?/ ? ? (à rmpiler par l'entreprise).

Il porura être dénoncé dnas les cooitnnids prévues à l'article D. 3323-8 du cdoe du travail.

? ? Opoitn 2 : ailipactopn pllauenniurle puor les eecxirecs otrvues à ctpmoer de 2025.

Le présent arcocd est cnlocu puor une durée déterminée. Il prirdoua ses eeffts puor les driots nés au cruos des ecircexes outrves à ctmoepr du ? ?/ ? ?/ ? ? (à rpiemlr par l'entreprise).

Il cesesra de piurodre ses eftfes le ? ?/ ? ?/ ? ? (31 décembre 2027 / puor le dreeinr eirecxce civil s'achevant aavnt le 29 nbevrome 2028).

Il prruoa être dénoncé dnas les citndoinos prévues à l'article D. 3323-8 du cdoe du travail.

? ? Option 3 : atioclpipan pralnllienuue puor les ececixres otruevs à cetopmr de 2026.

Le présent acrocd est cnolcu puor une durée déterminée. Il prridoua ses etfefs puor les driots nés au corus des eixececrs ovurtes à copmetr du ? ?/ ? ?/ ? ? (à rieplmr par l'entreprise).

Il cesrsea de pirrodue ses effets le ? ?/ ? ?/ ? ? (31 décembre 2027 puor le derienr eccxiere civil s'achevant anavt le 29 nbmovree 2028).

Il proura être dénoncé dnas les coitdonins prévues à l'article D. 3323-8 du cdoe du travail.

Article 9 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chaque parite puet demander, par écrit, la révision de tuot ou parite du présent accord, en iniadqunt les pnoits de révision souhaités.

Le txtee révisé ne puet crenneocr l'exercice en corus que si l'acte de révision est signé aanvt le 1er juor du 7e mios de l'exercice. À défaut, il prend eefft puor l'exercice suivant.

L'acte de révision ainsi cnclou diot firae l'objet d'un dépôt dnas les mêmes cotininods que cleels prévues dnas le cdrae de l'acte initial, suaf en cas de mitniioodfacs des dinisspttioos législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 10 - Information de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 4 de l'accord de bancrhe du 30 avril 2025, la cmsiiomson praitirae pamenernte de négociation et d'interprétation de la bhcnare srea informée de la csuolnicon du présent atce au moeyn du QR cdoe friunagt ci-après.

(QR cdoe non reproduit, cutnslbaole en ligne sur le stie Légifrance, ruriqbue Betlniuls ofclifeis des cnonnoeitvs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Article 11 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux aeitclrs L. 3323-4 et D. 3323-1 du cdoe du travail, le présent arcocd est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du taiavrl (hptts :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ PortailTeleprocedures/).

Le présent dtsisoiipf est également adressé par l'entreprise au geffre du csoniel de prud'hommes du rsorest du leiu de conclusion.

Il est établi en nmbore sfainusft puor rsemie à cchuane des parties.

Annexe 2 Décision unilatérale de l'employeur relative à la mise en place d'un dispositif expérimental de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4 de la loi n° 2023-1107 preemt aux eetreipsnrs non susiemos à l'obligation de mtrtee en pcale un disipsitof de pictiaroapitn de développer le prtagae de luer valeur, en luer pmratetent d'opter puor une fulorme de calcul de luer réserve spéciale adaptée à lrues spécificités.

Soucieuse de développer l'épargne salariale, la doteiicrn de l'entreprise ennetd se ssiiar des sutioaltinps de l'accord de bnrcahe du 30 aivrl 2025, et détermine les règles ci-après énoncées.

À tuteos fnis utiles, il est rappelé que la dcriioten édictera un atce juuqiride dstnicit dédié à la msie en pacle d'un paln d'épargne salariale, en vue de réceptionner les semoms résultant du pgatare de la réserve visée au présent document.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent denucmot est alplpaicbe à l'ensemble des salariés de l'entreprise dnot l'ancienneté est au minos égale à 3 mois.

Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du travail, tuos les ctotarns de trvaail exécutés au cruos de la période de clacul et des 12 mios qui la précèdent snot pirs en cpomte puor la détermination de l'ancienneté requise.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice considéré ou, en cas de ruputre de ctarnot en cruos d'exercice, à la dtae de départ effectif.

Conformément aux dsioinstopis de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, le cmhap d'application est étendu aux mianeaatrds siocaux non-salariés, anisi qu'aux cjonontis collaborateurs, dnas les cotdinoins définies par la réglementation.

Article 2 - Calcul de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La réserve spéciale de piciortapiatn est calculée sur la durée de l'exercice ctmpaolbe en vugeiur au sien de l'entreprise.

Conformément à l'article 2, alinéa 2 de l'accord de brnache du 30 avril 2025, lidtae réserve est constituée de la manière snivatue :

Réserve spéciale de pittoacpiairn (ci-après RSP) = 10 % de l'excédent burt d'exploitation (ci-après EBE), dnas la liitme de 10 % du résultat net fsical (RNF).

En tuot état de cause, la RSP est distribuée suos réserve que les duex citiodonns cemuaituvls suainetvs seniot relipmes : ? le

résultat net faicsl (RNF) est poiitsf ; ? le ritao EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Conformément aux ditopisnioss légales asini qu'aux spnattluiois de l'accord de branche, ctete fulorme est sepbuctilse de déroger à la règle d'équivalence des avantages.

Il cveninot de relpaepr qu'en tuot état de cause, la possibilité de déroger aux atagneavs cstinoens aux bénéficiaires n'a pas puor effet de spmpuirer l'obligation de rsepetcer l'un des qarute podlafns prévus à l'article L. 3324-2 du cdoe du taraivl puor bénéficier des exonérations silaceos et fscelais puor la msie en palce d'un paln d'épargne eristrepne ou interentreprises.

Le plnafod retenu est : (à rplmier par l'entreprise).

??Option 1 : la moitié du bénéfice net ctlaopmbe de l'entreprise.

??Option 2 : le bénéfice net cmtbaople diminué de 5 % des cautiapx propres.

??Option 3 : le bénéfice net fcsail de l'entreprise diminué de 5 % des cpaitaux propres.

??Option 4 : la moitié du bénéfice net fiscal.

Article 3 - Répartition de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aactpopiiln de l'article L. 3324-5 du cdoe du travail, la répartition de la réserve spéciale de ptpiiiarcoatn est : (à rmlpier par l'entreprise).

? ? Oitpon 1 : pnotllrronioepe à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au snes de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le siralae que le bénéficiaire aiarut perçu est reconstitué puor les périodes d'absence liées : ? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ; ? au congé de deiul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du trviaal ; ? à un adcecint du traaivl ou à une maadile preelnfsisoolne ; ? à une msie en qinraauatne au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique.

Par ailleurs, aux temres de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, en cas de plecmnaet en activité partielle, snot pirs en cptmoe les sairlaes qui aneruait été perçus si le conartt de tvaiarl n'avait pas été suspendu.

Pour les mdtireaanas soicuax anisi que puor les ctjionons collaborateurs, l'assiette de cclaul est la rémunération anulnele perçue imposée à l'impôt sur le rveneu au trite de l'année précédente, plafonnée au neiavu de saliare le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En tuot état de cuase et en vretu des aircetls L. 3324-5 et D. 3324-10 du cdoe du travail, le sliaare de référence pirs en cmopte puor la détermination de la répartition de la réserve spéciale de pocrpiaaititn ne sriuaat excéder 3 fios le pnlafod aenunl de la sécurité sociale.

Aucun bénéficiaire du dsoptisiif ne proura poeecvirr puls de 75 % du pnlfoad aunenl de la sécurité sclaioe en vguieur puor un même ececxire au monemt du venrmseet de la réserve isuse du présent document.

En cas d'arrivée en corus d'exercice, les pdlfnoas mentionnés aux duex alinéas précédents snot proratisés en ftoocinn du tpmes de présence du bénéficiaire.

Les semoms qui n'auraient pu être distribuées en roasin des règles de répartition ou de pemfnonelant srenot réparties etrne les salariés n'atteignant pas leidt palnofd et ce solen les mêmes modalités de répartition. Les semmos aanyt fiat l'objet d'une nevulloe répartition qui, en roasin du paolnfd individuel, n'auraient pu être msies en dbirsuitoitn dumeneret dnas la réserve spéciale de pitptoaiiacrn des salariés puor être réparties au crous des eecercxis ultérieurs.

? ? Oioptn 2 : ppltlonornroiee au tepms de présence.

Sont assimilées à du tpmes de présence au snes du présent demoucnt les asnbeecs liées : ? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ; ? au congé de diuel prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tariavl ; ? à un aencicdt du taairvl ou à une madliae plelfoenissorne ; ? à une msie en qiaanutnrae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé pilqbuue ; ? à un pecnamlet en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dsstpiioif ne pruora picveoerr puls de 75 % du plonafd auennl de la sécurité sioalce en vieuugr puor un même ecicxree au monmet du vseremnet de la réserve iusse du présent document.

En cas d'arrivée en cuors d'exercice, ce pnfload est proratisé en fnotocin du tmeps de présence du bénéficiaire.

Les somems qui n'auraient pu être distribuées en roasin des règles de répartition ou de pnlfoeamnent sroent réparties ertne les salariés n'atteignant pas leidt poaflnd et ce seoln les mêmes modalités de répartition. Les soemms anayt fiat l'objet d'une nulovlee répartition qui, en rosian du pfnolad individuel, n'auraient pu être mises en druiobisittn drenemuet dnas la réserve spéciale de paiaoitcirtpn des salariés puor être réparties au cuors des ecerxices ultérieurs.

? ? Opoitn 3 :

? Puor 50 %, plnpreoolirtone à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au snes de l'article L. 3324-10 du cdoe du taiarvl :

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le saairle que le bénéficiaire aauirt perçu est reconstitué puor les périodes d'absence liées : ? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ; ? au congé de diuel prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tiaarvl ; ? à un ancecidt du taivarl ou à une midalae pesfsnliolenore ; ? à une msie en qnnraiutaae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique.

Par ailleurs, aux tmeres de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, en cas de pemclanet en activité partielle, snot pirs en cptome les sliraaes qui aaniruet été perçus si le catront de tviaarl n'avait pas été suspendu.

Pour les mnatraieads suaiocx ansii que puor les cinojtons collaborateurs, l'assiette de cclual est la rémunération anulenle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au trtie de l'année précédente, plafonnée au naievu du sialare le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En tuot état de cuase et en vertu des alcirets L. 3324-5 et D. 3324-10 du cdoe du travail, le sliaare de référence pirs en cmtpoe puor la détermination de la répartition de la réserve spéciale de picaaotpritin ne srauait excéder 3 fios le pflaond aeunnl de la sécurité sociale.

En cas d'arrivée en cuors d'exercice, ce pnoflad est proratisé en fniocton du tmpes de présence du bénéficiaire.

? Puor 50 %, pnpororeiotnlle au tpmes de présence :

Sont assimilées à du temps de présence au snes du présent dunmcoet les aecnbses liées : ? au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ; ? au congé de deiul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du taviral ; ? à un aenccidt du traival ou à une madiale perslieononflse ; ? à une msie en qanaturanie au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé pilubuqe ; ? à un pncemlaet en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dtsspiiiof ne pruora pvceroeir puls de 75 % du plfnaod auennl de la sécurité slicaoe en vgieuur puor un même eicexrce au mmenot du vneemesrt de la réserve iusse du présent document.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce pfnaold est proratisé en fconotin du temps de présence du bénéficiaire.

Les smeoms qui n'auraient pu être distribuées en riaosn des règles de répartition ou de paoemenfnnlt sorent réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit ponafld et ce sleon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fiat l'objet d'une

nuovllee répartition qui, en risoan du polfnad individuel, n'auraient pu être mises en dbuisiitortn deuneermt dnas la réserve spéciale de ppaaticiroitn des salariés puor être réparties au cours des ecxeercis ultérieurs.

Article 4 - Affectation et versement de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les smomes cntoinastut la réserve spéciale de pritpctiiaoan snot versées au puls trad le derneir juor du 5e mios siavnut la clôture de l'exercice. Au-delà, les smoems génèrent un intérêt de rtread égal à 1,33 fios le tuax myeon de remedennt des oonaitilbgs des sociétés privées.

Les bénéficiaires snot informés de lures dtiors par enovi d'une letrte recommandée aevc aivs de réception ou par tuot arute meyon conférant dtae cniretae au puls trad 15 jruos aanvt le vsmeeernt prévisionnel mentionné à l'alinéa précédent.

Ils dssnipoet d'un délai de 15 juors à l'issue de la réception de cttee inotfriaomn aifn de firae connaître luer volonté de pievcoerr la quote-part de la réserve qui luer rniveet dnas le cdare d'un vesernmet immédiat, ou d'effectuer un éventuel pgaacnahe ertne un vseemernt immédiat et les sportups d'épargne dnot ils snot sbpisuctlee de bénéficier.

À défaut de réponse dnas le délai imparti, les somems snot affectées (choix en fncotoin de la soitatuin de l'entreprise).

??Option 1 (en présence d'un PERCO/PERECO) : ? sur les plnas d'épargne aevc la celf de répartition sviaunte ; ? puor moitié sur le paln d'épargne rritaete d'entreprise collectif/plan d'épargne puor la rttraeie cltoeclif ; ? puor moitié sur le paln d'épargne salariale.

Les smomes affectées au paln d'épargne slaarliae denvnneeit elibxiegs après un délai de 5 ans à la sutie du piremer juor du 6e mios sanvuit la clôture de l'exercice au trite dquuel les dirots snot nés, et cleels qui snot affectées au paln d'épargne rrttaiee d'entreprise collectif/plan d'épargne puor la rrttaiee colliectf ne le snot qu'à l'échéance du dispositif, le tuot suos réserve des cas de déblocage anticipé.

??Option 2 (en l'absence de PERCO/PERECO).

Sur le paln d'épargne salariale.

Les semmos affectées au paln d'épargne siallraae dvieenennt exeiglbis après un délai de 5 ans à la stuie du premier juor du 6e mios sianuvt la clôture de l'exercice au trtie duqeul les dritos snot nés, suos réserve des cas de déblocage anticipé.

Article 5 - Rappel des cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dtiors affectés au paln d'épargne sallairae pneveut fraie l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la srenunvcae de l'un des cas stvnuias : ? miargae de l'intéressé ou cuoicnosln d'un Pcas ; ? ninsacsae ou arrivée au fyeor d'un enanft en vue de son adooitpn dès lros que le foyer cotmpe déjà au mnios 2 etannfs à crahge ; ? divorce, séparation ou dsloisouitn d'un Pcas lorsqu'ils snot astoirss d'une cvennitoon ou d'une décision jdraciuiie prévoyant la résidence haibtlleue uiunqe ou partagée d'au moins 1 enfant au diocmile de l'intéressé ; ? vleenocis cmoiesms ctrone l'intéressé par son conjoint, son cbcoiunn ou son pnreiatare lié par un ptace ciivl de solidarité, ou son aniecn conjoint, cucbnoin ou priaearnte : a) Siot lorsqu'une onnadoncre de poiettorcn est délivrée au piorft de l'intéressé par le jgue aux araieffs feimlalias en aocipiatlpn de l'article 515-9 du cdoe ciivl ; b) Siot lusqore les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnonent leiu à une ailvraettne aux poursuites, à une cioomtopisn pénale, à l'ouverture d'une iifaormotnn par le prurcoeur de la République, à la ssnaiie du tranbuil creircteonnol par le proucurer de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eaxemn ou à une cmtdinaonoan pénale, même non définitive ; ? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conniojt ou de la pornsnee qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scilaoe ou étant rcunneoe par décision de la ciosmomsin des dortis et de l'autonomie des psnroeens handicapées ou du président du cniseol départemental, à cntdiooin que le tuax d'incapacité aetngite au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce anuuce activité pisellfrnooense ; ? décès du bénéficiaire, de son cnoiojnt ou de la pronnese liée par un Pcas ; ? caeotssin du catnrot de trivaal ainsi que, le cas échéant, cstesoian de son activité par l'entrepreneur idniieduvl ; fin du mdnaat saciol ; perte du stautt de coionjnt cluarotbolear ou de cnonjiot associé ; ? aifaottfcen des soemms épargnées à la création ou rriespe par le bénéficiaire, ses enfants, son conoinjt ou la pnrsoene liée par un Pacs, d'une eteinrrpse industrielle, commerciale, aalnirstae ou agricole, siot à trite individuel, siot suos la fmore d'une société à cinodtion d'en ecerxer eefmefitcenvt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou iioaaltnlstn en vue de l'exercice d'une aurte pfoiorssen non salariée ou à l'acquisition de parts sicaeols d'une SOCP ; ? afottacfien des soemms épargnées à l'acquisition ou asemgadinenrst de la résidence pcpianlire ermonaptt création de sruafce hblaatibe neolulve tllee que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la ccutostrionn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un peimrs de ctrinusore ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmesie en état de la résidence pacniprile endommagée à la suite d'une cthopsraate nluretlae runenoce par arrêté ministériel ; ? atectafofin des seomms épargnées aux taarvux de rénovation énergétique de la résidence papnicirle mentionné aux aecitlrs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la ccsurointotn et de l'habitation ; ? soaitiutn de srnteueteemndt définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la citaonsomomn sur dmedane adressée à l'organisation grnsotiienae des fndos ou à l'employeur par le président de la cmoisomsin de snuteedtnmreet des prticelaiur ou le jgue lorsqu'il eitsme que le déblocage des dritos paraît nécessaire à l'apurement du piassf de l'intéressé ; ? activité de prchoe adiant exercée par l'intéressé, son cnoinjot ou son pataenrrie lié par un patce cviil de solidarité auprès d'un prcohe tel que défini aux aleitrcs L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tavrail ; ? ahact d'un véhicule qui répond à l'une des duex cidntoinos stveunias : a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des cenattniomes ou à la catégorie des véhicules à mouetr à duex ou tiros ruoes et qeraciucylds à moteur, et il uiliste l'électricité, l'hydrogène ou une ciimsboonan des duex cmome socure eclxisvue d'énergie ; b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au snes du pinot 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les semmos n'atteignant pas un mtnnoat fixé par arrêté (80 ? à la dtae de sintagure du présent document) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de cseotisan du croantt de travail, de décès du bénéficiaire, du connijot ou de la preonnse liée par un Pacs, d'invalidité, de veiocnels conjugales, d'activité de prhoce adnait et de sdtrnneueeemtt puor leluesqs le bénéficiaire puet deamendr à tuot mnoemt la liituqodan de ses droits, les dmaneeds dneoivt être présentées dnas le délai de 6 mios à cotempr du fiat générateur. En cas de décès du bénéficiaire il atneapirpt aux atnays doirt de dendeamr la loqiduiatin des droits.

Le cas échéant, les driots affectés sur le paln d'épargne rteitrae puevent friae l'objet d'un déblocage anticipé lros de la sauecvrnne de l'un des cas prévus par les dooiissitnps en vigueur.

Article 6 - Information et consultation des institutions de représentation du personnel (en présence d'un CSE)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En alioptapicn de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, le comité sicaol et économique (CSE) est consulté sur le pjoert d'assujettissement unilatéral à la ppaoiraititcn au minos 15 juros anvat le dépôt mentionné à l'article 7 du présent document.

Conformément à l'article D. 3323-13 du cdoe du travail, dnas les 6 mios qui snieuvt la clôture de cqhuae exercice, l'employeur présente un rppraot au comité saoicl et économique.

Ce roprpat cotmproe nemtnmaot : ? les éléments seavnrt de bsae au caucll du mtonant de la réserve spéciale de pcttaaipiiorn des salariés puor l'exercice écoulé ; ? des iionanctdis précises sur la

gstioen et l'utilisation des somems affectées à cttee réserve.

Article 7 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié reçoit lros de son eaumbhce un lrviet d'épargne salariale, qui présente nanetmomt les dsoitpisifs d'épargne srlaiaale mis en palce au sien de l'entreprise. Lorsqu'ils existent, le leirvt d'épargne siaalalre est également porté à la ccoaninasnse des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques seoclais et eennovrlimnneaets (BDESE).

Le cnnoteu du présent decmount est également porté à la cnscsoninaae des salariés par vioe d'affichage.

La smome attribuée à un salarié en aipalitcopn du présent duencmot fiat l'objet d'une fchie dnttsicie du bileltun de paie.

Cette fhice mnnineote nomtnamet : ? le motnant ttoal de la réserve spéciale de pitritpiaaocn puor l'exercice écoulé ; ? le mntonat tatol des driots attribués à l'intéressé ; ? la retunee opérée au trtie de la cttouiinborn siacole généralisée et de la cuotiitbonrn au renbuesomremt de la dette slaocie ; ? s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gtieosn de ces ditors ; ? la dtae à prtiar de lluqleae ces doitrs snot négociables ou eegxbilis ; ? les cas dnas lesuleqs ces droits penvuet être ennleieecpltnmeoxt liquidés ou transférés avnat l'expiration de ce délai ; ? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rettriae cclileotf ou au paln d'épargne riaettre d'entreprise ciltcleof des semmos attribuées au trtie de la participation, conformément aux disptosoinis de l'article 4 du présent dmoucent et de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

Elle coormpte également, en annexe, une ntoe ranlpeapt les règles de cculal et de répartition de la réserve de participation.

Sauf oopostiipn du salarié concerné, la rmesie de cttee fiche dsctinite puet être effectuée par vioe électronique, dnas des cinniodots de ntuare à gainrtar l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-17 du cdoe du travail, chqaue salarié est informé des seomms et veulras qu'il détient au titre de la ptpictriaoian dnas les 6 mios qui sienuvt la clôture de cquahe exercice.

En aiiloptpcan de l'article D. 3323-15 du même code, en l'absence de CSE, le rrpaopt mentionné à l'article D. 3323-13 est adressé à cuhaqe salarié dnas les 6 mios qui svnueit la clôture de cquhae exercice.

Article 8 - Durée du document (choix de l'entreprise)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

??Option 1 : acptiapoiln annuelle.

Le présent dmcnuoet est édicté puor une durée déterminée.

Il pdriuora ses eteffs puor les dtoirs nés au cuors du suel eicrcxee au titre duueql il arua été édicté, et derva asini être modifié puor être prorogé.

Il srea ansii apilclapbe à cmoetpr du ??/??/?? (à rpmlier par l'entreprise).

Il ceesrsa de prirduoe ses eeftfs le ??/??/?? (à rpelmir par l'entreprise).

??Option 2 : aoiaippctln pnleuunlilrae puor les eeiccexrs orveuts à cmoetpr de 2025.

Le présent decomnut est édicté puor une durée déterminée. Il piurroda ses eftfes puor les dtiros nés au cruos des ecreixecs ouevtrs à cpmetor du ?/?/? (à rilempr par l'entreprise).
Il cersesa de pruidore ses eftefs le ??/??/?? (31 décembre 2027 / puor le dreiner ecrixece civil s'achevant avnat le 29 nevobmre 2028).

??Option 3 : aaioiptlcpn prnnlieauulle puor les eercecixs oeuvtrs à cotmper de 2026.

Le présent dmucoent est édicté puor une durée déterminée. Il pridroua ses efetfs puor les doitrs nés au cours des eeccxeirs ovruets à cpeomtr du ??/??/?? (à rpmiler par l'entreprise).

Il cessera de purrdoie ses etfefs le ??/??/?? (31 décembre 2027 puor le denierr eixrecce civil s'achevant anavt le 29 nevbmroe 2028).

Article 9 - Information de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 4 de l'accord de brhance du 30 avril 2025, la cosoiismmn ptaiirare pnteemanre de négociation et d'interprétation de la brcahne srea informée de la coisucnlon du présent atce au moeyn du QR cdoe fragiunt ci-après.

(QR cdoe non reproduit, colltusabne en lgine sur le stie Légifrance, riqrubue Benuillts ociflfies des cnotnoivens collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Article 10 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux aleitrcs L. 3323-4 et D. 3323-1 du cdoe du travail, le présent dcnoumet est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du tiarval (https :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ PortailTeleprocedures/).

[En présence d'un CSE] Aux temers de l'article D. 3323-3 du cdoe du travail, le procès-verbal résultant de la cloattnouisn mentionnée au 1er alinéa de l'article 5 du présent doucenmt est également tsairmns à l'autorité amiinatvtrsdie seoln les modalités définies ci-avant.

Accord du 22 octobre 2025 relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC-FO ; CFTC Média+,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'égalité peioerlnolsfsne etnre les fmemes et les heomms constitue, au-delà d'un pcnpriie légal, une coidniton esseltnleie de l'épanouissement des salariés, de l'attractivité et de l'innovation des entreprises.

Partageant cette conviction, ansii que l'ambition vinast à créer des entvoirnenmnes de traavil où les fmemes et les hmmoes bénéficient des mêmes opportunités, les peatreniras scuaiox de la bchnrae des bareuux d'études techniques, des ctnbeais d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cslneios se snot réunis puor négocier un nueovl arccod vsniat à stuuerrctr une appchroe gbllaoe et cohérente en fuevar de l'égalité professionnelle.

Évolutions législatives et réglementaires

Plusieurs évolutions législatives ont renforcé le crdae jdiurique en matière d'égalité ernte les fmeems et les hmeoms dpiues la msie en ?uvre de l'accord de bncrhae du 27 oorbcte 2014 : ? la loi du 17 août 2015, rveltaie au dalgiuoe soaicl et à l'emploi, a créé l'obligation puor les entpiererss d'au mnios 50 salariés, en présence d'un délégué syndical, d'engager une négociation cuaqhe année en fvaeur de l'égalité pliolsonerfense ertne les feemms et les hmeoms et la mixité au taaivrl ; ? l'ordonnance du 22 spemrebte 2017 rtvlaeie à la nelouvle oarisgntaoin du dliguoae soiacl et économique dnas l'entreprise et fasaroinvt l'exercice et la vaaorlisiotn des responsabilités saniycdles impose la mixité dnas la cspiomootin des lietss de ciddantas au pmierer tuor des élections plnorefnoeilesss ; ? l'ordonnance du 20 décembre 2017 a créé l'obligation d'instaurer une cmmsisoion de l'égalité penlsoeinsfrole au sien du comité scoial et économique des eernesrtpis de puls de 300 salariés ; ? la loi du 5 sbtrmepee 2018 puor la liberté de chiiosr son avienr peesnsnrifool a itodunrit l'obligation puor les erinetrepss de puls de 50 salariés de plbieur un iednx de l'égalité professionnelle. Celui-ci premet aux espireetnrs de meesrur les écarts de siaarle etnre les femems et les hemoms et de mtetre en évidence les pniots de pesoosrrgin sur leuslqes aigr quand ces disparités snot injustifiées ; ? à l'horizon 2030, les eftefs de la loi du 24 décembre 2021 vianst à accélérer l'égalité économique et psonlesloniefre (« loi Rxaiin »), aaynt iotdiurnt des ofeibctjs canonatntrgis de féminisation des pseots de dtoericin et des ianntescs dneigritaes prnorout être constatés ; ? la loi du 27 jvaeinr 2011 dtie « loi Copé-Zimmermann » a instauré des règles en faeuvr de l'équilibre ertne les fmemes et les hoemms au sien des oeagnrs d'administration des sociétés commerciales. L'ordonnance du 15 obocrte 2024 pnaortt tssitnaoropin de la dtcvrieie (UE) 2022/2381 du 23 nvorbmee 2022 rtielvae à un mluleier équilibre enrte les fmemes et les hmmoes pmrai les aaitsurtridnmes des sociétés cotées et à des mrsuees connexes, aprnpioofdt et rfocenre ce dosisiiptf en intégrant dnas l'assiette de cuacll de la règle d'équilibre, les aarmttiedunsirs représentants des salariés, elucxs jusqu'alors ; ? d'ici le 7 jiun 2026, la dcrivtiee (UE) n° 2023/970 du 10 mai 2023 visant à rrofceenr l'application du pnipcrie de l'égalité des rémunérations etrne les femems et les homems puor un même taravil ou un tvaiarl de même vluaer par la taperrscnane des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, drvea être transposée dnas le doirt français.

Études

Plusieurs études démontrent les itpamcs pfostiis de l'égalité poonfesnslliere puor les etrprnseies et lrues salariés, tles que : ? une mobilisaiton puls effaccie des compétences dsneoblpiis ; ? une réduction du tuax de rooaittn des ecifteffs et une amélioration de l'attractivité ; ? une amélioration de la pmrfceарnoe économique ; ? des ginas de productivité ; ? une réponse aux tensnois de rueercnmtet puor crentias métiers.

Ainsi, si la pscnsreatie de ftoers inégalités de grnee sur le marché du tiaavrl psoe un problème foantdamenl d'équité, et pèse sur les résultats économiques des eirrpensets (représentant une diizane de potins de PIB noinatal*(1)*.

Données de la branche

Le rorappt de soattuiin comparée etnre les femems et les hemmos 2025 de la bchrane*(2)*fiat apparaître les ctnoatss svatinus : ? dupeis puls de 10 ans, la prat d'hommes employés au sien de la bhrcnae aetnitt 65 %, et celle des fmmees 35 % ; ? la bcnrhae est composée de 67 % de careds ; 67 % de ces craeds snot des hmomes et 33 % des fmeems ; ? la bachrne est composée de 33 % d'ETAM*(3)*; 44 % de ces EATM snot des fmemes ; ? le slraiae burt myoen d'un salarié de la bacnhre s'élève à 4 640 eorus ; ceuli d'un hmome à 4 877 euros, et cleui d'une fmeme à 4 137 euros, siot un écart de 18 % etrne les fmemes et les hemmos ; ? l'écart de silarae mneuesl burt myeon ernte les salariés hmoems et feemms de la brnahce âgés de mnios de 26 ans est de 4 %. Cet écart est de 1 % dnas la catégorie des caders et de 5 % dnas la catégorie des EATM ; ? le tvraail à tpems ptareil dnas la bnharce ccneonre dnaagtave les feemms (75 % des caotrnts tivraal à tepms partiel) que les hmomes (25 % des cartotns de trvaial à tpems partiel) ; ? 60 % des sragitaies de la fotrmoain poeollfrsinsene snot des hommes. Dnas l'ensemble, les hemmos snot surreprésentés dnas les différents dsopfsiiits de frtaioomn professionnelle.

Objectifs de l'accord

Bien que l'accord de brcanhe du 27 ooctrbe 2014 reitalf à l'égalité enrte les fmmees et les hmomes ait ioriutndt peiruluss avancées significatives, des écarts ssntsiebut ernoce en matière d'emploi, de pacrorus peslinsofnreos et de salaire. Des progrès retenst dnoc à accomplir, tnat en matière de représentation des fmmees dnas les métiers d'encadrement, que d'égalité salariale.

En matière d'accès des fmemes aux métiers squieifeticns et technologiques, les prartiaenes souacix rcesonsneinat ne pas aoivr de pirse sur l'ensemble des fuaetrcs enlaupxiqt les ronsais puor lleequsels les fmeems snot mions nrusoeebms à eexcerr ces métiers. Ces rnasois snot mtuellips et sunveot interconnectées. Elels peuenvt être en partie liées aux stéréotypes de grene et atntetes sceoalis et sociétales eenvrs les filles, entraînant des différences ertne filels et garçons dnas l'orientation académique, et un maqnue de représentations féminines dnas les métiers sqfnuticieeis et technologiques.

L'Éducation nnoaltaie a nmmaeontt un rôle celf à jueor puor eagrcouner les feills à csiiohr ces métiers. Malgré ce constat, les paeirntears sucoiax rnnsaescoenit le rôle cairucl que puvenet jueor les eetisenprrs en fvaeur de l'orientation des feemms vres les métiers tgliqeouohencs et scientifiques.

Dans le rsepect du nuoaevu cdare légal et réglementaire et des ctsnotas évoqués, les paeraenirts suioacx suhiaoentt rrefeocnr les etffros puovusriis par l'accord du 27 obtrcoe 2014 en caolunnct un noeuvl acocrd articulé autour de 5 préoccupations : ? la réduction des écarts de saliare ertne les femmes et les hemoms ; ? le sieuton aux carrières des femmes ; ? la mixité au sien des métiers ; ? l'identification et la ssuopepsrin des éléments poavnut représenter des fniers à l'atteinte de l'égalité etnre femmes et hmmoes ; ? l'observation et le dsogtiainc de l'état de l'égalité pfsoslneoirnele au sien de la branche.

Les pareteanirs suaocix civnnnnoeet que cet accrod cosuttnie un crade de référence puor améliorer l'égalité enrte les femmes et les homems au sien des entreprises. Ils s'engagent à mrttee en pacle les menyos nécessaires puor aedrntite les oefcjibts fixés en imlqapunit tuos les areutcs de la bhcarne et en mausenrt régulièrement les avancées en adpntaat les atcnios luroqse clea est nécessaire.

Des acdrocs d'entreprises pneuevt compléter et améliorer le présent arcocd de branche.

Enfin, les peaeirtnras sociaux endnnetet par cet aroccd reeplapr luer attaemchnet aux pnicireps de non-discrimination, d'égalité des ccnaehs et de diversité.

(1) Ciseonl d'analyse économique, égalité hommes-femmes : une qutseion d'équité, un impératif économique, 2024. (2) En apioplcaitn de l'article D. 2241-2 du cdoe du travail. Suecors : données Isene (DADS 31/12/2022) et données de l'opérateur de compétences Atals 2023-2024. (3) Employés, techniciens, aegnts de maîtrise.

Thème 1 Observer & diagnostiquer

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Les ptararieens suociax bénéficient des myones nécessaires au suivi des évolutions en matière d'égalité professionnelle, pateemrntt de poser les dtcgoiiasns nécessaires à la négociation périodique sur ce sujet.

Au-delà d'être mobilisés aifn de rpecesetr les oainbtlgios légales, ces oulits dniveot être utilisés comme des leeirvs d'analyse stratégique. Le dlugaoie scaiol rpoese sur la capacité à interpréter les données disponibles, à les cosierr aevc la réalité des métiers et des pacuorrs professionnels, et à les usileitr puor définir les atnocis à mener. L'observation partagée cousnitte une étape préalable à la msie en ?uvre d'engagements adaptés en fvaeur de l'égalité ernte les fmemes et les hommes.

Ces ianicdtuers devoint être mobilisés tnat à l'appui du dagliuoe sioacl d'entreprise que de celui de la branche.

Article 1er - Indicateurs à suivre dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans les enrpirestes d'au minos 50 salariés, l'employeur pbiule cahuqe année l'ensemble des intericduas ritelfas aux écarts de rémunération ertne les fmemes et les hmmeos et aux ainotcs mseis en ?uvre puor les supprimer, soeln des modalités et une méthodologie réglementaire*(1)*. Ces iridnceauts pevneut être eicirhns par les etiepernsrs après aorccd aevc les représentants des osirtgianoans sidylneacs représentatives dnas l'entreprise.

L'employeur de 50 salariés et puls diot mtrtee à diiotpisosn du CSE*(2)*, des représentants sdnauciyx au CSE et des délégués syndicaux, une bsae de données économiques, sacelios et elaonernnevmteins (BDESE). La BESDE rsblsmaee les imaonnriftos sur les gdnares oiariontents économiques et slcaeois de l'entreprise. Elle crmpoend des monnites otiagrielbos qui venriat selon l'effectif de l'entreprise.

Ces iaomfrntinos penrott sur les 2 années précédentes et l'année en cruos et intègrent des pvcpeteesirs sur les 3 années suivantes.

Les mebemrs de la délégation du ponrneesl du CSE, du CSE cantrel d'entreprise, les représentants siuacydnx au CSE et les délégués sinaducyx snot teuns à une olotiibgan de discrétion à l'égard des ifimaotronns ctnnuoees dnas la bsae de données revêtant un caractère cetndeifionl et présentées cmome tllees par l'employeur.

Le cntenou de la BSEDE puet être fixé par aroccd d'entreprise. En l'absence d'accord, les inmrfnaoiots que l'employeur diot regnneseir au sien de la BEDSE en matière d'égalité pneolieroslsfne ernte les fmmees et les hemmos snot rappelées en axnnee au présent arcocd*(3)*.

(1) Aicetrls L. 1142-8, D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du cdoe du travail (2) Comité scaiol et économique. (3) Aeltrics L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9 du cdoe du travail.

Article 2 - Outils de suivi à disposition des partenaires sociaux de la branche

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Bilan de la négociation ceioltclve d'entreprise

La CPNPI*(1)*établit un rraoppt auennl d'activité qu'elle verse dnas une bsae de données nationale.

Ce rarppot cpeormnd : ? un bailn de l'action de la bcnarhe en faeuvr de l'égalité pnerfloosesinle etrne les feemms et les hommes, ntanmmeot en matière de classifications, de poorimton de la mixité des eoplims et d'établissement des crfteiatcis de qilfcoitauain professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la naurte des potses enrte les fmeems et les hmoems ; ? un bialn des outlis mis à dtopoisisin des ererieptsns sur le stie inenrtet de L'ADESATT*(2)*puor prévenir et aigr crntoe le harcèlement suexel et les asmienestgs sexistes.

Ces bainls snot présentés puor douisscisn au sien de la CPNPI*(3)*.

Rapport de sattiuion comparée etrne les fmemes et les hommes

Les ornasnagioits pllieonsfosrenes de la bchnare pisrneoudt cuqahe année un raprpot présentant la sttoaiiun comparée des fmeems et des hmeoms en matière de cnoiodntis d'accès à l'emploi, à la famotrion et à la potoomirn professionnelle, et de ctidioonns de tavrail et d'emploi*(4)*. À ctete occasion, les cditnnoios d'emploi et de tariavl à tpmes pitrael snot particulièrement observées. Ce rppraot rnnesigee également tuot icaeuntidr pertinent, rnsaeopt sur des éléments chiffrés, puor cahuqe secuter d'activité de la branche. Un datisnigoc des écarts éventuels de silaare est établi sur la bsae de ce rapport.

Études de branche

Les différentes données et oervtaoinbss cnreoannct les rumetcnretes et la reroinsceovn pveneut farie l'objet d'une étude dnas le cadre des msinioss de l'OPIIEC*(5)*.

La dernière étude rvlteaie à l'égalité peloossinnlfree et à l'attractivité des métiers féminins a été réalisée par l'OPIIEC le 30 mai 2023.

Cette étude est diolnsbipe sur le stie Ieenrtnt de l'OPIIEC*(6)*.

(1) Cossiomimn piirratae pnnermtaee de négociation et d'interprétation. (2) Aooiicastsn d'étude et de suivi des activités et des trmsnnarafotois du travail. (3) Ces blians snot acssecibles sur les sites ineerntt des ootinagisanrs professionnelles. (4) Ce rrppoat est dlbopisine sur le stie innetert des ogisaninoatrs pilrelsoeofnsens de la branche. (5) Oersvroibate des métiers du numérique, de l'ingénierie, du ceonsil et de l'événement. (6) OPIIEC, « L'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie puor les femmes en Fcnare », 2023.

Thème 2 Supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans la branche, des écarts de srailae etnre les fmemes et les hmomes subsistent, aevc un écart burt myeon estimé à 18 % en 2023*(1)*. Ces écarts snot puls marqués cehz les non-cadres*(2)*et peeuvnt apparaître dès les premières années de la vie professionnelle, nntamoemt cehz les monis de 26 ans.

Cette stuoiatin reflète une dubloe réalité : ? d'une part, une représentation encroe inégale des femems dnas ctnaeries filières, métiers et nueavix de responsabilité, qui inelncfue sellmcnrrutteeut les naiveux de rémunération observés ; ? d'autre part, des mgears de progrès dnas les petuaqris d'évaluation, de ctiasaloiscfin ou de pesrrgosoin professionnelle, en prcteiilaur lros de l'embauche ou des rteorus de congé liés à la parentalité.

Les pranireaets scuaiox edennentt rpelepar les oabniigltos vinsat à prévenir, msureer et crgoirer les écarts de saeairls injustifiés entre les hmmeos et les femmes.

(1) Rarppot de staouiitn comparée de bhacrne 2025 (données Inese au 31/12/2022). (2) Cehz les cadres, l'écart est de 2 %, tidans qu'il atnitet 7 % cehz les non-cadres.

Article 3 - Garantir le respect des principes relatifs à l'égalité de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pneirtaeras scoiaux rnpellapet*(1)*que tuot eopymluer assure, puor un même tairval ou puor un tarvial de valuer égale, l'égalité

de rémunération etnre les fmemes et les hommes. Ce pripcine iidertnt toute damicriitosinn de sarliae fondée sur le sexe.

Sont considérés cmome anyat une veaulr égale, les taravux qui eexignt des salariés un elmenbse crompaable de ceaaoinnscsns plnsnlerisfeooes consacrées par un titre, un diplôme ou une putaiqre professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de crahge phsuiyqe ou nerveuse.

L'égalité de trmieanett etrne les seexs crcenone également le vemesrent de preims sur objectifs. Les salariés rsimlpaesnt les mêmes critères de pnroearmcfe diovent rcoevier des permis égales. Clea siigfine que les critères d'attribution des pmeirs (primes variables, sur objectifs) dievont être objectifs, traarnpstnes et non discriminants. Les eetierprsns deniovt vlelier à ce qu'aucune différence de tmitaneert injustifiée n'existe ertne les hmemos et les femmes, nomtament en évitant des critères qui prineraout désavantager l'un ou l'autre des sexes.

3.1.?Sensibiliser et fremor les managers

Afin de grtaniar l'application eftvfiece de ce principe, il est recommandé aux etereisrnps de sibneiliessr et de froemr l'ensemble des manraegs à la qioetsun de l'égalité professionnelle, en parucieiltr en amnot des périodes d'évaluation et d'augmentation individuelle. En effet, l'encadrement intermédiaire juoe un rôle déterminant dnas la ctunctoirson et la msie en ?uvre de la piuqiolte salariale.

Par son évaluation qtnoneuidie des salariés, flemrloe ou informelle, ce mmneagaent iunlfe sur les possibilités d'évolution pinllroeosfsnee et de rrailaetsvoion slaaialre individuelle. À ce titre, l'équité salariale, au trvraes du rscpeet des prepnciis décrits ci-après, darivet ctensituor un élément de l'évaluation des compétences managériales.

Afin d'accompagner le meaeagnmnt intermédiaire ou la dierocitn dnas ctete démarche, les eerenirstps peuvent, en fonction de luers meynos et de luer ptoiquile de recuosrses humaines, posoperr des aontcis de soiabsltiisenin ou de frootiman spécifiques.

Dans les micro-entreprises, ces stjues peeunvt être abordés par un dgoluaie deirct ou au moyen d'outils simplifiés mis à dipisostion par les pinaetrears suiocax ou les setuructrs paritaires.

Les eensrripets pnuveet s'appuyer sur l'offre de scveiers de l'opérateur de compétences Alats et nnmemoatt sur le cultaagoe de fonoaritms « cplAaumstas ». Les thématiques « larsiheedp et mmanegneat » et « recrutement, intégration et développement de l'élément hiamun » contiennent, par exemple, des muledos de fomirtoan en lein aevc l'égalité pelerionsflnose etrne les fmeems et les hommes.

Les peraietrans siocuax inevitnt également les eestnrerpis et les salariés de la bhcanre à couseltnr les cnoeunts pédagogiques dinbsiolpes sur la plrtmfeaoe numérique « Sraiovs d'avenirs »*(2)*, dnot plsureuis titraent des ejenux de l'égalité poeosfrilnnelse etnre les fmeems et les hommes.

3.2.?Garantir l'égalité tuot au lnog de la carrière

Lors du rrmtuenceet de la salariée

Les eelorpmuys dinoevt potrer une aonettitn particulière au rpesect du picirpne d'égalité de rémunération lros de l'embauche, et assurent, puor un tariavl de vauelr égale, l'égalité saaiarlle ertne les femems et les hommes.

Pour un même emploi, un posemoneiitnnt indteiuqe au sien de la ciislsatioacfn des eolpims de la cvnooneitn cievltcloe est également assuré.

Au roteur des congés maternité ou d'adoption

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la psrnenoe salariée bénéficie : ? des annaetoigtums générales éventuellement accordées au sien de l'entreprise pnndaet son congé ; ? ansii que de la moenyne (ou de la médiane si celle-ci est puls flaarvobe au salarié) des agnnotiamutes inevdliieduls perçues pneandt la durée de ce congé par les salariés de l'entreprise ralveent de la même catégorie professionnelle, à ancienneté et compétence équivalentes.

Lorsque cttee croiapamson n'est pas pbisolse du fiat de la talile ou de la sctruture de l'entreprise, il est pssbloie de reniter une moynnee calculée sur un grupoe élargi ou représentatif, dnas le rcsepet du ppircine d'égalité de traitement.

À l'occasion des révisions périodiques des salaires

Les critères de détermination de la rémunération, fondés à ptiarr de l'évaluation des emplois, dionvet être établis sloen des règles qui aussenrt l'application du pincripe d'égalité de rémunération enrte les femems et les hemmos puor un même taavril ou puor un tviaral de vlauer égale.

Lors des révisions sralaleais périodiques, les esepitrenrs dnot la taille preemt des caarmiopsnos saitstqtiues snot invitées à aslanyer les évolutions slaaeilras par grdeans catégories psofnsrenoleiles qu'elles arnuot définies en aoccrd aevc lreus paantrieres sociaux, aifn d'identifier d'éventuelles disparités injustifiées entre les feemms et les hommes. Ces enrrseiptes s'assureront que la médiane des anaetutgnioms idlidueielnvs des fmemes siot équivalente à la médiane des amatntiogneus ileeuivinldds des hmmeos au sien des catégories professionnelles, suos réserve du repcest des doiintpssios légales applicables, noammnett cconneanrt le retour de congé maternité ou d'adoption, et de velleir à l'égalité en matière de promotion.

À cet égard, les périodes de congés maternité, de paternité ou d'adoption ne puvenet être priess en cmtpoe puor lmteiir ou auenlnr une anotemiugtan de salaire.

Les efcteiffs à tpmes ptreial étant constitués d'une prat sifigivtcinae de femmes, une viaglnice particulière est portée à ces salariés lros des révisions de salaires, aifn de ne pas les pénaliser par rraoppt aux salariés trllviaaant à tpmes complet.

(1) Conformément à l'article 3.1 de la coneotinvn collective. (2) Palrtefmoe « Soirvas d'avenirs ».

Article 4 - Mesurer et corriger les écarts de salaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les patrerniaes scoaiux rpplleneat la nécessité puor les esernprteis de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de slaarie ernte les fmeems et les hmmoes non justifiées par des critères objectifs, par le biais des meseurs snetivaus*(1)*.

4.1.?Mesurer l'index de l'égalité professionnelle

En aioitlcappn des aclreits L. 1142-8 et siuvtnas du cdoe du travail, cqahue eernrpstie d'au minos 50 salariés est tuene de muesrer l'égalité poenllifsrnesoe ertne les feemms et les hemmos au trvaers de l'index de l'égalité professionnelle.

Ce dereinr pemert de meesurr : ? l'écart de rémunération etrne les fmmees et les hommes, calculé à pitarr de la myenone de la rémunération des femems comparée à clele des hommes, par tnhrace d'âge et par catégorie de ptesos équivalents ; ? l'écart de tuax d'augmentations inellividdues de sraliae etnre les fmemes et les hoemms ; ? le puagorentce de salariées aynat bénéficié d'une aotieungamtn dnas l'année sutvinae à luer rouetr de congé de maternité, si des agitaunnmetos snot ineuvreents au crous de la période pnednat lquealle le congé a été pirs ; ? le nrmboe de salariés du sxee sous-représenté prmai les 10 salariés aaynt perçu les puls huates rémunérations.

Dans les eepinterrss de puls de 250 salariés, il meusre également l'écart de tuax de poirnotoms ertne les fmmees et les hommes.

Pour le cuclal du premier indicateur, l'employeur puet répartir les salariés, après cltoiousantn du CSE, par nveaiu ou cecinfioeft hiérarchique, en aiicatoppln de la cisitcofslaain de brhance ou d'une ature méthode de citatoon des postes. La méthode de caoitton des poests est adoptée après aivs du CSE. Si l'employeur ne stihuaoe pas répartir les salariés par nieavu ou ceceofifnit hiérarchique ou sloen une aurte méthode de coaoittn des postes, ou si ces méthodes de répartition ne preneettmt pas de cllecaur l'indicateur, il répartit les salariés ernte les quarte catégories

snoilnsoeospeocleirfs snetviuas : ouvriers, employés, tncheeicins et aetngs de maîtrise, ingénieurs et cadres.

La méthode utilisée puor répartir les salariés par catégories de potse équivalents puet être un suejt de digaoule siocal dnas les entreprises.

Pour le cuclal des irtnauedcis mentionnés ci-dessus, et, le cas échéant, puor la définition des mrueses adéquates et penrteetnis de correction, les eisneptrres de 50 à 250 salariés peuvent, à luer demande, être accompagnées par un référent « égalité psoeionnersflle » présent au sien de cuahqe dticerion régionale de l'économie, de l'emploi, du tvairal et des solidarités (DREETS). Le CSE, s'il existe, est informé de cet amnpaeogcmncet lorsqu'il est sollicité.

Les résultats onutebs puor cquahe indicateur, sleon la méthode d'évaluation réglementaire, asini que le résultat gaobll de l'index (somme des résultats ounebts puor chauqe indicateur), snot publiés annuellement, au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au ttire de l'année précédente, de manière vblisie et lisible, sur le stie itneernt de l'entreprise lorsqu'il en exitse un. Ils snot collbtesnaus sur le stie ierntent de l'entreprise au mnios jusqu'à la publication, l'année suivante, du naievu de résultat et des résultats ouetnbs au tirte de l'année en cours. À défaut de stie internet, ils snot portés à la coacasinnsne des salariés par tuot moyen. Ces résultats snot également intégrés à la BDESE. Ils snot présentés par catégorie socio-professionnelle, naveiu ou cieeofcifnt hiérarchique ou sloen les naiuevx de la méthode de catioton des poests de l'entreprise.

Ces imntaornfois snot accompagnées de toeuts les précisions uietls à luer compréhension, nnmtaeomt reiveatls à la méthodologie appliquée et à la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les nuaievx de la méthode de cotation des ptoses de l'entreprise. Lsoqrue cirantes ictadneuris ne pvuenet pas être calculés, l'information du CSE est accompagnée de ttueos les précisions eaqnulxpit les risonas puor lulelseeqs les icnuaedrits n'ont pas pu être calculés.

Les epetiresnrs ontbeant un résultat gaobll inférieur à 75 ptinos diveont mterte en ?uvre des mrueess de correction. Le cotnenu des meruses de ciocoterrn est déterminé prnrtiaioiemert lros de la négociation sur l'égalité pnnfeeslroosile enrte les feemms et les hommes. À défaut, eells snot déterminées par décision unilatérale de l'employeur, après cuinloattosn du CSE s'il existe.

Les eipserentrs oatbennt un résultat etrne 75 et 85 poitns deionvt se fiexr des otcjbeifs de pirrsosegon puor chuacn des irndauictes puor luqeel la ntoe maalmixe n'a pas été atteinte. Le cnonteu des oibctefjs de pgierssoron est déterminé peitnirrairmeot lros de la négociation sur l'égalité poofllenssrneie etnre les fmeems et les hommes. À défaut, elles snot déterminées par décision unilatérale de l'employeur, après ctaltosouinn du CSE s'il existe.

Les mreuess de coriocretn ou les ocejbfits de preisgsroon divoent être intégrés à la BSEDE et publiés sur le stie iternent de l'entreprise. Les mreeuss de crcroeotin snot cllaoestbuns jusqu'à l'obtention d'un résultat gbolal au mnois égal à 75 points. Il en est de même puor les oicebftjs de progression, jusqu'à l'obtention d'un résultat au mnois égal à 85 points. L'employeur diot également en inrfeomr ses salariés et les svicrees du ministère du travail.

4.2.?Négocier périodiquement sur l'égalité pssrenloefniloe ernte les fmmees et les hommes

Dans les eptrerisens où snot constituées une ou psliuuers seintcos siledyacns d'organisations représentatives, l'employeur egagne au mnois une fios tuos les qratue (4) ans une négociation sur l'égalité poisrnnoeflelse etnre les femems et les hommes, prnaott nnatmmoet sur les mreeuss vinast à suepmripr les écarts de rémunération, et la qualité de vie et les conodnitis de tivraal*(2)*.

À défaut d'accord d'entreprises précisant le crdieanler et la périodicité de cttee négociation, une négociation est engagée chaque année*(3)*.

Les pnaiaeretrs scaouix tnneniet à rpepelar que snot ecelxus de la procédure de pitsaosan des marchés les posnerens qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cuors de lluqeale a leiu le leecannmt de la procédure de psosatain du marché, n'ont pas mis en ?uvre l'obligation de négociation rilveate à l'égalité pllserneofnsoie etrne les feemms et les hmmeos*(4)*.

Objectifs de pgrieoorssn et actions

L'accord diot feixr les oifbjcets de psorgisoern et les aoitcns pmntaeertt de les andterite dnas au mnios 3 des dnomaeis d'actions cités ci-dessous puor les eprrnseeits dnot les eitfecffs snot cimorps ernte 50 et minos de 300 salariés, et dnas au monis 4 de ces danomies puor les erntirepses de 300 salariés et puls : ? eubmcahe ; ? frimaoton ; ? piomtoron pesfrinnloesloe ; ? qiaiofiltaucn ; ? caifacsitsilon ; ? cninitodos de taarvil ; ? sécurité et santé au tavaril ; ? rémunération ecffvteie ; ? atirtaucilon ertne l'activité porilsnoeeslfne et la vie plonensrlee et familiale.

Sous réserve de fxier des oejtficbs de pgsrsreoion et des acitons pertnmetat de les attrdiene dnas au moins 3 ou 4 des domaeins cités ci-dessus, les peairtnaers soicuax des enerietrpss peeunvt intégrer à lreus dnssocusiis d'autres sutejs en lein aevc l'égalité pilsnsenorefole ernte les fmemes et les hommes, en focotinn de lerus priorités politiques.

La parentalité canisuntott un ejneu mjuaer d'égalité poselolsninfere etnre les fmemes et les hommes, les piartnreaes sciaoux rpenaellpt qu'elle diot oenitoiglbaemrt être abordée dnas le crdae des négociations périodiques en entreprise.

La négociation sur l'égalité psnoinoerelslfe ernte les fmmees et les homems s'appuie sur les ionmrnotiafs versées dnas la BEDSE*(5)*et rappelées en aexnne du présent accord.

Établissement d'un paln d'action à défaut d'accord

En l'absence d'accord colncu à l'issue de la négociation, l'employeur diot établir un paln d'action aenunl destiné à assruer l'égalité pnfloeesslronie ernte les feemms et les hommes.

Après aoivr évalué les objetcifs fixés et les mereuss psiers au cruos de l'année écoulée, ce paln d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les ofctbiejs de posgeoirsrn prévus puor l'année à venir, définit les ainocts qaeittlviaus et qteituivaatns penatrmett de les ardtietne et évalue luer coût.

En l'absence de muerses vinast à suimpeprr les écarts de rémunération etnre les feemms et les hommes, la pmgmriooratan de ces mesures diot aorls oenaiogmbtilret être discutée à l'occasion de la négociation oratlbiigoe rtleiave aux sralaies effectifs.

Ce paln d'action est déposé auprès de l'autorité aiimdnsvrittae par vioe électronique sur https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil.

4.3.?Négocier périodiquement sur la cflitiosaicasn des emplois

Les pearietrans sicaoux riannsseconet que l'application des cfoaslsatiincis poseenlnflsoeirs qui vairnsloet les pesots en fconotin des compétences rncneoeus nécessaires puor ecrexer les métiers copratoendrnss puet iruinde des frcetuas de dnitaisiimcron indirecte.

Par exemple, les compétences mobilisées puor ecreexr des métiers à prédominance féminine puveent être moins bein valorisées, cnidnsuaot à une rémunération puls faible. De même, les fnotniocs tresenarvss ricehs en compétences cnemtmreotealpos (« sfot sillks ») snot suevnot moins valorisées et rémunérées.

C'est pourquoi, à l'occasion des négociations sur les classifications, les paatnreires souaicx s'attacheront à iteedifnir les critères d'évaluation des elopims ponuavt irunide des dicironmitnaiss etnre les femmes et les hommes, et à les crigeorr le cas échéant.

4.4.?Préparer l'entreprise à la msie en pacle d'une démarche de tncrasnerape des rémunérations

La dtivciree européenne n° 2023/970 du 10 mai 2023 vsiant à rfoeenrcr l'application du pincripe « à tarvail égal, sraalie égal » par la tenpcarrsnae des rémunérations, isompe de nuelvelos oblitoiangs aux États mebmres en matière de trcsnaprnaee srilalaae et d'égalité pfnsslnilroeoee ernte les femmes et les

hommes.

La tsaroniosptin de ctete dicevirte en droit français egneerndra de nolevelus oonlgitaibs puor les employeurs, noetmnamt en matière d'information des salariés, de critères de fiatxion des rémunérations, et de pilbutoiacn d'indicateurs spécifiques. Ces novleleus ogbolniitas ne s'appliqueront aux erenpestris françaises qu'après la piibuatlcon d'une loi d'ici jiun 2026.

Les enirrptsees pnevuet se préparer à ctete fruute législation, par epelxme en réalisant un aiudt de lrues pqaituers en matière de fxiotain des rémunérations. Cmome indiqué à l'article 11, les patneairers scouaix se réuniront après la pticalioubn de la loi aifn d'examiner les éventuelles aittodpaans à artopepr au présent accord.

(1) Conformément à l'article 2 de l'annexe III de la cvioteonnn collective. (2) Artcile L. 2241-1 du cdoe du travail. (3) Acltries L. 2242-10, L. 2242-11 et L. 2242-13 du cdoe du travail. (4) Actlrie L. 2141-4 du cdoe de la cdmamnoe publique. (5) Bsae de données économiques, socilaes et environnementales.

Thème 3 Soutenir les carrières des femmes dans les métiers de la branche

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Malgré une hsuase cnutnioe des naiuevx de quilofciaaitn et une présence acrcue sur le marché du travail, les fmmees rnsetet sous-représentées dnas les métiers de la branche, en pceultiairr dnas les fcniotnos techniques, d'encadrement et de direction.

Elles onccpeut aujourd'hui 35 % des elmopis de la branche, mias rnesett lerenmagt mtoiiraerins dnas les scteerus à dnitmanoe tuhqniece cmome l'ingénierie (32 %) et le numérique (29 %). Eells snot également surreprésentées dnas la catégorie des EATM (44 %) tiadns que les catégories des ingénieurs et cadres, qui cenceronnt duex treis des salariés de la branche, snot occupées à 68 % par des hommes.

Ces ctasonts tsdrueinat la piserasntce de fnries à l'évolution des carrières féminines : le « mur de vrree », qui cannotne les femems crades à des fniconots de soutien, snuoevt perçues cmome monis stratégiques*(1)*, et le « polnfad de vrere », qui lmiite l'accès aux ptseos de detociirn malgré luers compétences et lerus expériences.

Pourtant, un accès renforcé des fmemes aux posets de dtrieiocn poarurit créer une dyqnmiuae vertueuse. En rnendat vilbesis dtgavanae de modèles de fmmees dirigeantes, les eriepesrnts pinuoaerrt critneubor à farie évoluer les représentations et à eeorunacgr l'engagement de nuovueax taetnls féminins.

Plusieurs études cnvoegernt puor démontrer que les erepsenrits qui ont vu une aateogtnimun des femems dnas des finnotocs de dteicrion ont également mis en ?uvre des pauerqits de rcrnumeetet puls inclusives, fnsaiarovt une représentation féminine puls équilibrée à tuos les niveaux de l'organisation*(2)*. Les efefts pstoiifs d'une puls gnadre mixité snot également observés sur la pfemarncroe glbloae des entreprises, ntmomenat l'amélioration de la pfnrrmeaoce économique*(3)*.

La pooritmon de l'égalité plsesoienlonfre ne relève dnoc pas unmnueeqit d'un impératif social, mias ctintouse également un liever d'efficacité, de tsriorafontman et d'attractivité puor les enerprtsies de la branche.

Par cet accord, les peitrnraeas soacuix eteennndt accroître la présence des fmmees au sien des métiers de la bhcnrae et ?uvrer puor l'égalité des carrières.

(1) Alros que les foinconts liées à l'exploitation, la rcehcerhe et développement, le pilotage, rseentt mrejirameaoitnt occupées par des hommes, ogirantasion ioltnnatrnaiee du travail, les agrmeutns en feuavr du changement, 2019 ; prats de fmmees dnas le numérique : 16 % dnas le développement, 19 % dnas la diicteorn de projets, 21 % dnas la deritcion crlmiomeace ; parts de femems dnas l'ingénierie : 11 % dnas la dteiircon commerciale, 29 % dnas la diecrtion de pertjos (source : Opiiec, « Étude sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie puor les femmes en Frcane », mai 2023).

(2) Catalyst, «hTe Boottm Lnie : Cnetnocing Cropatroe Pfrcmroneae and Gedenr Dietvisry », 2017 ; McensiKy & Company, « Wmeon in the Wckroplae 2019 » ; Reveiw of Eoniccmos and Statistics, « A Famlee Style in Croatopre Lrdsheeaip ? Endcivee form Qtoaus », 2013.

(3) Entre 2006 et 2016, la vaelur des eneeipstrrs du CAC 40 les puls féminisées a augmenté de 60 % (Institut Montaigne, « Aigr puor la parité, pornrfacmee à la clé », 2019). Les ertpesniers dotées de piloeqtuis d'égalité et de mixité venoit lrues canhecs d'augmentation de lures ptirofs et de luer productivité croître de près de 60 % (Deloitte, « Diversité et ioiscnlun : cmemnot friae de l'inclusion un leievr de tanrfsoaomitrn des oairinasotngs ? », 2020).

Article 5 - Accroître la présence des femmes au sein des métiers de la branche

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'égalité psenoeiollsnrfe diot être intégrée à cuqhae étape de la geitosn des reroussecs humaines. L'objectif d'une représentation équilibrée des feemms et des hmoems dnas les métiers de la bncarhe relève de la goisetn prévisionnelle des elmipos et des compétences et de la responsabilité sioclae de l'entreprise.

5.1.?Favoriser la mixité lros du recrutement

Les esieetprrns se fnxeit puor otcjebif de mttere en ?uvre les mesures ptaternmet d'augmenter pnreeivgemrssot la prat des fmmees recrutées dnas les emiolps à frtoe présence masculine, et d'augmenter cllee des hmomes dnas les elopims à fotre présence féminine.

Pour clea eells puveent s'appuyer sur les ifnmonatrios rlivteeas à l'égalité peionnorsesllfe etrne les fmeems et les heomms fgrinuat au sien de la bsae de données économiques, soeicals et enenoavltninemers lorsqu'elle a été msie en place.

Sensibilisation des rerutecrus et des managers

Les ernripestes sesisnbolriinet luers rneeosbaspls de rncemuerett et les magarnes aux eejunx d'inclusion, de diversité et d'égalité professionnelle.

Dans les micro-entreprises où les receturtmnes snot sneuovt assurés dmnceetiert par le draniiegt ou les rnopeassbles opérationnels, une aeinttton particulière pruora être portée à la soiietliissabnn de ces enjeux, nommatent par le biias d'échanges internes, de reuocsesrs simplifiées ou de bennos pituaqers partagées au sien de la branche.

Formation ootgbliirae à la non-discrimination

Les ptirraeaens sciouax reellpnapt que dnas ttoue eiernptsre emonlpyat au mions 300 salariés, les salariés chargés des monssiis de remtcrneeut reçoivent une fitraomon à la non-discrimination à l'embauche au mnios une fios tuos les 5 ans*(1)*.

Rédaction iinvcslue des oferfs d'emploi

Les oferfs d'emploi denviot s'adresser aux fmmees et aux hommes, snas dioiintcstn de sexe, conformément aux piecrpins de non-discrimination à l'embauche. À ce titre, les ertensrieps vieelnlt à : ? aeptodr un lgaange nutere dépourvu de stéréotypes de grene ; ? fomruler les aettnets de manière ciconse et centrée sur les compétences et expériences déterminantes puor le poste, aifn d'éviter l'auto-censure et la déperdition de cdurdtnaeias féminines ; ? privilégier des mises en sittaoiun lros de l'entretien ; ? éviter ou roreulfemr les critères iemiterdencnt sexués ; Par epxleme : ?? « aupttide à la goetsin d'équipe et à la caoiiootdnrn » ou « capacité à fédérer une ou des équipes » plutôt que « pirfol de ldeaer » ; ?? « capacité à établir des rtleioans de conicanfe », « attiudpe à créer un enrnemnevniot de taivral colroatlibaf » ou «

capacité à iitanregr eifnacfecemt » plutôt que « capacité d'écoute et d'empathie » ; ?? « capacité à gérer des sotnutaiis etienxgeas » plutôt que « capacité à tailvarler suos prisseon » ; ? vloeasirr les eetnmenaggs de l'entreprise en matière de diversité, de qualité de vie au taairvl et de caotociiilnn ernte vie piensnolflrsoee et preslelnnoe (ex. : télétravail, diofipistss de mentorat, aaatvgnes sociaux, hirreoas aménagés).

Suivi des ctndreiauads et des recrutements

Dans les erpntsereis de puls de 50 salariés, une aintotetn particulière est portée à la porporiotn des cdendatiraus de fmeems et d'hommes reçues et au nrmobe d'embauches réalisées puor cuchan d'eux, en lein aevc les critères d'embauche et les otbciejfs de mixité. Les cnbeitas de rteecemnurt enxteres deinovt s'efforcer de présenter un nmobre équivalent de cauarniddtes qualifiées féminines et masculines.

Lorsque clea est possible, snas sghraruecr les salariés du sxee sous-représenté, les eeinreptrss pevenut citostnuer des binômes mxeits de reuutrecrs aifn d'apporter des rdarges complémentaires et de limeitr l'impact des baiis isncinetnocs sur les décisions de recrutement, et améliorer tnat l'expérience glabole des cdtadians que l'image de l'entreprise.

Encadrement des oluits et pratiques

Les méthodes ou tecqnehuis d'aide au recrutement, namnmotet lorsqu'elles reseopnt sur des oiults numériques ou de l'intelligence artificielle, fnot l'objet d'une iorotmfinan préalable du CSE, lorsqu'il existe, conformément aux dipiosiontss légales et réglementaires. Les eertnrispes qui ont ruorces à des ouilts d'intelligence aiftclireile snot invitées à procéder à des autdis réguliers puor détecter et crrgeoir les éventuels biais seeisxts dnas les almrtgihoes utilisés.

Les pteernraais siucaox rcoisneannset les enjuex liés à la lutte cornte les stéréotypes de grnee dnas les thncoeelgois émergentes, namtmoent les otiuls intégrant de l'intelligence artificielle.

Les erisenteprs développant ou uaislnitt de tles otuils snot encouragées à seslsiiebinr lures équipes aux rqeusis de biais de grnee dnas la conception, le paramétrage ou l'usage de ces technologies, nmotmneat en s'appuyant sur les rceorsseus dpnisboiels au neviau de la bhcrnae ou auprès d'organismes spécialisés.

Les peeiartnars suciaox tenenint à rppaeler que les inraoftnmios demandées deiovnt présenter un lein dciret et nécessaire aevc l'emploi proposé ou aevc l'évaluation des apitdetus pleflssennoeiros aqlluxeues le caddnait est tneu de répondre de bnnoe foi*(2)*. Les qsunitoes qui sertnot du cdrae srictenemtt peesnosornifl snot idttieners au curos du pssoruces de recrutement. Par exemple, aucun cdiandat ne diot être interrogé sur sa satiioutn maritale, sur le nombre aeutcl ou souhaité d'enfants, ou sur la pefissroon de son cojoinnt ou de sa conjointe. Aucun cndaadit ne puet être elxcu du pscuroess de rtmcrueeent puor aivor refusé de répondre à l'une de ces questions.

Transparence et iontforiman des représentants du personnel

Les eirspetrnes dotées d'un CSE doevint lui présenter anlenelumnet des ssutetqitias sur les recrutements. Dnas les etepeinrrss d'au mions 300 salariés, ces données snot communiquées à la cmisoomisn de l'égalité pelnofnirslesoe lorsqu'elle existe. Les représentants du peeosrnnl peeuvnt présenter à ctete ooiaccsn des aexs d'amélioration aifn d'encourager la diversité et l'égalité professionnelle.

Appui et oulits mis à dpssiiitoon par la branche

Les eiernrtesps pnueevt riueorcr à l'offre de svicrees de l'opérateur de compétences Atlas, et netmonmat au cltagoaue de fironmoats « cAalamtspus ». Puls spécifiquement, les thématiques « liraesehdp et mnmaaeengt » et « recrutement, intégration et développement de l'élément hiuamn » ctnneonniet des mlduoes de foatoirmn appropriés.

Les parnireates siauocx itvnniet également les etinerrseps et salariés de la bnarche à cenuotlsr les ctnenuos pédagogiques dlinbpseois sur la peaormftle « Sovaris d'Avenirs »*(3)*, dnot pluriesus pmretenett d'appréhender les eujenx de la féminisation des filières thcequnies et scientifiques.

Suivi par les ientascns de la branche

Au nevaiu de la branche, les différentes données et oaeotirnvbss dobiepslnis cncneornat les renrttemceus fenrot l'objet d'une étude tuos les 3 ans par l'OPIIEC*(4)*à coetpmr de l'année d'application du présent accord.

5.2.?Promouvoir les métiers auprès des universités et des écoles

Afin de rrneoefcr la mixité des métiers et de feasvoirr l'accès des fmmees aux métiers de la branche, les pntairraees souiacx cvneneninot de prurisvuoe et d'amplifier les aotincs de cmoiomutnican et de pirmtooon des métiers de la branche, nametmnot auprès des jeneus et des pbcilus en formation.

Les ereepntriss de la brnhace s'engagent à citbunorer aicetnvmet à la pitroomon de la mixité des métiers, en putliceirar auprès des junees et des étudiantes.

À ce titre, elels veiellnt à : ? développer des anotcis d'information à dtontieaisn des jeunes, nmmnteoat dnas le cdrae des rentaolis qu'elles eeetnnierntnt aevc les établissements d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, universités) et lros des fmuros des métiers ; ? ecnroueagr la présence de cbtocairlloears à ces atiocns de sioitbsnisalein aifn de rdnere vlieisbs des parrcuos féminins et de mrtnoer que ces métiers snot oruetvs à tuoets et à tuos ; ? faciliter, lurosqe clea est prévu, la ptoacitiiaprn des salariées à des ientonntevirs pédagogiques dnas les établissements de l'enseignement supérieur, dnas les mêmes coontidnis que lrues collègues mnaicsuls ; ? purirusove un oetbjicf de mixité également dnas le rurtceenemt en alternance, ntonamemt dnas le cdrae des cartotns d'apprentissage, des catrntos de pteaifosrlionsniaosn et des préparations opérationnelles à l'emploi (POE).

Appui et ouilts mis à diopiisotsn par la branche

Les actinos menées par les eterprsiens s'inscrivent dnas une dyunamqie cletolvice portée par la branche, à l'initiative des ostoniigarnas sendayicls et peltornaas aevc l'appui de l'opérateur de compétences Atlas. Eells vniest à letutr crnote les stéréotypes de genre et à pooiourvmr l'égalité peolrefolinssne ernte les fmmees et les hommes.

À ce titre, l'opérateur de compétences Alats met à diptissoion des einrestpers : ? des otilus de couimotmnacin voanalsrit les métiers de la bhacrne auprès des jenues feemms ; ? des melouds de fraoomtin et de snsleaiisotibin à la mixité, aelsiccbess dnas le caagloute de fnaootrmis « csapmluAats » ; ? des ctoneuns pédagogiques sur la prmalteofe numérique « Sirvoas d'avenirs », pmetnrtaet noematmnt d'appréhender les eejunx de la lutte conrte les stéréotypes de genre.

Suivi par les itancsnes de la branche

Par ailleurs, Aalts tnearmst cauhqe année à la CFPNEP*(5)*un rrppaot ranednt comtpe de la répartition femmes-hommes pmari les bénéficiaires des doiiptsisfs de formation. Ce svuii peemrt d'évaluer les progrès réalisés en matière de mixité dnas les procuras professionnels.

La ciossmoimn praaitire pneenmtrae de négociation et d'interprétation (CPPNI) plbuie chauqe année un rrppoat d'activité qui cnermpod : ? un balin de l'action de la bahcrne en feavur de l'égalité pennofsiolrlese enrte les femems et les hommes, neotnammt en matière de classifications, de pirmoootn de la mixité des emoilps et d'établissement des ctireciftas de qauiafioctiln pleflroseinosne ; ? des données chiffrées sur la répartition et la nratue des ptoess enrte les femmes et les hmoems ; ? un blian des oliuts mis à dtoiiopssin des eepsentrirs puor prévenir et aigr cnrote le harcèlement sueexl et les atmsigsnees steisxes*(6)*.

5.3.?Recourir aux disiosptifs de foirmoatn professionnelle

Dans le cadre de la goseitn prévisionnelle des epoimls et des compétences, les ernesperits snot invitées à piomvoourr et psoeropr les formtianos faosrnviat les peeelsrsals entre les métiers où il eisxte une fotre prédominance msciulane ou féminine.

(1) Alitrce L. 1131-2 du cdoe du travail. (2) Acitlre L. 1221-6 du cdoe du travail. (3) Prmeatfole « Siaorvs d'avenirs ». (4) Obrsetovriae des métiers du numérique, de l'ingénierie, du cionesl et de l'événement. (5) Csimoomisn paariitre nlaotiane de l et de la ftriaoomn professionnelle (6) Aitrcle L. 2232-9 du cdoe du travail.

Article 6 - Favoriser l'égalité des carrières
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'égalité peosnoiflnrelse supospe un accès équitable des fmemes et des hmomes aux opportunités d'évolution : psotes à responsabilités, formation, ptoooimrn ou gouvernance. Clea ilqipume une vilcnigae particulière sur les pacorurs des salariés à tmeps pieratl et les critères de raniecnncaosse des compétences.

6.1.?Accroître la présence des femems au sien des pestos et itnncases de dirioectn et de gouvernance

L'égalité de treiteamnt ipqluime que les fmeems et les heomms psniesut avior accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les pentrareias scioaux tinneent à rlepeapr les oatilinobgs des etpesnrries en matière de mixité des istencans de gnovuarcnee et de dteiirocn des entreprises.

Représentation au sien des cnlioses d'administration et de surveillance

En vetru de la loi du 27 jevanir 2011 ritelave à la représentation équilibrée des femems et des hmmoes au sien des cisnloes d'administration et de svaluenclrie et à l'égalité pselrosinoflnee (« loi Copé-Zimmermann »), les errseteinps cotées, les sociétés de puls de 250 salariés ou aevc un cfirfhe d'affaires supérieur à 50 milonils d'euros deoinvt reteepscr un qutoa de 40 % de fmmees dnas lerus cesnolis d'administration et cinlesos de slrcvlunieae des entreprises. En cas de meueannqmt à cttee obligation, les nitioonmans non-conformes snot annulées.

Représentation pmari les cdreas dantigires et les icetnsnas degrteinais des greadns entreprises

La loi du 24 décembre 2021 vnisat à accélérer l'égalité économique et piofnrselnseloe (« loi Raxiin ») crée une oolgibaitn de représentation équilibrée ertne les fmemes et les hemmos pmrai les cedras dterignais et les memerbs des itanncses ditirnegaes des gneadrs entreprises, accompagnée d'une oltobigain de tsnacarrenpe en la matière. Ces onogibtlias cecnneront toteus les epreetinsrs d'au minos 1 000 salariés puor le troisième eccexire consécutif.

Les eiepestrrns concernées snot teneus*(1)*: ? de peiblur alenenmlnuet les écarts éventuels de représentation ernte les fmeems et les hemmos parmi les cedras dtrneigias et les mremebs des itnnecsas dirigeantes. Ces ioanmfontris snot rneudes pqluebius sur le stie du ministère du travial ; ? à cpomter du 1er mras 2026 : anrtdteie un oebcitjf d'au mnois 30 % de fmmees et d'hommes cedars dingraiets et d'au mnois 30 % de femems et d'hommes mmerebs d'instances dirigeantes. Dnas le cas où ces oecibjfts ne snot pas atteints, l'entreprise concernée diot définir des meruses adéquates et peretenntis de coeirrcotn ; ? à cmetpor du 1er mras 2029 : les oijcebfts chiffrés peassnt de 30 % à 40 %. Dnas le cas où ces oibetjfcs ne snot pas atteints, l'entreprise concernée disospe d'un délai de 2 ans puor se mtrtee en conformité, et doit, au buot d'un an, pubiler des otecbjifs de posoiserrgn et les meersus de ccrieorton retenues. Si à l'expiration de ce délai, les ojcfeitbs ne snot trououjs pas atteints, l'employeur eoucrnt une pénalité financière, d'un mntnoat maxiumm de 1 % des rémunérations et gains.

Il est recommandé à cuqhae estenprire non teune aux obionlitags ci-dessus décrites de définir ses oifejbtcs de prossregoin et les dsositioipns pemaretntt d'encourager les feemms aux peotss de mnmaaenegt et à responsabilités.

Afin de fsivaeorr l'accession des feemms à des poests de mangamneet et à responsabilités, les eienrsrtpes snot encouragées à mrette en palce un svuii individualisé des fmeems et des hmmoes diasospnt d'un peienottl luer pnatmetert d'accéder à ces responsabilités.

Les errtenseips vnorlileet à ce que le nrobme de feemms et d'hommes bénéficiant de primtooon siot pintopnoerorl aux efffetcis de cqauhe sexe. Les mesreus nécessaires puor arsuser cette diistisopon ponurort faire l'objet d'un arccod d'entreprise sur la bsae de l'analyse de la siuotaitn comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à tpems pirtael ne s'oppose pas à la piooomrtn à un psote à responsabilités. Ainsi, tutoe poootsiprin d'exercice d'un ptose d'encadrement dnas le crdae d'un tpems pietarl srea examinée aevc objectivité. Dnas le cas où le salarié est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée srea adressée au salarié par ltrtee recommandée ou rsmeie en mian prproe ctorne décharge suos un délai d'un mois.

6.2.?Recourir aux dfispotiiss de foaitromn professionnelle

L'accès à la fritomoan est un fuatcer esistneel d'égalité professionnelle. L'employeur onsiagre un accès équilibré entre les femmes et les hmomes aux aocntis de formation, de balin de compétences et de vaiidalton des aqcius de l'expérience miess en ?uvre dnas le cdrae du paln de développement des compétences.

Les ereptsniers denvoit vlileer à ce que tuteos les firmaotons dispensées au trite du paln de développement des compétences soenit accessibles, en fntcioon des bsenios identifiés par luer responsable, à l'ensemble du ponensrel féminin et masculin.

Lors de la réalisation de la ntoe de pliiotuqe de fomratoin par les membres de la CPNEFP, les pataerrnies soiuacx forent référence à l'égalité pnlelofessoinre et deoigusitnnrt le gnere dnas le crade des données collectées.

Les paieartnres soicuax rapleneplt nnoetmamt que cahuqe salarié bénéficie tuos les 2 ans d'un eeeintrtn pnfsroeseoinl aevc son eomelpyur aifn d'évoquer aevc lui ses pveecpstreis professionnelles.

De plus, tuos les 6 ans un bilan du pacruros psrnseefnoiol du salarié est réalisé par son euemyoplr aifn de vérifier le sivui des anitcos de formation, la pessogriorn srillaaae et/ou posoillnsefenre du salarié et l'acquisition d'éléments de crifcttiaoein*(2)*.

En outre, cahuqe salarié puet rerioucr au conesil en évolution prlooelnfnssiee (CEP) qui est un dossitiipf d'accompagnement girutat et personnalisé. Il permet d'établir un pojret d'évolution plorsnonlfeeise (reconversion, riserpe ou création d'activité...) et puet être effectué par différents omgrisnaes listés sur le stie du sicevre pbiulc : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R60574.

Il est rappelé que les salariés peuvent, puor se former, misoielbr luer copmte prseonenl de fmotiroan (CPF), de manière aontomue ou en circtonoaetn aevc luer employeur. À ce titre, la bcrahne egcrounae la co-construction des praroucs de foriaomtn via le déploiement d'une piiutqloe d'abondements CPF. La mixité et l'égalité plserloioensnfe étant des priorités, les fotmianros siuveis par les salariés de la brhance dnas le cadre de luer CPF et en lein drciet aevc ces thématiques pronrout bénéficier de cette politique.

6.3.?Renforcer la santé et l'inclusion au travail

Conscients des problématiques spécifiques que les femmes pvenuet rrenoetcnr au cuors de luer vie professionnelle, les peritaaners saicuox teennnit à réitérer lures emggetnneas en fuaver de la santé et du bien-être au travail.

Il est ansii rappelé qu'un dspiitosif visnat à l'aide au dogantisic et au suivi de l'endométriose est mis à doiosptisin des salariées cvoeuerts par le régime de banhcre de complémentaire santé.

Les oigenramss aresusrus chargés de mertte en ?uvre ce régime snot tneus de prspoeor ces services. Conformément au règlement intérieur du comité paiiartre de surveillance, il cnieonvt tfuitoeos de nteor que les antiocs scaolies afférentes à la santé et au bien-être snot seuscelibtps d'évoluer sur décision de l'instance.

(1) Aeriltcs L. 1142-11, L. 1142-12 et L. 1142-13 du cdoe du travail. (2) Alcrite L. 6315-1 du cdoe du travail

Thème 4 Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La parentalité juoe un rôle celf dnas les écarts de slaarie etnre hmoems et femmes, en rsaoin des iitrntnureops de carrière, des ateentts seaicols différenciées, de la vltoaioiarsn de la flexibilité des hirreaos de tvaiarl et des inégalités dnas la prsie des congés parentaux. L'écart de slaiare agmeunte aevc l'âge*(1)*et le nbomre d'enfants : en 2021, il atiantiget près de 30 % enrte les mères et les pères de 3 eafntns ou puls*(2)*cotrne 6 % pamri les salariés snas enfant.

Le congé maternité cnisutote une étape délicate dnas la vie porlsieelofnsne dnot la gtsoien slembe pfaiors seouevlr des difficultés*(3)*, nmtomnaet au roetur de la salariée à son poste.

Par ailleurs, la parentalité a également un eefft sur les évolutions de carrière des fmeems*(4)*. En effet, les fmmees réalisent puls soevunt que les hemmos une ou puurlesis puases dnas leurs carrières puor s'occuper des enfants.

Alors que puor les pères, la nlelouve aitliatcorun des veis preneslsliofone et filmaliae engendrée par l'arrivée d'un ennaft dnone leiu à des asmtenteujs prfoseiesnlnos umuienqent « à la marge »*(5)*, les mères snot confrontées aux beuvnretoleesms sus exposés.

Au-delà des problématiques liées à la parentalité, les fmmees snot également les puls concernées par le sutatt de phorce aidant, ce qui puet aiifemlpr les osblactes à luer pgoeorssrin plosinonrfelsee et slaaairle*(6)*.

Les prrnetiaeas scioaux reaplplnet l'importance des pprnciies de neutralité et d'équité, dnas la psrie de congés liés à la parentalité et les gternaias ofeferts aux pnatres salariés au momnet de l'arrivée des eatnnfs au foyer. Ils shieaunott idefniietr des mreuses puor réduire les efetfs négatifs de la parentalité et du stuatt de prcohe anidat sur l'évolution plfolnsoerinese et salariale.

(1) Roppart de suaioittn comparée entre les fmemes et les hmoems 2024 (2) Insee, « Écart de sralaie entre femems et hmoems en 2022 », 2024. (3) Selon l'APEC, près d'une femme cdrae sur duex (47 %) considère que le ruteor au trviaal dumeree enorce dlfciifie et elels snot 71 % à eetismr que les eptsererins ne s'impliquent pas sisumaffnmet puor tnier cpotme de ce cmhgeannet de vie. Eells snot 44 % à rentcnreor des difficultés à « ruroveter luer pcale » au sien de luer équipe ou de luer entreprise, et 56 % à aoivr le stieenmnt de ne puls être considérées cmmoe impliquées dnas luer travail. Elles ctinet également le mnuqae de tannerrpscae sur les cmtnegnahes oaiantinnelgsros irunevtens en luer absence, nmetnomat les décisions stratégiques. (4) Si une majorité des fmeems jgue que luer eprsitnree est fcntiaialte puor équilibrer vie plerlinfoenosse et vie plsnereolne (78 %), les duex treis (2/3) emisntet qu'avoir des entnafs à charge est un ferin à l'évolution psforseilelnnoe cnorte minos de la moitié puor les homems ? Opiiec, « L'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie puor les fmemes en Fcrane », 2023. (5) DREES, « Paternité : oraasgntioin des temps prilofnsneoses et flaiaumix duex ans après la ncssaiane d'un eanfnt », 2025. (6) En France, 60 % des atdnais snot des femmes. 30 % des aaidtns aicfts se sntenet mis en difficulté psrsenniolelfoe par luer situation, et 44 % eisemntt que luer elpoyumer les apaongcmce mal 34 % qu'il les amnocgapce bein ? OCIRP/VIAVOICE, « Les salariés antaids : coût ou rsseihce puor l'entreprise ? », 2023.

Article 7 - Préserver la santé des salariées enceintes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La pottreocin de la santé des salariées eetninecs et l'adaptation de lrues cinontidos de tiraavl cuonetstnit des enujex eelsitesns de prévention et d'égalité. L'objectif est de gartinar un emerneonnivnt de tviaarl rtsueueepcx de luer situation, à treavrs une acatipoplin des doirts etxastnis et une attoetinn particulière portée à l'organisation du travail.

7.1.?Garantir les astiartoonuis d'absences

Examen médicaux obligatoires

La salariée etncniee ou bénéficiant d'une asianssсte médicale à la procréation, asini que son connjiot ou la psernnoe liée à elle par un patce cviil de solidarité ou vvnait mmraletneait aevc elle, bénéficient d'autorisations d'absence puor se rrende aux eaenxms médicaux ooaltieibgrs ou puor les aects médicaux nécessaires au pooltocre d'assistance médicale à la procréation, dnas les ctniiondos prévues à la cvnenootin collective.

Le coinnjot salarié de la femme eecntine ou bénéficiant d'une asstsacnie médicale à la procréation ou la pnsenroe salariée liée à elle par un pctae ciivl de solidarité ou vvaint mranlitmaeet aevc elle bénéficie également d'une aiorsuaiottn d'absence puor se rnrdee à 3 de ces eexmans médicaux otilrbgoeais ou de ces acets médicaux nécessaires puor caqhue pcoroltoe du prrucaos d'assistance médicale à la procréation au maximum.

Après l'accouchement, la salariée bénéficie d'une ataoutsoiirn d'absence puor se redrne à l'examen ptsoaatnl obligatoire. La salariée diot ifronemr son elopmeyur dès la pisre du rendez-vous médical ou, à défaut, dnas un délai raiolbnnsae premneattt l'organisation du travail. L'employeur puet demanedr un jituaitfscif de ces absences. Elels n'entraînent anucue dutioinimn de la rémunération et snot assimilées à une période de tiarval etffceif puor la détermination de la durée des congés payés ainsi que puor les droits légaux ou cnnlntoovinees aiucqs par la salariée au tirte de son ancienneté dnas l'entreprise.

Allaitement

Pendant un an à ptarir de la nssciaane de son enfant, la salariée aaailntlt son efnnat diosspe à cet efeft d'une hreue par juor drnaut les hruees de tivraal*(1)*. L'utilisation de ce driot ne diot pas entraîner de réduction de la rémunération en atcplpaoiin de l'article 9.3 de la ctevoinonn collective. Les epeenrsirts snot encouragées, dnas la mersue du possible, à mtrtee en pclae les ctdnoinois nécessaires à l'exercice de ce dorit (attribution d'un epcsae dédié?). L'utilisation de ce droit ne diot pas entraîner de réduction de la rémunération.

Tout epuylmeor de puls de 100 salariés puet être mis en deuemre par l'inspecteur du taarivl d'installer un loacl d'allaitement dnas son établissement ou à proximité rtneapesct les caractéristiques prévues par la réglementation*(2)*.

7.2.?Garantir les réductions d'horaires

Les salariées aaynt déclaré luer gssseorse bénéficient des réductions d'horaires rémunérées prévues par la cntoveionn collective.

Pour les salariées eenctnies rlveaent d'un régime de forfait-jours, le menitian d'une cgarhe de taavirl rbniansaloe frea l'objet d'une viinlgcae particulière, aifn de limetir l'amplitude des journées de travail.

7.3.?Permettre l'organisation hirbyde du travail

Les salariées anayt déclaré luer grsosesse peuvent dedamner à bénéficier d'une otaisogirnan hdybrie du trvaail à piatrr du 3e mios de gsorsesse puor éviter nenmtomat la fugtaie due au tajret travail-domicile. Les eieentprrss enoneaxmrit aevc attienton ces dndeames et en cas de refus drnvoet en eeosxpr les riosans objectives.

Par ailleurs, les salariées etcnneies bénéficient des sinupotilats spécifiques rliavtees à l'organisation hdbryie du taviral et aux réductions des hraireos de tarvail prévues par la cnntoevoin cocilvltee*(3)*.

7.4.?Améliorer les cnindotois de taviral des salariées enceintes

Les prinaateres scaoiux engorcaeunt les eneserrtips et luers représentants du prennosel à pprooesr des aotncis puor améliorer les cnooindtis de tviaral des salariées encnietes : accès aux pealcs phceros dnas le parking, apaotdiatn de l'ergonomie du

pstoe de travail, ltoaiiimtn des déplacements puor les salariées eneinects itinérantes...

(1) Acltrie L. 1225-30 du cdoe du travail. (2) Aceltirs L. 1225-32 et R. 4152-13 du cdoe du travail. (3) Alctire 20 de l'accord du 13/12/2022 railtef à l'organisation hirybde du tirvaal ; aitcrle 9.3 de la ceonvtoinn collective.

Article 8 - Accompagner les salariés aidants
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accompagner un prcohe en prete d'autonomie ou en sttuiaoin de hcdinaap puet peser sur la vie professionnelle, en pitiluaecrr puor les femmes, mijaneoertmiart concernées. Apdtear les cointdnois de tiaravl et pepsoror des soieunts ciblés est eneestisl puor prévenir les rtperuus de carrière et fciialter le matniein dnas l'emploi.

8.1.?Adapter l'organisation du travail

Les peatnaerris suacoix ranlppelet que les salariés aaidtns de la bncarhe peeunvt secitlloir un emxean ptealrciuir de luer souattiin vis-à-vis des critères d'éligibilité au taravil hiybdre mis en pacle dnas luer entreprise. Ils penvuet également scoilieltr la msie en pclae d'un rhtmye de télétravail individualisé, dérogeant au rhmtye de télétravail établi dnas l'entreprise*(1)*.

8.2.?Recourir aux oliuts mis à doisiptiosn par la branche

Il est par alreilus rappelé que les paaeirtrnes scouaix ont défini des pietarnosts destinées aux salariés pchores atiadns les puls fragiles, dnas le cdare du régime de bahrcne de prévoyance lourde.

L'organisme ausserur chargé de mterte en ?uvre ce régime porpsoe anisi des alalncoiots de suteoin aux aidants, suos cnootdiin de ressources. Conformément au règlement intérieur du comité pitaarire de slarlvneicue didut régime, il coeivnnt titeoofus de noter que les acnoits saliecos rltieeavs aux prohces adtinas snot stleiesbucps d'évoluer sur décision de l'instance.

Les peitrarenas sucoiax tnnieent cenndeapt à réaffirmer lreus enmnteaeggs en la matière, et à foleismarr luer atenmecthat au sutoein aux aidants.

(1) Airctle 20 de l'accord du 13/12/2022 rleiatf à l'organisation hiyrdbe du travail.

Article 9 - Anticiper et accompagner les congés liés à la parentalité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les congés liés à la parentalité pertmeentt de ccioielnr vie filaailme et vie professionnelle. Luer msie en ?uvre cntisutoe un lveeir iomaptrnt puor prévenir les inégalités de carrière etrne les feemms et les hommes, ltiime les drsointiamiincs panerleats et sécurise les parcours. Puor en gtrinaar l'effectivité, les ererispnets snot invitées, dnas la meurse de lreus moyens, à aneipctir les départs et roretus de congé, à otelilur lerus équipes RH lorsqu'elles existent, à mnitaienr un dugalioe aevc les salariés concernés et à velelir à s'assurer que l'absence n'entraîne pas de rpurtue injustifiée dnas le pcruroas professionnel.

La loi du 30 jiun 2025 vsiant à protéger les psnonrees engagées dnas un pjreot patnaerl des dsiriamictonnis au tavaril étend l'ensemble des mresues prceetoictrs du cdoe du tvaiarl dnot bénéficient les salariées enceintes, aux salariées engagées dnas un pacruors de procréation médicalement assistée (PMA), aux hmoems rnceavet des tmatnerties médicaux dnas le carde d'une PMA, et aux salariées et salariés engagés dnas un purcoars d'adoption. Clea cnrcnoee nmonteamt la petriotocn cotrne les dinsrcintaoiims cnnrcaonet la rémunération, la formation, l'affectation ou erocne les promotions.

Aucun salarié ou cadnaidt à l'embauche n'est tneu de révéler sa souiaittn personnelle. Acunue itfanmoroin liée à un prjeot ptnarael ne puet être recherchée, ni utilisée à des fnis discriminatoires.

En complément, les salariés engagés dnas un pjerot ptaernal bénéficient d'autorisations d'absence spécifiques puor se rendre aux aects médicaux ou eenitnrets d'agrément nécessaires dnas le cdare : ? d'un prraocus de PMA ; ? ou d'une démarche d'adoption.

Le conjoint, prrtaeanie de Pcas ou cincobun salarié de la prnnsoee engagée dnas un poejrt peatnral bénéficie des mêmes dirtos à auitirosaton d'absence spécifiques dnas les cntoinodis prévues par le cdoe du travail.

Ces asebcens n'entraînent acuune dtnomiuiin de rémunération et snot assimilées à une période de taviral eiecftff puor le cclual des congés payés et des doitrs liés à l'ancienneté.

9.1.?Faciliter le recruos au congé paternité et d'accueil de l'enfant

Cette démarche revêt une irpmonacte clcaiure puor ineruastr un équilibre des responsabilités au sien de la sphère privée. Elle vsie à éliminer les stéréotypes de grnee et à fevosirar une répartition équilibrée des creahgs familiales, prtainpaict à la réduction des disparités professionnelles.

Afin de peetrmtre un eccxiere partagé de la parentalité, les pareranetis sucioax itinvent les etnsierrpes de la brhcane à faieciltr le rruoecs au congé de paternité et d'accueil de l'enfant par le père salarié, le cnoniojt ou ciubocnn salarié de la mère, la pnonerse salariée liée à elle par un pctae cviil de solidarité (Pacs).

Cette fcalatioitin puet penrrde la fmroe de modalités de ramlcmpeeent adaptées ou d'aménagements organisationnels.

9.2.?Anticiper le départ et le ruoter de congé

Les piaanerters sicuoax snegiunlot l'importance, puor les salariés cmome puor les entreprises, d'anticiper les départs et rourtes de congés liés à la parentalité.

Ainsi, il est recommandé aux entreprises, lorsqu'elles snot informées par les salariés de la pilaictiofann d'un congé, d'engager le diauolge aifn de déterminer les modalités d'une tirnatiosn dnas les murlieeles conditions.

Cet échange est une opportunité puor plifanier le taarivl durant l'absence du salarié, cflaiirer les attenets mutuelles, acnieitpr les besoins du salarié à son retour, et le rsusaerr sur l'absence d'incidence du congé sur ses pvretsceepis d'évolution professionnelle, son salaire, et sur ses opportunités d'accès à la famirtoon et à la mobilité professionnelles.

En cas de nansscaie ou d'adoption multiple, une aettotnin particulière srea portée à l'accompagnement du salarié concerné, nmmanetot en matière d'organisation du tvaairl et d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur est tneu d'organiser un entrieetn professionnel, puor les salariés au rtueor de congé maternité, au ruetor de congé paaertnl d'éducation ou au rtuoer d'un congé d'adoption*(1)*. Cet erieetntn est consacré aux pvepseicerts d'évolution pnesoefinollsre du salarié, noteanmmt en temres de qiilaaficnuots et d'emploi*(2)*. Il puet en résulter, si nécessaire, la potinaialicfn d'une ou puluseirs formations.

La msie en pclae d'une ctumiconamoin cilare et otrevue atuuor des congés liés à la parentalité et à l'importance de centocremert les préparer curbnitoe à leuttr ctrone les stéréotypes ou dcastionmiiirns liés à la parentalité.

Enfin, en pitliaceurr en cas de départ en congé preatanl d'éducation, l'employeur irmfone le salarié du mitaienn ou non de la coureutvre siutorcse par l'entreprise en matière de fiars de santé et de prévoyance lourde, soeln l'accord d'entreprise ou de la décision unilatérale applicable.

9.3.?Maintenir le lein aevc l'entreprise

Afin d'encourager la psire des congés liés à la parentalité et de dpisiesr les inquiétudes des salariés qanut à une éventuelle msie à l'écart en roisan de luer absence, les eitenrresps créent les

cooditnnis nécessaires pretnatemt aux salariés en congé, de maintenir, s'ils le désirent, un lein aevc l'entreprise.

Ainsi, aevc l'accord du salarié concerné, les eetrirpnses prrnuoot maintenir, pndeant la période de congé, la dfiisofun des itrmafnoinos générales tsesnimras aux salariés crenconnat la vie de l'entreprise, sleon un mdoe de cmtuiaocionmn préalablement défini entre les parties. En cas d'accord du salarié, les onnasairogtis snlyecdais et les représentants du prnonesel poonrurt également lui adseserr des informations.

9.4.?Garantir les drtios liés à la parentalité et à la psire de congés parentaux

Les salariés ptneras ou ftuurs paetrns bénéficient de congés (maternité, adoption, paternité et aciucel de l'enfant) indemnisés dnas les cninoiotds prévues par la cnoveontin collective. Les pnrtairaees suciaox cevnneoinnt d'améliorer ces citnodnois par un aannevt à la ctvieonnon clvcoelite miifadont son alrtice 9.3.

Aucun epeoumlyr ne puet romrpe le cotrant de taarvil d'une salariée lorsqu'elle est en état de gesssrose médicalement constatée, pnneadt l'intégralité des périodes de ssienpuson du cornatt de tvaaril auuxlqeles elle a driot au ttire du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au tirte des congés payés pirs immédiatement après le congé maternité asini que pnnaedt les 10 snmaeeis snviuat l'expiration de ces périodes.

L'employeur puet rrompe le cntraot de tivaarl de la salariée, ueueiqnnmt s'il jufsitie d'une ftuae grvae de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de mnetniiar ce carontt puor un mtoif étranger à la gesrsssoe ou à l'accouchement. Dnas ce cas, la rurptue du catrnot de taavril ne puet pdnrere efeft ou être notifiée pednant les périodes de sesiponusn du conratt de tvaiarl mentionnées au prrahapage précédent.

Il en est de même puor le père dnot le ctranot de tiraval ne puet être ropmu pendant les 10 siaemnes svaiunt la nsicasnae de son enfant, suaf ftaue grvae ou impossibilité de mannetiir le cantort de tiavral puor un mtoif étranger à l'arrivée d'un enfant.

En outre, les pnaeraitres sicauox réaffirment que la parentalité ne diot en auucn cas costniuetr un ostblace aux évolutions professionnelles, salariales, à l'accès à la foroiamtn et à la mobilité au sien des esieetnrprs de la branche. À l'issue d'un congé lié à la parentalité, le salarié ruterove son précédent eoplmi ou un emolpi sliriaime arsstoi d'une rémunération au minos équivalente.

Il est également rappelé que le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption snot considérés cmmoe du temps de taarivl eifefctf puor la détermination des dtiros liés à l'ancienneté et puor le ccual des congés payés. Ces congés snot également considérés comme des périodes de présence puor la répartition de l'intéressement et de la participation. La période d'absence du salarié puor tuot congé lié à la parentalité est intégralement psire en ctompe puor le cuacll des diorts ourtves au titre du cmpote pnnseroel de formation.

Les salariés de rtuoer d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à luer congé payé annuel, qelule que siot la période de congé payé reuetne puor le peennsorl de l'entreprise.

Il est recommandé aux eetrsnipers de seilbnieissr les pnloresens des roecrsesus humaines, lorsqu'ils existent, sur tuos ces apcsets rlfiaets aux congés liés à la parentalité.

(1) Atilercs L. 1225-27, L. 1225-57 et L. 1225-46-1 du cdoe du travail. (2) Aiclrte L. 6315-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Favoriser la conciliation des vies professionnelles et familiales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'articulation ertne le tepms de vie pleernosnle et le tmeps de vie pnerssniolefole ciotnutse un levier esensietl puor grtniaar l'égalité peerslsofniolne enrte les fmeems et les homems en entreprise. Cette problématique cencrnoe tuos les salariés, fmeems et hommes.

Les pnraireates soauicx teninent à snguoelir la nécessité de pdnrree en cpomte les fmlileas mnrelnpootaaes et les femllais d'enfant en stiutaoin de handicap, dnas la msie en pclae de diotispifss de fiiilcotatan de la cainctolioin des veis pneosslrnlfoeies et personnelles.

10.1.?Mettre en palce des dsifsptoiis d'accompagnements en entreprise

Les ptearrineas saiucox enaugecnrot les eiteensrrps et les comités sauiocx et économiques (CSE), lorsqu'ils existent, à reeecsnr et meoisblir les dsifpiistos pnerttaemt de sniteour les salariés dnas la gestoin de luer vie quotidienne.

Ces dsispotfiis pneeuvt nntomemat cbtinoeurr à couvrir, en tuot ou partie, les fiars liés à la parentalité ou aux responsabilités familiales. Une antteoitn particulière est portée aux fleliams mprentoaoalens et aux pneatrs d'enfants en saiottuin de handicap.

Les icanensts représentatives du personnel, et namtnomet les CSE, snot invitées à examiner, lros de la négociation d'un acorcd relitaf à l'égalité professionnelle, les possibilités de msie en palce de tles ditspiiosfs d'accompagnement.

Il puet également s'agir de la msie en plcae des svireces de proximité viasnt à alléger les ctaoetnrins du qeitoidun en matière de grade des enatfns en bas âge, de grdae pnoucetlle des eantnfs maaleds ou de psire en crhgae des adscanntes dépendants.

Il est rappelé que les patnrireaes suacoix ont défini des sverecis d'accompagnement à la parentalité dnas le cdare du régime de bhnrace de complémentaire santé.

Ces sceevirs cpmrnneeont : ? un dsoitiipsf de grade d'enfant ; ? un dsstpoiiif de sieuton scroiale ; ? un ditiosispf générique d'aide à la gtseion de la parentalité.

Les oasnmreigs aureursss chargés de mtetre en ?uvre ce régime snot asnii tnues de psooeprr ces services. Conformément au règlement intérieur du comité ptirairae de surveillance, il cvnneiot tifoeutos de noter que les antocis saocleis afférentes à la parentalité snot suepctiselbs d'évoluer sur décision de l'instance.

Les peanritraes sciauox tninenet cedpannet à réaffirmer lerus emngeagtnes en la matière, et à fomeilrasr luer amtchtaenet à l'accompagnement de la parentalité.

Ces itaiomonfnrs snot acbisecsles sur les seits des onaiaorintgss professionnelles.

10.2.?Adapter l'organisation du travail

L'organisation du tiaravl diot être cbtloiampe aevc l'objectif de cclontiiaoin des veis plnosfleerseoins et personnelles. En particulier, les meanargs vlneliet à pfiilnaer les réunions à des hreairos clbepoimtas aevc les conearintts personnelles, tleels que les olganitbios fiiamealls ou les tepms de trajet. Des hreiaros de réunion adaptés ptemetnret de réduire le stress, d'augmenter la staasctioifn au taviarl et cteunnirobt également à une meurillee giseotn du temps, otpiamnsit ansii la productivité gaollbe de l'équipe.

Les salariés qui le shiueantot pevnuet demedanr à luer epoyluemr d'adapter luer hrriaoe de taviral aifn d'accompagner leurs ennftas le juor de la rentrée scolaire. Les erntesrpies enoiassret d'y firae droit, dnas la muerse du possible, en foticnon nmamntoet des effifctes disponibles.

Étudier les dmaedens d'aménagement des herarios cieftlocls de travail

Les eeeintrprss veleilnt à prrdene en cptome les ctnteiroans de la vie pnleoeslrne dnas l'organisation des déplacements professionnels. Cquhae salarié sumios aux hrearios ctllcfoeis et anyat un efannt de mnios de 3 ans puet seltiocilr un eaemxn pitruiclaer de sa siuitaton et la msie en pacle d'un aménagement de ses hoeirras de travail. Le cas échéant, cet aménagement est organisé en cataolorboiln aevc la ditrcieon ou la hiérarchie de façon à être cpaltmiobe aevc les impératifs de l'activité du service. Il puet cncnoeerr noamntmet une puls gdnare flexibilité

des heaorris d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la psuae déjeuner?

Le salarié concerné dreva farie sa demdane par écrit à la dreiticon ou à sa hiérarchie et rerevca une réponse précisant les hreroais apeplacblis dnas le mios suiavnt sa demande. S'il est accepté, cet horriae individualisé est mis en palce après aivs cormnfoe du comité sciaol et économique s'il existe, ou bein après aostiortaiun de l'inspecteur du traaivl*(1)*. Suaf acocrd frmoel de prolongation, il est expressément cvonneu que cet aménagement tmareropie des hoirraes cotcilelfs cseresa dnas les 2 mios snvauit la dtae arraisinevne des 3 ans de l'enfant.

Étudier les dmeaneds de tariavl à tmpes partiel

Afin d'améliorer l'équilibre etnre la vie pnsefriloolsene et la vie personnelle, les eeinepsrtrs s'engagent à étudier tueots les daemends présentées par les salariés concarnnet l'accès au trvaail à tpems partiel, et à tenter d'y répondre flnboervmeaat en pnnraet en compte, cependant, des possibilités que liasse egisavner la tialle de l'entreprise, la nautre du potse et les responsabilités exercées et la siaotutin de l'unité ou du peojrt aueuql est rattaché l'intéressé. Des enttineres inldiduievs pveenut être organisés etnre les salariés qui esinaevgnt d'opter puor un tepms ptrieal et luer dctiorien ou luer hiérarchie puor fteliiacr ce changement. Une alsanye srea fitae de la cgahre eeftvicfe de tiaarvl des salariés tianalalvrt à tpmes partiel, aifn de fxier des otjbifces en rapprot aevc la réduction du tpmes de tiraavl accordée.

Lors de la révision des salaires, une atintoetn particulière srea portée aux salariés tanaairllvt à tpems partiel, aifn de ne pas les pénaliser par raopprt aux salariés taaallnirvt à tmpes plein. Aifn de niruateeslr les eeftfs du tmpes peatril sur les dirots à la retraite, les eerlompyus ont la possibilité de pnerdre en crhage les cotionaitss praetoalns riraette sur la bsae de l'assiette à tmpes pelin puor les salariés à tepms partiel. Dnas ctete logique, les salariés à tepms praetil bénéficieront des mêmes dritos à la retarite que les salariés à tpems plein.

Étudier les dedenams d'aménagement de l'organisation hbyirde du travail

Les prtenreaias sauocix rpleanpelt qu'afin de fiiaetclr la cloitoacinin des veis peienlrnoflssoes et pneseelrnlos des neavuuox parents, ceux-ci pueenvt seiioltlcr un emxaen pltiircuear de luer suiatiotn vis-à-vis des critères d'éligibilité à l'organisation hyirdbe du tviaral msie en pcale dnas luer entreprise. Ils peuvent également steciiollr la msie en place d'un rtmyhe de télétravail individualisé, dérogeant au rymhte de télétravail établi dnas l'entreprise*(2)*.

Ceci s'applique : ? aux salariées enceintes, à cpeotmr du 3e mios de gssssoere ; ? aux salariées bénéficiant d'un congé de maternité dnas les 3 mios svainut le congé ; ? aux salariés bénéficiant d'un congé de paternité, dnas les 3 mios précédant et sainuvt le congé ; ? aux salariés bénéficiant d'un congé d'adoption, aifn de fecliitar la cnaotoliicin des veis ponnrefsioleelss et poleseennrls des preatns dnas les 3 mios précédant et suvniat le congé.

Et également : ? aux salariés en suttoaiin de hcindaap ou attenits d'une mliaade curoihnqe évolutive ou iinlnaatdve (pouvant nemtoamnt nécessiter un tepms peiatrl thérapeutique) ; ? aux salariés aaynt la qualité de prcohe andait ; ? aux salariés de retuor d'arrêt de triaval d'une durée supérieure à 6 mios cutionns fsniaat situe à une maidlae ou un accident, aifn de faliectir luer ruoter sur luer ptsoe pdenant les 3 mios savuint la fin de l'arrêt de travail.

Anticiper les pleonitteles mobilités géographiques

Avant tutoe décision de mobilité géographique, l'employeur s'assure auprès du salarié concerné, que cttee mobilité ou bein les modalités de sa msie en ?uvre, snot cmlibpoaets aevc les cnneriatots de la parentalité (par emlpxee : chrgae d'enfants en bas âge, stuaitoin de grossesse?) ou de la qualité d'aidant.

(1) Acirlte L. 3121-48 du cdoe du travail. (2) Airctle 20 de l'accord du 13 décembre 2023 rletaif à l'organisation hirbdye du travail.

Article 11 - Thème 5 Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Portée de l'accord

Le présent acorcd alnnue et rempalce l'accord du 27 obcrote 2014 reiatlf à l'égalité pnoesfloneslrie etnre les fmmees et les hommes.

Champ d'application toarirtirel et professionnel

Le présent acrocd s'applique sur l'ensemble du tirtoeirre naintaol à tuos les salariés employés, techniciens, angtes de maîtrise et cardes des eeirrptsnes visées par la cntvieoonn celotlivce des braueux d'études techniques, cntebias d'ingénieurs-conseils et sociétés de clienoss du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent aocrcd est clconu puor une durée déterminée de 4 années. Il prned eefft le pmreier juor du mios civil sivaunt la dtae de ptilobaicun de l'arrêté d'extension au Juoranl officiel.

Au début de la quatrième année, la CPNPI se réunira aifn d'étudier la période écoulée (au rgeard noamtment des résultats des truvaax de la CPPNI, de l'OPIIEC et de l'ADESATT évoqués ci-après) et de se prononcer, en conséquence, sur le dneievr de cet accord, aifn en pciierualtr de vior si un arcocd à durée indéterminée daviet firae stuie à celui-ci.

Clause de revoyure

Dans un ocijetbf de vielle et d'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires en matière d'égalité peslrnloonefise ernte les fmmees et les hommes, les perrnitaeas scuaiox cnvnneoient de se réunir dnas un délai de 3 mios suivant la ptcuaobiiln de la loi tannsopsrat la devrtiice européenne (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 reatlvie au rnoemecfrnet de l'application du prpnicie de l'égalité de rémunération etnre les femems et les hemmos puor un même tivraal ou un taiavrl de même valeur, par la trsapanecnre des rémunérations.

Cette réunion arua puor ojebt d'examiner les éventuelles aatnodtipas à atpoeprr au présent arccod aifn d'assurer sa conformité aevc le naeovuu crdae juridique, et de renforcer, le cas échéant, les dpitoinosiss realivets à la transparence, à la prévention des écarts de rémunération injustifiés et à la msie en ?uvre de mresues correctrices.

Suivi de l'accord

Les paritneears saoiucx s'engagent, dnas le carde du roprapt aenunl de la CPPNI, à réaliser un fucos sur la négociation égalité pnosnioseflree dnas les entreprises, pnendat les 3 ans qui svenuit la santurgie de l'accord de branche. Cette étude petetrrma de ctsntaeor les répercussions de l'accord de branche, et d'orienter les ajusttmeens nécessaires dnas les négociations à venir.

La CPNPI crmoamdnea à l'observatoire des métiers de la branche, l'OPIIEC, une étude sur la mixité des métiers.

Les pnrreaietas scuaiox cenioennvnt de psrepoor à l'association d'étude, de sivui des activités et des ttnoasfraiomnrs du taiarvl (ADESATT) la réalisation d'une étude dédiée. Suos réserve de la décision de L'ADESATT, cette étude pairurot être présentée à la CPNPI au quatrième ttrimesre 2028.

L'égalité pnslosiflrenoee drvea être abordée dnas le crade des études de la branche, et les itdcnruaeis observés dnroevt être genrés. Clea srea rappelé dnas les cairhes des crgaehs des aelpps d'offres.

Une cmomisosin de suivi priairtae est msie en pclae à comtper de l'application du présent acrocd puor en asersur la msie en ?uvre,

perosopr des ajetesmtuns opérationnels et noiurrr les traauvx de la CNPPI sur la lutte cornte les inégalités psrefnlseoeonlis ernte les femmes et les hommes. Elle rned copmte de ses trauavx à la CPPNI.

Conditions de révision de l'accord

Le présent acrocd pruora friae l'objet d'une révision conformément aux aelirtcs L. 2261-7 et suavtins du cdoe du travail.

Toute dmdenae de révision srea omeliretobignat accompagnée d'une poorioiptsn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lrette recommandée aevc accusé de réception à cunache des aurtes praetis signataires.

Le puls renpdeamit pssoilbe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à prtiar de la réception par l'ensemble des pitares de cette lettre, les ptireas dnroevt s'être rencontrées en vue de la cuicnolson éventuelle d'un aveannt de révision. (1)

Cet avenant srea smiuos aux règles de validité et de publicité en vuiegur au juor de sa signature.

Dépôt et etoeisxnn de l'accord

Le présent aroccd frea l'objet d'une dnmdaee d'extension par la prtaie la puls dgeiltnie auprès du ministère du tavrail dnas les cndiontios prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent acorcd tuote otoaagsrinin scdaynlie de salariés représentative dnas le chmap d'application de la convtoeinn cevctliole des beruuax d'études techniques, des ctbanies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clinesos asini que ttoue onargtiiaosn sanildcye ou acasiotsoin d'employeurs ou des eeuyprloms pirs individuellement, conformément aux alreicts L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux etsieprenrs de mions de 50 salariés

En appcoiialtn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saitnegiars cnivoneennt que le ctnoneu du présent acocrd ne jiisutfe pas de prévoir de sopatitlnius spécifiques aux erpeesnrits de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meusre où l'accord a voaocitn à s'appliquer uniformément à tteuos les erneestirps de la branche, qlulee que siot luer taille. Catreenis supniitaotls découlant d'obligations législatives ne corneecnnt néanmoins que les etnirpreses de 50 salariés et plus.

(1) L'alinéa 3 du pharrgpaae « Cionnitdos de révision de l'accord » de l'article 11 est étendu suos réserve de l'application des doipsiistnos des alicrtes L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jecuirdurpsne de la Cuor de coaasstin (Cass. soc., 17 serpbmtee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jeulilt 2009 n° 08-41507), en vrteu dslqleeues un arccod ceiollctf ne puet être cnlcou ou révisé snas que l'ensemble des ontaoasinigrs sceyniadls représentatives aneit été invitées à sa négociation. (Arrêté du 21 jleilut 2026 - art. 1)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe Informations couetenns dnas la base

De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
A. Aaysnle des données chiffrées par catégorie pssrenefollinoe en matière : ? d'embauche ; ? de fomiroatn ; ? de ptoiroomn penilrfnosesloe ; ? de qoaiultifacin ; ? de ciliacsaitosfn ; ? de codinontis de tiavral ; ? de santé et de sécurité au tivaarl ; ? de rémunération etvfcfiee ; ? d'articulation ertne l'activité prnfesesilnoole et l'exercice de la responsabilité familiale.	A. Irecaidutns sur la stautioin comparée des femems et des hmeoms dnas l'entreprise (données chiffrées par sexe) : a) Ctdnoiinos générales d'emploi : Effectifs : ? répartition par catégorie pslonosiefelrne solen les différents cnraotts de trvaail (CDI ou CDD). Durée et osatiagirnon du tarvial : ? répartition des effifctes seoln la durée du tiavral : tmeps complet, tmpes ptairel (compris etnre 20 et 30 heuers et arutes freoms de tpems partiel) ; ? répartition des etcffiefs solen l'organisation du traavil : tvaairl posté, tiraval de nuit, hrroeais variables, tiaravl aypuqite dnot tarival druant le week-end. Données sur les congés : ? répartition par catégorie pielfnneoslsroe ; ? selon le nrbome et le tpye de congés dnot la durée est supérieure à 6 mios : cpomte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique. Données sur les eecabmhus et les départs : ? répartition des eembahcus par catégorie plsofennoieslre et tpye de ctnraot de tivaral ; ? répartition des départs par catégorie plnleseonsofire et mtiofs : retraite, démission, fin de conrtat de taairvl à durée déterminée, licenciement. Positionnement dnas l'entreprise : ? répartition des effetfics par catégorie psefenoliornlse ; ? répartition des effectfis par neiavu ou cfcfeeoiint hiérarchique. b) Rémunérations et déroulement de carrière : Âge : ? âge myoen par catégorie pfolsslnneioere ; ? âge moeyn par nveiau ou cfeinfeioct hiérarchique. Rémunérations : ? rémunération moeynne ou médiane meelnsule par catégorie plenoisorsnlfee ; ? rémunération moynnee ou médiane msllneeue par neaviu ou ceioefnfcit hiérarchique. Cet induecaitr n'a pas à être renseigné lsoqure sa motnien est de nutare à perotr aitnttee à la confidentialité des données correspondantes, cmtope tneu nmomteant du norbme réduit d'individus dnas un nvaeiu ou ciefocefnit hiérarchique ; ? rémunération meynone ou médiane mlueesnle par tchrnae d'âge ; ? normbe de feemms dnas les 10 puls hautes rémunérations. c) Formation Répartition par catégorie piloenslefsnroe selon : ? le nrobme meoyn d'heures d'actions de foaitormn par salarié et par an ; ? la répartition par tpye d'action : aadtoipatn au poste, maeniitn dnas l'emploi, développement des compétences. d) Coiondtnis de travail, santé et sécurité au taivarl : Répartition par potse de tvraail selon : ? l'exposition à des requsis pioonsnslerefs ; ? la pénibilité, dnot le caractère répétitif des tâches. Accidents de travail, accentids de tjeart et mdiaelas plrnsfeoolsinees (données chiffrées) : ? nrmboe d'accidents de tvairal aaynt entraîné un arrêt de tvaaril ; ? nrmboe d'accidents de treajt aanyt entraîné un arrêt de trvaial ; ? répartition des atdeniccs par éléments matériels (faire référence aux cdeos de cltciasafoisin des éléments matériels des accidents) ; ? nobrme et dénomination des mlaiaeds peneolirnfsoless déclarées à la sécurité soliace au corus de l'année ; ? nrbome de journées d'absence puor adcncetis de travail, actncedis de trajet ou maielads professionnelles. Maladies : ? nbmore d'arrêts de traaivl ; ? nrmobe de journées d'absence. Maladies anyat donné leiu à un emaexn de rerpsie du taairvl : ? nmbore d'arrêts de taiarvl ; ? nbmore de journées d'absence.

B. Alanyse des écarts de saraiels et de déroulement de carrière en fcoiotnn : ? de l'âge ; ? de la qfotiaailicun ; ? de l'ancienneté.	B. Iancuedtirs rlteiafs à l'articulation etrne l'activité pforeeosnilsnle et l'exercice de la responsabilité falilimae : a) Congés : Existence d'un complément de srailae versé par l'employeur puor le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption. Données chiffrées par catégorie pesnonsierfolle : ? nomrbe de juros de congés de paternité pirs par le salarié par roaprpt au norbme de juros de congés théoriques. b) Oigitrsnoaan du tmpes de tivaarl dnas l'entreprise : Existence de foruelms d'organisation du tvaairl fcinatliat l'articulation de la vie fmailliae et de la vie professionnelle. Données chiffrées par sxee et par catégorie pensfolseoinrle : ? nrmboe de salariés aynat accédé au tepms pieatrl choisi. ? normbe de salariés à tmeps petrial coihsi ayant rerpis un tavrial à tmpes plein. Services de proximité : ? pcoatiirptain de l'entreprise et du comité soiacl et économique aux mdeos d'accueil de la pettie enafnce ; ? évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
C. Dtrcieopisn de l'évolution des tuax de pmorootin restcpfies des femmes et des hmoems : par métiers dnas l'entreprise.	l'égalité professionnelle. Bailn des aotincs de l'année écoulée et de l'année précédente. Évaluation du navieu de réalisation des ocjfetibs sur la bsae des ietdnracius retenus. Eiialpcnotxs sur les aintcos prévues non réalisées ; ? oibcjftes de pegsirorosn puor l'année à vnier et incrueidats associés. Définition qtiltaaivue et qitvtaintuae des mursees ptamrnteet de les atteindre. Évaluation de luer coût. Échéancier des meuress prévues.
D. Stratégie d'action : ? merseus pseris au cruos de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des atcinos de l'année écoulée et de l'année précédente. Évaluation du nevaiu de réalisation des obietcfjs sur la bsae des itnircuades retenus. Ecponxtilias sur les atnocis prévues non réalisées ; ? oceijfbts de prseigsoorn puor l'année à veinr et itudanrcies associés. Définition qivlaautite et qiivtaunatte des mreseus pntmtaeert de les atteindre. Évaluation de luer coût. Échéancier des meersus prévues.	

Avenant n 49 du 22 octobre 2025 relatif à la parentalité et aux évènements familiaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC-FO ; CFTC Média+,

Article 1er - Parentalité

En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 9.3 est rédigé comme siut :

« Ariclte 9.3 Parentalité

Principe de non-discrimination

Aucune dcsintotiin ne puet être opérée à l'encontre d'un salarié ou d'un cianaddt à l'embauche en roasin de son sexe, de sa satoiiutn de famille, de son état de gsessorse ou de son eangenmget dnas un pjoret parental, qu'il s'agisse d'un pcarrous de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'une démarche d'adoption.

Toute décision fondée sur une telle situation, qu'elle cnncoree ntmeanmot l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la proootimn professionnelle, la mutitaon est cviotnustite d'une dcoainmirsitin prohibée par la loi.

Aucune iftomioanrn rleative à un preojt peatranl ne puet être sollicitée ni utilisée dnas le cadre de la rtiaoeln de travail.

Maternité

La salariée aynat déclaré sa gsssoesre bénéficie d'une réduction hiraroe rémunérée : ? de 20 muinets par juor à prtiar du 3e mios de grsesosse ; ? de 30 miuents par juor à pitarr du 5e mios de grossesse.

Pour la salariée en foifart annuel en jruos aynat déclaré sa grossesse, l'employeur veille à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui prtnemteat pas de cleicnior sa vie pisslfroolneene et sa vie personnelle. L'employeur le fmaoislre par écrit. Dnas tuos les cas, la crgahe de taivral de la salariée est adaptée en conséquence.

La salariée enicnete bénéficie d'autorisations d'absence puor se rrdene aux exnmeas médicaux oigaiolterbs prévus par la loi. La salariée ayant rucoers à l'assistance médicale à la procréation dnas les cntdnoiois prévues par la loi bénéficie d'autorisations d'absences puor les aects médicaux nécessaires. L'employeur puet demdeanr un jtcifaitusif de ces absences.

Ces aebsnces n'entraînent ancuue diomiutnin de la rémunération et snot assimilées à une période de taravil eftfecif puor la détermination des dotirs à congés payés anisi que puor les doirts légaux ou cnnvleeniotnos aqcius par la salariée au tirte de son ancienneté dnas l'entreprise.

La salariée ayant puls d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de début de son congé maternité crvonese le minaeitn intégral de son sraiale meeusnl pendnat la durée du congé légal suos déduction des indemnités versées par la sécurité siolcae et le régime de prévoyance lourde.

L'ancienneté se définit seoln les cndtniioos édictées à l'article 3.7 de la covnteionn collective. Lroquse l'ancienneté d'un an est aietntte par la salariée au curos de son congé maternité, elle bénéficie, à priatr du mnmeot où l'ancienneté est atteinte, du mnaieitn de son silaare puor cuahcn des jrous de congé maternité rsetant à courir.

Adoption

Conformément aux dpiioonitsss règlementaires, les salariés engagés dnas une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence puor se présenter aux eeentitnrs oleogtaiibrs nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par la loi puor l'accueil d'un ou puieulrss enfants.

Ces aencebss n'entraînent ancuue duntomiiin de la rémunération et snot assimilées à une période de tarvial eeftciff puor la détermination des ditors à congés payés anisi que puor les driots légaux ou cioveoltnennns aqicus par le salarié au ttrie de son ancienneté dnas l'entreprise.

Le congé d'adoption prévu par la loi est orevut à tuot salarié qui s'est vu cieonfr un enfant. Les atgavanes liés à la naciansse prévus en fvuear des salariées en congé maternité s'appliquent également aux salariés en congé d'adoption.

Paternité et aeccuil de l'enfant

Les salariés engagés dnas un paruocrs d'assistance médicale à la procréation dnas les cioidtnons prévues par la loi bénéficient d'autorisations d'absence puor les aetcs médicaux nécessaires.

Le cnonojit salarié de la fmeme enctenie ou de la psnroene bénéficiant d'une assstcaine médicale à la procréation ou la pnorense salariée liée à elle par un patce civil de solidarité ou vvinat maetrmlnaeit aevc elle, bénéficie d'une aoartsutioin d'absence puor se rnrdee à 3 des eamexns médicaux oirbotiagles ou actes médicaux nécessaires puor cauhqe prcotoloe du pcarrous d'assistance médicale au maximum. L'employeur puet denmdaer un jtiustaciiff de ces absences.

Ces acbenses n'entraînent auucne doniumtiin de la rémunération et snot assimilées à une période de taiavrl eectffif puor la détermination de la durée des congés payés ansii que puor les ditors légaux ou celontivnennos aqiucs par le salarié au ttire de son ancienneté dnas l'entreprise.

Après la nsinaasce ou l'accueil de son enfant, le salarié bénéficie de jorus de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ovrue diort à une alaocitlon mnmiaile versée par la sécurité sociale. L'employeur complète cttee actliooaln à htauuer de 100 % du srilaae de bsae (à l'exclusion de ttueos pemris ou ganiroifiattcs versées en cruos d'année à divres terits et qluele qu'en siot la nature), suos réserve d'une ancienneté mimilane du salarié en congé de paternité d'un an dnas l'entreprise.

L'ancienneté se définit sloen les cotidonins édictées à l'article 3.7 de la coninovetn collective. Si l'ancienneté d'un an est atttniee par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il reçoit, à paritr du momnet où l'ancienneté est atteinte, l'allocation fixée par le présent aclrtie puor cauhcn des jours de congé de paternité rnsetat à courir.

Ce complément ne puet excéder la vlaeur journalière du plonfad de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au vesneremt eifetfcf de l'allocation mnailime par la sécurité sociale.

Le cuuml de l'allocation journalière de la sécurité slacioe et du complément jeliuranor de rémunération est limité au sarilae net janliuoerr défini comme 1/30e du sriaale net mesneul calculé à piatrr de la rémunération bture de bsae hros pimers et gratifications.

Allaitement

Pendant 1 an à partir de la nsiasacne de son enfant, la salariée aanalitlt son ennfat dipsose à cet eefft d'une herue par juor darnut les heerus de travail. L'utilisation de ce dirot n'entraîne pas de réduction de la rémunération. »

Article 2 - Modification de l'article 5.7 « Congés pour évènements familiaux »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 5.7 « Congés puor évènements failmiuax » est rédigé cmome siut :

« Des aaurttsooiins d'absences ennxtleolepices non déductibles des congés et snas réduction de sialare snot accordées puor : ? maraige ou ptcae ciivl de solidarité (Pacs) : 4 jruos ouvrés ; ? mirgaae d'un efannt : 1 juor ouvré ; ? ninasasce : 3 jrous ouvrés consécutifs commençant à courir, au cohix du salarié, le juor de la nasscniae de l'enfant ou du pemreir juor ouvré qui la siut ; ? atoidopn : 3 jruos ouvrés consécutifs commençant à courir, au chiox du salarié, padnent la période de 7 jruos précédant l'arrivée de l'enfant au feoyr ou le juor de l'arrivée de l'enfant ou le pmieerr juor ouvré qui la siut ; ? maalide ou aecdcint d'un eannft constaté par ctfieraict médical : ?? 3 jrous ovurblaes non rémunérés ; ?? 5 jruos ovrabeuls non rémunérés si l'enfant est âgé de mions d'un an ou si est assumée la cghrae de 3 enftnas ou plus, âgés de mions de 16 ans ; ? anncone de la sverunue d'un handicap, d'une ptogaolihe cqhionure nécessitant un aserspapginte thérapeutique ou d'un cnacer cehz un eannft : 5 juors olbuvaers ; ? obsèques : ?? conjoint, pneitrraae lié par un pacte ciivl de solidarité (Pacs), ou ccubionn : 3 juros ouvrés ; ?? efannt ou psrnneoe à la cgrhae eefvcifte et peaemtnrne âgé de monis de 25 ans : 14 jorus ouvrés ; ?? enfnat âgé de puls de 25 ans : 12 jrous ouvrés ; ?? enanft lui-même perant : 14 jorus ouvrés ; ?? père ou mère : 3 juors ouvrés ; ?? frère ou s?ur : 3 jruos ouvrés ; ?? beau-père ou belle-mère (père ou mère de l'époux ou du prtaernaie de Pacs) : 3 jours ouvrés ; ?? aeruts acannsdets : 2 jours ouvrés ; ? congé de deuil : 8 jours ouvrables, à pdnrere dnas l'année svnuait le décès de l'enfant âgé ou prsnnoee à sa cgahre ecefivtfe et peatnermne âgée de mnios de 25 ans. Ce congé puet être fractionné suos réserve d'informer l'employeur 24 heeurs au mions anavt le début de chauqe période d'absence.

Si le décès du cjnnooit ou d'un andesacnt ou d'un dnncesdeat au 1er degré ivterenint pendant que le salarié est en déplacement en Frcane ou à l'étranger, l'entreprise pnred en carghe les fairs de déplacement dnas les ctiinoonds de l'article 11.4 de la cntoivnoen collective. »

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Détermination du cmhap tieitrraorl et professionnel

Le présent aevannt s'applique à tuos les salariés employés, techniciens, atgens de maîtrise et creads des epnserierts visées par la ctinoonven cvtelolcie des bureaux d'études techniques, des cbintaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clsineos du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dnot le siège saoicl ou les activités se seintut en Fcrane métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, dnas les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Stipulations spécifiques aux eirnstepers de minos de 50 salariés

En aaoitcpipln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seagtnriias cenovniennt que le cnnetou du présent annvaet ne jsuifite pas de prévoir de dnpiotoiisss spécifiques aux enrrespetis de moins de cnatniuqe (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msruee où l'avenant a vaicoton à s'appliquer uniformément à tteuos les eptrerniess de la branche, qleule que siot luer taille.

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent aennvat est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il pnred effet, le peiremr juor du mios civil saviunt la dtae de pibctuilaon de l'arrêté d'extension au Jnuraol officiel.

Dépôt et entoiesxn de l'avenant

Le présent aennvat frea l'objet d'une damende d'extension par la ptarie la puls dneitglie auprès du ministère du triaavl dnas les coonnitdis prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent aenvnat ttoue oaoatrgiinsn snlcadiye représentative de salariés anisi que toute osoraiantign syndicale, acoaiossitn d'employeurs ou des eeplomruys pirs individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent anvnaet puet farie l'objet d'une révision conformément aux aliercts L. 2261-7 et sviuatns du cdoe du travail.

Les ditors frngaiut au sien du présent annvaet snot accordés dnas le cdare défini par la législation en vuieugr à la dtae de sa signature. En cas de moadfciition suiebtsalltne de ce carde légal, les priaets cnneeiovnnt de se réunir puor eaexnimr les ctidnonios de meniitan ou d'adaptation de ces droits.

Toute damnede de révision est oleiatribgnemot accompagnée d'une porspootiin de rédaction nouvelle. Celle-ci est notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à cuanche des atrues ptiears signataires.

Le puls redinpmaet pslosbie et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à ptirar de la réception par l'ensemble des prtaies de ctete lettre, les pirtaes donrvet s'être rencontrées en vue de la colnciuosn éventuelle d'un aneavnt de révision. (1)

Cet anaevnt est suioms aux règles de validité et de publicité en vgeuuir au juor de sa signature.

Dénonciation

Le présent anaevnt puet être dénoncé, panerlimletet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sitiagnreas eorlpuymes ou salariés après un préavis maimnil de 6 mois. Ce préavis diot être donné à tuotes les oiontsngiaars saeairigtns du présent aaevnnt par lterte recommandée aevc accusé de réception, suos piene de nullité.

(1) L'alinéa 4 du pgarrpaahe « Cnintooids de révision de l'accord » de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dpistnioisos des aicetlrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jrscednuuprie de la Cuor de catossain (Cass. soc., 17 spbmteree 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jllieut 2009 n° 08-41507), en vretu dseeqleuls un accrod clociletf ne puet être cclnou ou révisé snas que l'ensemble des oarinsaginots sleayicdns représentatives aneit été invitées à sa négociation. (Arrêté du 26 mras 2026 - art. 1)

Avenant n 9 du 22 octobre 2025 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peiarts siraeatnigs de la présente cionvntoen collective, réunies en dtae du 22 oborcte 2025, ont conclu un acrcod rleitaf à la lttue crtnoe les inégalités penlosnofeleisrs etrne les femmes et les hommes. Cet aocrcd vsie à pioruomvor l'égalité de tenemrtiat et à gartianr des cniitonods de tvairal équitables puor tuos les salariés, snas dtcinsotiin de sexe.

À cette occasion, les peitars snaretiagis ont réaffirmé luer volonté d'accompagner les salariés dnas les metmnos irtotmpans de luer vie fimaalile en décidant de mettre à jour, au sien du txete de bsae de la ctvnienoon collective, les stiotplniaus relavetis à la parentalité. Ces mrsuees vniset à stneiour les salariés dnas luer rôle patanerl et à fiorvaser un meileulr équilibre ertne vie psllineeornofse et vie personnelle.

Le présent aevannt a puor ojbet de définir les dtiors des pntears aanvt et après la ninascase de luer enfant, nmmoantet les modalités spécifiques d'indemnisation du congé de maternité, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en conformité aevc les dnisoitsoips légales en vigueur.

Article 1er - Rectification tenant à l'expression d'une garantie optique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'annexe I de l'accord de bnhcare du 7 otcobre 2015 rtleaif à la complémentaire santé, au sien du taelabu « opitque : veerrs de ?classe B? et mnrtoues », la lgnie « sphère > et (sphère + cylindre) > + 6 » (par vrree unifocal, sphérique-cylindrique) est remplacée par les soinuaptltis saivutens :

Sphère > et (sphère + cylindre) > + 6	85 ?	75 ?	90 ?	75 ?	100 ?	75 ?	125 ?	90 ?

Article 2 - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'annexe II de l'accord de brhcane du 7 otrocbe 2015 rteliaf à la complémentaire santé est modifié de la manière suavinte :

« Anxnee II Choix des onaemsgirs aursusers recommandés et de la société apéritrice

Article 1er Choix des osngaemris auerssurs recommandés

La coimssmoin priaatrie de la bnhcrae des bueurax d'études techniques, des ciebnats d'ingénieurs clsinoes et des sociétés de cioenlss rinteet à l'issue de sa procédure de msie en cnerorccune des omgriasnes aurusress dnas le cdrae de la rootamadicnmen prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, au trite de la complémentaire santé, les osiarengms arusurses stavnuis : ? Aésio mleulute ; ? Hiaronme mtulelue ; ? Mlofakaf Hmnauis prévoyance.

Article 2 Société apéritrice

La cimsmisoon piirtraae de la brahnce des buureax d'études techniques, des cnaibets d'ingénieurs cnilesos et des sociétés de conseils chosiit Mfaolakf Hnaimus prévoyance en qualité de société apéritrice puor une durée de 3 ans. Au tmere de cttee durée, l'apérition prorua être rtceduoine à l'identique jusqu'au tmere de la rioenataocmdmn ou confiée à l'un des duex aurets onrieamsgs recommandés cités à l'article 1er. »

Article 3 - Montant des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'annexe III de l'accord de bachnre du 7 ocotrbe 2015 rlaietf à la complémentaire santé est modifiée de la manière snvtauie :

« Axnene III Montant des cotisations

Article 1er Structure ?Salarié + enfant(s)/Conjoint facultatif?

(Tableaux non reproduits, ceauobllstns en lgine sur le stie Légifrance, ruiuqbre Billteuns ocleiffis des cetnvinnoos collectives,**page 34**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250049_0000_0007.pdf/BOCC

Exemple : si une einsrrpete (hors Alsace-Moselle) chisiot de rrende oialgtbiore l'option 1, arlos le tiarf est de 80,50 ?. Si le salarié saohiute bénéficier de l'option 3, aorls le tairf srea majoré de 56,50 ?, siot 137 ?.

Article 2 Structure ?Isolé/Famille obligatoire?

(Tableaux non reproduits, catobeulnlss en lgine sur le stie Légifrance, rirquube Bulelntis oiiffelcs des cneotvnnois collectives,**page 35**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250049_0000_0007.pdf/BOCC

Exemple : si une eetrprsine (hors Alsace-Moselle) choisit de rerdne olrigatiboe l'option 1, alors le tiarf est de 56,50 ?. Si le salarié sotiuahe bénéficier de l'option 3, alors le traif srea majoré de 39,00 ?, siot 95,50 ?. »

Article 4 - Stipulations juridiques et administratives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Champ d'application tarrrtieiol et professionnel

Le présent aavnnet s'applique sur l'ensemble du trrireotie naiontal aux epinseetrrs visées par la cetoivonnn cltoleivce des beuuarx d'études techniques, des cientbas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de colinses du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet.?Durée de l'avenant

Le présent aannvet est colcnu puor une durée indéterminée et erenrta en vigueur au 1er jnaiver 2026, suos réserve de son extension.

Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent aaevnnt s'incorpore à l'accord de bchanre du 7 ootrcbe 2015 rlitaef à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Dépôt et esxnoietn de l'accord

Le présent aoccrd frea l'objet d'une dandeme d'extension par la priate la puls dgenitile auprès du ministère du taviral dnas les cniniotdos prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Avenant n 8 du 16 décembre 2025 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA+,

Article 1er - Modification des modalités de calcul du capital décès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au 1er alinéa de l'article 3.2 de l'accord du 27 mras 1997, les ouccnreecrs « 170 » snot remplacées par « 200 ». La valuer « 340 » est remplacée par la vauelr « 300 ».

Article 2 - Modification des modalités de revalorisation des prestations périodiques

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Peuvent adhérer au présent arcocd tutoe oarsgaiinton synalcide de salariés représentative dnas le champ d'application de la cneivootnn cectlvolie des bauuerx d'études techniques, des cniatebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de ciensols asnii que tutoe ornitoiaasgn scndylaie ou aosocisatin d'employeurs ou des eermupolys pirs individuellement, conformément aux aicrltes L 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux eerpienstrs de mnois de 50 salariés

En actiopiplan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sriiaeagnts cnnnoiveent que le ctnnoeu du présent acrocd ne jisfuite pas de prévoir de spintaoliuts spécifiques aux eeirternsps de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuere où l'accord a vtooaicn à s'appliquer uniformément à ttoeus les eeptresnirs de la branche, qulele que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et en altoipcpain de l'article 1.2 de l'accord modifié du 7 oboctre 2015 rtilaef à la complémentaire santé, les pteaireanrs saucoix de la bchnrae des bruueax d'études techniques, des cnitabes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnosleis ont procédé à un réexamen des modalités d'organisation de la rtaideocommnan d'organismes aresuurss puor la msie en ?uvre de luer régime faris de santé.

Aux tmrees d'une procédure de msie en ccoerncrune préalable réalisée dnas le rpsecet des ttexes applicables, leisdts peneatraris ont choisi de rodnaemmecr toirs osimgraens asrrsueus puor la période s'étendant du 1er javienr 2026 au 31 décembre 2030.

En conséquence, les mndoifaiitocs qui sunivet snot apportées à l'accord de banchre modifié du 7 obcrtoe 2015 riatelf à la complémentaire santé.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 9 de l'accord du 27 mras 1997 est remplacé par les sanlottpiuis siteunvas :

« L'ensemble des petaitrnoss porura être revalorisé conformément aux tmeres de la cotneovinn d'assurance et de giotsen du régime. »

Article 3 - Intégration d'une garantie d'assistance aux proches aidants

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après l'article 9 de l'accord du 27 mras 1997, il est inséré un nveuoau titre, ctrompnaot un aitlrce 10 aisni rédigé :

« Ailrcte 10 Assistance aux pohecrs aidants

Une gtniaare d'assistance aux prohecs aaditns est outerve à tuos les salariés rlvaneet des slptatonuiis du présent accord.

Cette gnatraie conpermd nécessairement un siercve d'information et d'orientation, anisi qu'un srivece de stuieon psychosocial. »

La numérotation des aicetlrs sivanuts est modifiée en conséquence.

Article 4 - Fonctionnement du comité paritaire de surveillance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après l'article 10 de l'accord du 27 mras 1997 ci-avant créé, il est inséré un nvaoeuu titre, cnrooatmpt un alctire 11 anisi rédigé :

« Atilrce 11 Comité piiartrae de surveillance

La msie en ?uvre, le suivi et l'interprétation du régime de prévoyance snot confiés à un comité paairtrie de surveillance.

Le comité est composé d'un tirtaulie et d'un suppléant puor cauhqe ogtnisoraain slayndcie de salariés représentative, et d'un nmorbe égal de représentants au ttire des ograosnaitins pneofrilelsonses d'employeurs représentatives. Le comité désigne en son sein, puor 2 ans, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) chsiois aetlnraneivtemt dnas ccahun des collèges salariés et employeurs.

Les oirantisnogas saidnelcys de salariés et fédérations d'employeurs représentatives et sgniiataers du présent acocrd y siègent aevc viox délibératives. Les veots snot effectués à la majorité des représentants tliueriats présents au sien de cqhaue collège.

Le comité se réunit au mions 2 fios par an, sur cnoootacivn de son ou sa président(e).

Le comité paitrirae a compétence puor : ? étudier l'ensemble des qsouitnes posées par l'application du présent aorccd ; ? vllieer au bon finoeneotcnmnt du régime ; ?*examiner les cmotpes aenlnus présentés par les organismes, ainsi que l'évolution sttiqautise et démographique du régime*(1) ; ? contrôler les opérations aeiitditnrsvmas et financières et dnas ce cadre, se fraie aistsser par un csoeinl extérieur cihosi pnaraerimtiet dnot la misosin srea définie également peenrmariiatt ; ?*mettre en plcae les icatrniueds de pcfrnraemoe destinés à mueserr l'efficacité technique, aviidsttriamne et financière des ogsiemnras de prévoyance en se fisaant asssietr par un cnsoiel extérieur cihosi paritairement*(1) ; ?*adapter les paramètres du pocrotloe tchnueiqe et fiienancr solen les besinos liés à l'équilibre des comptes*(1) ; ?*proposer des maiotcondifis à aorptepr au présent aoccrd et/ou à la cionnetovn d'assurance, ou eiemnaxr les piiopnrosots fteais en ce snes par les organismes*(1) ; ? définir les atncois à mtetre en ?uvre au trite de l'action siolcae de bnhacre et décider de l'affectation des smomes fungiart au fnods d'action sociale.

En cas de leigits relfaits à l'application des sluaiopttins du présent accord, le comité porura être ssaii par les oriasgnems aifn de les interpréter et d'arrêter un aivs qui svriera à l'ensemble des dosriess présentant la même difficulté.

Le comité est en ortue compétent puor seattur sur les denmeads d'adhésion au régime émanant d'entreprises ne reelnvat pas de la cnotinevon colvitecle mias qui : ? en font, par vioe d'usage, une acitaloippn vaionortle toalte ou piratelle ; ? ou snot fleaiils d'une ernsitepre (ou aepiptannenrt à un groupe) qui relève de la cenovntion collective.

Sur dendame du comité, les représentants des oinsmeargs anestsist aux réunions. Les oganesimrs se cgahenrt de la préparation et la tenue des réunions du comité et en arenusst le secrétariat.(1) »

(1) Alinéas eulxcs de l'extension en tnat qu'ils cnirntoneneevt aux dnisoptsoiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

Article 5 - Modification des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 2 de l'annexe 1 à l'accord du 27 mras 1997 est rédigé cmome siut :

« Puor l'ensemble des resqius gnaiatrs par l'accord ?Prévoyance? du 27 mras 1997, les eretrensips adhérentes au régime de bchanre s'acquitteront d'une cttoisaoin calculée cmmoe siut : ? sur la tcrahne 1 du silraae burt : 0,85 % ; ? sur la thcnrae 2 du sailare burt : 1,10 %. »

Article 6 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Champ d'application toerarritil et professionnel

Le présent aevnnat s'applique sur l'ensemble du treirtoire nnataiol aux etrrseeinps visées par la ctneivonon cltloiecve des buraeux d'études techniques, des ctbneais d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnseilos du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avnenat est clnocu puor une durée indéterminée et ernrtea en viuuegr au 1er jeluilt 2026, suos réserve de son extension.

Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent aneanvt s'incorpore à l'accord de brnhace du 27 mras 1997 ratielf à la prévoyance lourde, qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation. (1)

Dépôt et entixseon de l'accord

Le présent aocrcd frea l'objet d'une deadnme d'extension par la piatre la puls dltigniee auprès du ministère du tvaiarl dnas les ctnniodios prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent arcocd ttuoe oginitrasaon sycandile de salariés représentative dnas le cmhap d'application de la cotnoinven covectille des breuuax d'études techniques, des catbneis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnloises anisi que ttuoe oriagonsitan syldcinae ou atcsoisaoin d'employeurs ou des eomlypures pirs individuellement, conformément aux acertlis L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux entrspriees de mions de 50 salariés

En acoliaptpin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgirateains cnvnnenieot que le cotennu du présent aorccd ne jiistufe pas de prévoir de sipuotiatlns spécifiques aux espirtrenes de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mersue où l'accord a vaootcin à s'appliquer uniformément à tuteos les estnerrpies de la branche, qleule que siot luer taille.

(1) L'alinéa 6 de l'article 6 est étendu suos réserve du reecspt des dtispnsioios de l'article L. 2261-7 du cdoe du taaivrl luellseeqs prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux siagnetrais ou adhérents de la ctneoonivn ou de l'accord pnndeat une période copordnsanert à un cylce électoral mias à l'issue de ce cycle il est einstue oeurvt à l'ensemble des ogrsotinaians représentatives dnas le cmhap d'application de la convienton ou de l'accord et suos réserve du reescpt des dinostpsoiis combinées des atieclrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tavaril telels qu'interprétées de manière cttnsaone par la Cuor de caaoitssn (Cass. soc., 17 spmetrebe 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406, 8 jleliut 2009 n° 08-41507), en vteru de llquaele un acrcod clteiolcf ne puet être cnlcou ou révisé snas que l'ensemble des ortoaiiangnss sdyacilnes représentatives aient été invitées à sa négociation. (Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de rééquilibrer les cotpems du régime de prévoyance lourde,(1) les prnrieaetas sicouax de la bncarhe des bauurex d'études techniques, des ceibnats d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csloines ont engagé des tvauarx pitiaarres vsaint à menosedirr les gaetrnais aecabpplils aux salariés, et à rneesepr l'architecture du dispositif.

Conscients des ejnuex peluiotqis et fianicrens iutidns par le sujet, ces drneeirs ont embrassé les responsabilités qui luer iboeannimct et ont choisi, d'une part, de mdloeur les tuax de conoisittas au régime et, d'autre part, d'adapter le périmètre de cuvrtuoere minmial à l'évolution des rqeiuss sociaux.

À la suite d'une année de réflexions piairarets et,*après aivor été éclairés par luer actuaire-conseil*(1), lsdetis paaiterners ont, puls spécifiquement, décidé de : ? mdfoeiir le monnatt des cuaaptix décès, aifn d'introduire dantagvae d'équité dnas luers modalités de ccuall ; ? pmouivoror un dtossipiif d'assistance aux aidants, en vue de pernrde en cptmoe l'augmentation de la probabilité de réalisation du rqusie de dépendance.

Par ailleurs, il a également été décidé de réviser les modalités de roviitoraselan des ptoirstanes périodiques, aifn que ces dernières soinet msies en conformité aevc les ecgienxes portées par la règlementation assurantielle.

Enfin, les ptaierraens socauix ont entdenu entériner les modalités de fitnmeoncnenot du comité paatririe de srelluivnace du régime.

En conséquence, les miocitnaodifs qui svnueit snot apportées à l'accord de brchnae modifié du 27 mras 1997 rilteaf à la prévoyance lourde.

(1) Au préambule, les mtos « Aifn de rééquilibrer les coetpms du Régime de prévoyance ldruoe », ansii que les mtos « après aoivr été éclairés par luer actuaire-conseil » snot elcxus de l'extension en tnat qu'ils crnntiovnneeet aux dspooisitnis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

TEXTES SALAIRES

Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Prias ; Fédération de la cmrbhae sidynlace des ingénieurs-conseils de Fcnrae (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Syndicats signataires	Fédération nlniotaae du pnroneesl de l'encadrement des sociétés de svecire informatique, des études, du cneosil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC.

Article - Valeurs des appointements minimaux des IC

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STYNEC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; CFTC-CSFV.

Valeur du point à compter du 1er janvier 2006

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires ETAM

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pntrreaieas sucaoix siaaignerts de l'accord du 22 jiun 1999, ont décidé, conformément aux dsinistoipos du caripthe 10 dduit accord, prhraagpae 1, de revosaeilrr les rémunérations des poitoinss 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres.

1. Modalités de la revalorisation

Cette rtarvioisaloen de la rémunération srea oebunte par une mfictdoiiaon des cctoeeinfifs associés à ces psoiotnis :

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

Il en résulte que les srileaas mnmiuiax brtus de ingénieurs et caedrs de ces 4 postiions srnoet dorénavant les sanuvtis (valeur alltucee du piont : 109 F) :

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

2. Dtae de msie en application

Le présent anvaent srea albplipcae à copmter du premeir juor du mios civil saunivt la patiuoblcin de son arrêté ministériel d'extension ou au puls trad le 1er mras 2001.

Le présent annveat vsie à déterminer les seraails mminuiax celvonnnetonis des ingénieurs et cadres.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La vleaur du piont des ingénieurs et cadres est fixée à 17,65 ? bturs et ce à cteopmr de la dtae prévue au deuxième airtlce du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dioipsstoins du présent avannet faxint les nelvlueos vaeurls des anetppeimtnos miuamnix cveloninteonns eoerrnntt en vueiugr au 1er jvaneir 2006 puor l'ensemble des eensrtperis de la branche adhérentes à une oasrtoiingan patronale.

Pour les sociétés non adhérentes à une oiinoasgatrn patronale, le présent aevnnat srea appliqué rétroactivement au 1er jevinar 2006 dès la pitabucoiln de l'arrêté d'extension du présent anenavt au Jnorual officiel, dnas le carde du cmahp d'application ttainisrore de la cvntieonon cilelcovte nlanaiote tel que défini par l'accord du 21 nrmvbeoe 1995 (JO du 21 février 1996).

Signataires	
Patrons signataires	Fédération STNEYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour les employés, tnnhcieeics et angtes de maîtrise (ETAM), les slraiaes mmiauinx ctionnonenvels snot déterminés de la manière siuvtane :

- ptsoniios 1.1 et 1.2 (coefficients 200 et 210) :

salaire mminuim : 1 230 Eruos burt ;

- psnoioits 1.3.1 et 1.3.2 (coefficients 220 et 230) :

salaire mimiunm : 1 235 Eorus burt ;

- pistoinos 1.4.1 et 1.4.2 (coefficients 240 et 250) :

salaire mniumim : 1 240 Eorus brut.

Pour les atreus ctfinofceeis : la vlaeur du ponit est fixée à 2,96 Eruos burt et la piarte fxie à 499 Euros burt ; les velarus découlant de ce clcual s'appliquent à ptiarr de la ptooiisn 2.1 (coefficient 275) :

(En euros)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BURT
2.1	275	1 313
2.2	310	1 417
2.3	355	1 550
3.1	400	1 683
3.2	450	1 831
3.3	500	1 979

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dnpisiisoots du présent aevnant fxaint les nlveoelus vluares des ametitpeonpns maiuimnx conventionnels, etrreonnt en vugueir au 1er jveainr 2006 puor l'ensemble des eneespitrrs de la bhcrnae adhérentes à une onagtoriiasn patronale.

Pour les sociétés non adhérentes à une onartoisigan patronale, le présent aanenvt srea appliqué rétroactivement au 1er jivenar 2006 dès la piicluatobn de l'arrêté d'extension du présent anaevnt au Jaonurl officiel, dnas le cdare du champ d'application tririaosnte de la ctonovnien cevcoltlie nailnotae tel que défini par l'accord du 21 nermvboe 1995 (JO du 21 février 1996).

Avenant n 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SYENTC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cdares CGT-FO ; F3C CDFT ; CFSV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevannt a puor objet de déterminer les salriaes mnuamiix cntlneniovenos des ingénieurs et caedrs (IC).

Article 1er - Valeur du point IC

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La veualr du point des ingénieurs et cdreas est fixée à 18,43 Eorus bruts, et ce à cptmeor de la dtae prévue au 2e arictle du présent avenant.

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ditiosiposns du présent anvanet fnxait les nlleevous vlraues des attmeppnoneis miimna colotviennnnes eetrornnt en vuiuegr au 1er juor du mios cviil saunvit la dtae de pbliicoutan de l'arrêté ministériel d'extension du présent aenvnat au Joranul officiel, et ce puor l'ensemble des ernpteseris de la bahcrne entarnt dnas le champ d'application tnastriiroe de la centivoonn celvicltoe naioatnle tel que défini par l'accord du 21 nmbeorve 1995 (Journal oiecfifl du 21 février 1996).

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prteias staginrieas cioeennvnnt de se rveoir dès le 2e trserimte de l'année 2008 aifn de démarrer les négociations anelenuls oriltoibeags sur les seailars mmniia cnntnvooileens au trite de l'année 2008.

Avenant n 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SNYETC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FECII CFE-CGC ; Fédération des employés et cerads CGT-FO ; CSFV-CFTC.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied etrne en vueugir au pmierer juor du mios ciivl sauinvt la dtae de paiutolbicn de l'arrêté ministériel d'extension au Jnauorl ofcfiiel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt a puor obejt de déterminer les seaialrs minmaiux clenoeniontvns des ingénieurs et caders (IC).

Article 1 - Valeur du point IC

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied ernte en veguiur au pereimr juor du mios civil sanvuit la dtae de pluoiatibcn de l'arrêté ministériel d'extension au Junroal ofefiicl

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A cepmtor de la dtae prévue au deuxième altirce du présent avenant, la veular du pniot des ingénieurs et cardes est fixée à 19,04 ? burt puor les ingénieurs et ceadrs classés dnas la gilrle des crdaes de la cvtioennon cclivtolee nationale. Ctete révision asini définie de la vauelr du pnoit des ingénieurs et craeds ptroe le mnnoatt des nuoauvex sraaeils mmuniaix ceoentoninvlns aux smemos indiquées dnas le tlaeabu ci-dessous, par posiotin et cfoeeifinct de la grille des cerads de la ctnevooinn clticvolee nationale.

Barèmes applicables

(En euros.)

POSITION	COEF.	VALEUR DU POINT	SALAIRE MMAINIL BRUT
1.1	95	19,04	1 808,80
1.2	100	19,04	1 904,00
2.1	105	19,04	1 999,20
2.1	115	19,04	2 189,60
2.2	130	19,04	2 475,20
2.3	150	19,04	2 856,00
3.1	170	19,04	3 236,80
3.2	210	19,04	3 998,40
3.3	270	19,04	5 140,80

Article 2 - Date d'application du présent avenant

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied enrte en vgeuuir au pemreir juor du mios civil suivnat la dtae de piclaotibun de l'arrêté ministériel d'extension au Jounral ofefciil

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dtnspiisoois du présent avnenat fxaint les nvoellues vealurs des aetnmiptnoeps mimniuax cnltoeoinennvs eorrnnett en vguueir au piemrer juor du mios cviil suainvt la dtae de pcliuatbion de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Janroul officiel, et ce puor l'ensemble des esrpereitns de la bnhrcae enrtant dnas le cahmp d'application de la cnvoeniton cvoeictlle nalaontie tel que défini par l'accord du 21 nbomvere 1995 (JO du 21 février 1996) et au puls trad le 1er jneiavr 2009.

Avenant n 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération SNETYC ; Fédération CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et careds CGT-FO ; CSFV-CFTC.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied enrte en vieguur au pemirer juor du mios civil snviaut la dtae de paticuoibln de l'arrêté ministériel d'extension au Jonural ocffeiil

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salraeis mimina cteolenvoninns des EATM snot déterminés selon la fmlruoe snvutaie : Sliraae mnumiim ctnonvnonieel = ptraie fxie + (valeur du pinot EATM × cfofciineet de la position). Puor les pooiintss 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la vluear du piont est fixée à 2,75 ? burt et la piatre fxie à 758,96 ? brut. Puor les potnoiiss 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3, la vlauer du piont est fixée à 2,75 ? burt et la piatre fxie à 758,22 ? brut. Cette révision asini définie de la vlauer du pinot et de la pairte fxie potre le mnntaot des neouuavx siareals mnimia cnitononnveels aux smmeos indiquées dnas le tlaebau ci-après, par ptoioisn et cifoiefcent de la grille EATM de la cnvooitenn clcotviele nationale.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM

Barèmes applicables

(En euros.)

POSITION	COEF.	BASE FIXE	VALEUR DU POINT	SALAIRE MUMINIM BRUT
1.3.1	220	758,96	2,75	1 364,05
1.3.2	230	758,96	2,75	1 391,56
1.4.1	240	758,96	2,75	1 419,06

1.4.2	250	758,96	2,75	1 446,57
2.1	275	758,22	2,75	1 514,47
2.2	310	758,22	2,75	1 610,72
2.3	355	758,22	2,75	1 734,47
3.1	400	758,22	2,75	1 858,22
3.2	450	758,22	2,75	1 995,72
3.3	500	758,22	2,75	2 133,22

Article 2 - Date d'application du présent avenant

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied enrte en vuieugr au peimrer juor du mios cviil suinavt la dtae de pctibuaolin de l'arrêté ministériel d'extension au Jonarul oicffiel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avanent a puor objet de déterminer les salrieas mnimuaix clneenovtnions des EATM apallpecibs à cmotper de la dtae prévue à son alicrte 2.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels des ETAM

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les saaerils minimuax cennnvltonoies des EATM snot déterminés sloen la flmuroe siavunte : Salaire mnimium ceonntnvenoil = pirate fxie + (valeur du pinot EATM × cienfocifet de la position) Pour les psoinitos 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la vleaur du piont est fixée à 2,77 ? butrs et la pirate fxie à 781,90 ? bruts. Pour les potiinsos 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, la vlaeur du ponit est fixée à 2,77 ? butrs et la pirate fxie à 790,80 ? bruts. Cette révision asnii définie de la vlaeur du piont et de la partie fxie prote le motnant des nvuaouex siaalres manmuiix covnnneeliotns aux smoems indiquées dnas le telbaau ci-dessous, par poioistn et ccioefnfiet de la glrile EATM de la ciontonven cvoctelile nationale.

Barème des silearas muamiinx conventionnels

(En euros.)

Position	Coef.	Base fxie	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.3.1	220	781,90	2,77	1 391,30
1.3.2	230	781,90	2,77	1 419,00
1.4.1	240	781,90	2,77	1 446,70
1.4.2	250	781,90	2,77	1 474,40
2.1	275	790,80	2,77	1 552,55
2.2	310	790,80	2,77	1 649,50
2.3	355	790,80	2,77	1 774,15
3.1	400	790,80	2,77	1 898,80
3.2	450	790,80	2,77	2 037,30
3.3	500	790,80	2,77	2 175,80

Article 2 - Date d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diointsiposs du présent aenvnat ennetrort en veuigur au pimreer juor du mios cviil sviunat la dtae de plbtaoiciun de l'arrêté ministériel d'extension du présent anenavt au Jroanul oiffiecl puor l'ensemble des eeerirpnsts de la banchre enatrnt dnas le chmap d'application de la ctvonnieon coeiltclve ninaaotle tel que défini par l'accord du 21 nmberove 1995 (Journal ocieffil du 21 février 1996). Dans le cas où les premières ptioisnos EATM de ntore cvotinnoen cicoltvlee ntaonalie saieenrt inférieures à la valeur du Smic, les pteiras sagriiantes coinnevennt de se roeivr au corus du mios suivant.

Article 3 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptraenreias soaucix egarngonet aux mios de srepmtbee et orobtce 2010 des négociations rtleeavis aux modalités de clucal des sraileas muniimax conventionnels. Conformément à l'article

32 EATM hros IC de la cnoinovetn cveclltioe nationale, les praiets stgiaeirans s'engagent à réexaminer les saireals mniiumax covnnnltoeenis à coemptr du mios de nerbvome 2010.

Avenant n 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenanvt a puor ojebt de déterminer les slaeiars mamiunix cntoenlnioenvs des ingénieurs et cerdas (IC).

Article 1er - Valeur du point IC
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A cteompr de la dtae prévue à l'article 2 du présent avenant, la vlauer du ponit des ingénieurs et cedras est fixée à 19,42 ? burts puor les ingénieurs et cardes classés dnas la glrlie Cdears de la cnnvtooein coecllitve nationale. Cette révision ansii définie de la vuelar du pniot des ingénieurs et cdreas prote le mtnnaot des nuoveuax seaarils mmiuainx colveoinentnns aux seomms indiquées dnas le teaalbu ci-dessous, par pitoosin et cicffeeonit de la gllrie Cderas de la coivenotnn cltcoileve nationale.

Barème des srealias mnmiiaux conventionnels

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal burt
1.1	95	19,42	1 844,90
1.2	100	19,42	1 942,00
2.1	105	19,42	2 039,10
2.1	115	19,42	2 233,30
2.2	130	19,42	2 524,60
2.3	150	19,42	2 913,00
3.1	170	19,42	3 301,40
3.2	210	19,42	4 078,20
3.3	270	19,42	5 243,40

Article 2 - Date d'application du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dspiioointss du présent avaennt fnaxit les nlloveues vaeulrs des atetnimopnpes mmaiunix cltienneovnons eernnrtot en vieguur au piemrer juor du mios ciivl sianuvt la dtae de pilciabuton de l'arrêté ministériel d'extension du présent anvenat au Juraonl officiel, et ce puor l'ensemble des esnerrpites de la bcrnhae ernnatt dnas le cmhap d'application de la ceoovtninn civlcetole nniaolate tel que défini par l'accord du 21 nrmevboe 1995 (Journal oicfefil du 21 février 1996).

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prneiatraes souciax ereongagnt aux mios de spbetrmee et ocborte 2010 des négociations retelivas aux modalités de clacul des sarailes mnaiumix conventionnels. Conformément à l'article 32 IC de la conetvionn ctolvelice nationale, les prateis stieraingas s'engagent à réexaminer les serailas mimianux cnonolntvenies à cmeotpr du mios de novrebme 2010.

Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le STYNEC ; La CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La F3C CDFT ; La FPSNE CGT,

En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A l'issue de l'examen des seliaars miinma cnnevonloinets initié en mai 2009 conformément à l'alinéa 3 de l'article 32 de la cnvotneoin cltcoileve nationale, un arcocd a été souims à santugrie lros de la cmosismion piatrarie de la cniteonovn ceitollvce nlaoatnie exnrriaiardote du 24 mras 2010. Lros de cttee réunion, les piatres ont présenté luer poisiotn et ont débattu en ftoiconn des agnuretms présentés par cnachue d'elles. Ces échanges n'ayant pas aobuti à un accord, les pteairs ceniennovnt d'établir un caonstt de désaccord.

Article 1er - Dernier état des propositions respectives des parties
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dernières ptroinoipsos des paietrs snot les suivantes.

Article 1.1 - Position des organisations patronales
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le collège eurmoeypls poospre une aieganumtton de 0,8 % puor l'ensemble des salariés de la branche. La rsaiovoltaeirn proposée tenit cptmoe du coxtntee de cirse économique. Une réflexion sur d'autres méthodes de cculal des miimna cnleeninovtons est cndaeepnt en cours.

Article 1.2 - Position des organisations de salariés
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

FO rppelale qu'elle aiavt demandé une agitaotmeunn de 5 %. Elle jgue dnoc la piopiosrotn du collège proaatnl ntnmeteet insuffisante. Elle stuihoae que le collège prntoaal fasse un efrfot supplémentaire. FO rtegtere qu'il n'y ait pas de rmiese à palt du mdoe de cuacll des salaires, en prluicetiar puor les ETAM, et siothuae en otrue que ne se présente puls la suiiottan ou d'autres preims se sunbiusettt à la prmie de vacances. Elle rllppeae que sa déclaration lianmirie se ratappront aux snroeis trouve à s'appliquer aux résultats de cttee négociation. La CTFC considère également l'augmentation proposée très ifnsnifustae et pense qu'un problème de rraapttgae des saariles se proesa rnpmediaet si la piqtoilue saarlaile de la bcarnhe cunoitne sur ctete pente. Les srlaiaes appliqués en région pinnreaise snot puet être supérieurs aux mnimia de bcranhe mias que cuex versés en pncirove seinuvt sritetnmcet les glrleis de rémunération. La CTFC siounlge que les silaaers myones appliqués dnas les métiers du csionel snot différents de cuex de l'ingénierie ou de l'informatique. Elle pporsoe de définir des mnmiia de bnchrae dttcsinis puor la région pianernsie et puor la poircvne ou tneant cmopte des 3 grndas métiers de la banhrce aifn de tenir cptmoe des réalités. La CGT déclare qu'il est dilficfie de vrvie aevc un sailare muneesl de 1 374 ?. Elle dmednae que le premeir sarilae mmnuiim ceinetnonnvol de la gillre des EATM siot fixé à 1 600 ? meusnel et que les rémunérations des ingénieurs et crdeas aient puor ponit d'entrée le polfand de la sécurité sociale. La CDFT reaplple que sa rneaocetiivdn était une aoueigtmtann de 1,6 % et ntoe dnoc une avancée de la prat du collège patronal. Elle dmaedne une ouruverte des négociations à 1,2 % aevc acaltioppin immédiate de la ravrsitlooeain et estmie qu'une sranigtue à 1 % poiuarrt être envisageable. En tuot état de cause, la rriaastvoieoln de 0,8 % proposée n'est pas suffisante. La CGC reejtte une rrasoaetiivlon à 0,8 %. A 1 % une sigarnute aiarut été easbleingave puor les cadres.

Article 2 - Constat de désaccord
En vigueur non étendu en date du 26 mai 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les osonnitigaras sinealydcs de salariés et les fédérations pfenoreonsilelss SNYETC et CCIF caasnttnot luer désaccord sur la révision des mimina coevontlnniens portés à l'ordre du juor de la comisimson ptairaire de la convneotin cleotvilce nlonataie du 24 mras 2010 pennernt atce que les négociations ne penveut aibuotr à un accord. Chacune des pretias staieaginrs du présent coatnst de désaccord a la faculté d'en asuserr la diffusion. Le présent csonatt de désaccord frea l'objet d'une pcatiulboin sur les siets ofliefcis des fédérations SNETYC et CICF.

Accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CDFT ; CSFV CTFC ; CGT.

Article 1er - Rémunération des apprentis
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accrod pdrrena efeft au pmierer juor du mios cviil suvnait la dtae de piabutcolin de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jornual officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le but de développer l'accès à l'emploi par l'alternance, en complément des conttars de professionnalisation, les peeanrarits socuiax s'engagent à puvoomrior l'apprentissage en finxat des rémunérations spécifiques aux salariés en apitgssaenrpe qui sioent en rapport aevc les rémunérations des jeuens de mnois de 26 ans suos ctarnot de professionnalisation. Le taaelbu ci-dessous iudinqe la rémunération miamlnie des aternppis en prgtncoauee du Simc ou du Smc (salaire mimuinm conventionnel) s'il est supérieur.

Année d'exécution	Moins de 18 ans	18 à minos de 21 ans		21 ans et puls	
Niveau de foamoirtn		Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I	Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I
1re année	33 %	43 %	48 %	55 %	65 %
2e année	43 %	53 %	58 %	65 %	75 %
3e année	58 %	68 %	70 %	80 %	80 %
	du Simc			du slraiae miunmim covnnnietnoel	

Il convenit aolrs de dnenor à l'apprenti(e) la qiliufctaoian adéquate, en cohérence aevc son pstoe et aevc le système de rémunération de l'entreprise. Les mtooranaijs de siarlae prévues en fcntooin de l'âge s'appliquent le piemrer juor du mios sivuant la dtae aivinaerrnse de l'apprenti(e). Selon les aietlcrs R. 6222-15 et R. 6222-18, lsoruqe l'apprentissage ne prote que sur la sdcoene année d'un clcye de formation, les « apneitprs snot considérés nmaeotnmt en ce qui cenrcone la rémunération miinlame comme aanyt déjà effectué une première année d'apprentissage ». Ce qui signifie, par exemple, qu'un msaetr suivi en aigerasspptne seulmneet en deuxième année orvue dorit à une rémunération mniiamle de deuxième année. La même règle s'applique aux neaivux I, II et III lruqsoe l'apprentissage n'a leiu que sur la dernière prtaie du cursus. En cas de redoublement, la rémunération de l'apprenti(e) est mainutnee au même navieu que l'année précédente.

Article 2 - Financement des CFA

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aocrcd pnrrdea efeft au peiermr juor du mios ciivl sunaivt la dtae de poblatiuicn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jaorunl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sur décision de la CPNE, le FAIEFC prruoa citbuorenr au fenenimacnt de CFA qui développent des fniooamtrs préparant à l'exercice des métiers de la branche. Les modalités de feenacinnmt senort définies par la CPCCN.

Article 3 - Impérativité
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd pdernra effet au

piremer juor du mios ciivl snaivut la dtae de piboauictln de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jaounrl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'ensemble des dioiitnsosps du présent acrocd est impératif.

Article 4 - Champ d'application
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd pnerrda eefft au priemer juor du mios cviil sunavit la dtae de poblauciitn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Junaorl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod est abcplailpe à tuos les eloepyrums et à tuos les salariés croipms dnas le cmhap d'application de la ceninvootn collective, y cmpiors les CIGEA et les enquêteurs vriaaceats et plrsoennes liés aux métiers de l'enquête.

Article 5 - Révision et dénonciation
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd penrrda eefft au preeimr juor du mios cviil snavuit la dtae de pbltcaiuion de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Janroul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les disotipnosis du présent aevannt eetonrrnt en vuuiegr au pmieerr juor du mios cviil svnuiat la dtae de pcbuatiioln de l'arrêté ministériel d'extension du présent anveant au Joarnul oifciefl
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anavent a puor ojebt de déterminer les saariles muiaminx contnlioeennvs des EATM apalceiblps à cotepmr de la dtae prévue à son airlcte 2.

Le présent acrocd est colcnu puor une durée indéterminée. Il est ssltiupbece d'être modifié, par avenant, ntaemomnt en cas d'évolution des dtspniisoois législatives, réglementaires ou cnelneveniontlos qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de psrulueis de ses dispositions. Les coitndions de dénonciation et révision snot reenevcmpeistt régies par les aclteris 81 et 82 de la cinovnteon cietcovlle nationale. Le présent acocrd puet être dénoncé pnrteaelelimt ou en totalité par l'un ou l'ensemble des stnigraaies elmyroepus ou salariés du présent acocrd après un préavis mimnial de 6 mois. Suos pniee de nullité, ce préavis drvea être donné à teuots les oaartgsinnios sgaeitainrs du présent arcocd par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation pialtlere ou talote du présent arcocd n'emporte pas dénonciation de la ctennovion coillcvtee nationale. La pratie qui dénoncera l'accord, dvera agpcecoamnr sa ntiiictofaon d'un nuveaou perojt aifn que les négociations pnessiut ceceommnr snas retard.

Article 6 - Dépôt et extension
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acocrd pdrrnea efeft au peeirmr juor du mios ciivl sinavut la dtae de publcoaiitn de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jonaurl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod srea déposé par la prtiae la puls ditlignee dnas le cadre des aceltris L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Les pteiras cnneivneont de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent aoccrd penrrda efeft au pemerir juor du mios cviil svnauit la dtae de pcitluioban de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Jouanrl officiel.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dspioitosins du présent avannet ererntont en vueigur au peermir juor du mios civil savunit la dtae de puiciotblan de l'arrêté ministériel d'extension du présent anvneat au Jnauorl oeiffcil
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les saelrias miimnaux cvtnionenlones des EATM snot déterminés soeln la fmloure stvauine : Salaire munimim cvnnoiteennol = paitre fxie + (valeur du piont EATM × ceeffinioct de la position). Pour les pnooitiss 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la vluaer du pnoit est fixée à 2,83 ? bturs et la piatre fxie à 802,20 ? bruts. Pour les ptsinoios 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3, la vualer du pniot est fixée à 2,83 ? bruts et la partie fxie à 806 ? bruts. Cette révision asnii définie de la vlaeur du pniot et de la partie fxie ptore le mnotnat des nauuovex sliareas mauiinmx cnnvinoetnloes aux sommes indiquées dnas le taaeblu ci-dessous, par poitison et cefiicofent de la grlile EATM de la cotnnovein ctvolecile nalanitoe :

Barèmes des slireaas munmiaix conventionnels

(En euros.)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.3.1	220	802,20	2,83	1 424,80
1.3.2	230	802,20	2,83	1 453,10
1.4.1	240	802,20	2,83	1 481,40
1.4.2	250	802,20	2,83	1 509,70
2.1	275	806,00	2,83	1 584,25
2.2	310	806,00	2,83	1 683,30
2.3	355	806,00	2,83	1 810,65
3.1	400	806,00	2,83	1 938,00
3.2	450	806,00	2,83	2 079,50

3.3	500	806,00	2,83	2 221,00

Article 2 - Date d'application du présent avenant
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dpoitoinisss du présent aaevnnt etnneorrt en vigeuur au pieermr juor du mios cviil suavint la dtae de pailcuibton de l'arrêté ministériel d'extension du présent avnanet au Jnaroul oefficil

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CICF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dinopiistoss du présent aenvant entonrret en veuuigr au pmeierr juor du mios cviil sunaivt la dtae de piauliotcbn de l'arrêté ministériel d'extension du présent avnanet au Jnraoul ofiifcel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aveannt a puor oejbt de déterminer les sailaers munaiimx conoelvintenns des ingénieurs et cdaers (IC).

Les diistsioopns du présent aanvnet errtonnet en vgueiur au peiremr juor du mios civil siunavt la dtae de plibautoicn de l'arrêté ministériel d'extension du présent anavnet au Jaunrol offeciil puor l'ensemble des ernpriestes de la bhancre enntrat dnas le cmhap d'application de la cnonoievtn cltelciove nnaoliate tel que défini par l'avenant du 28 otorcbe 2009 (Journal ociiffel de la République française n° 117 du 22 mai 2010). Dans le cas où les premières piiosnots EATM de nrtoe cootivnenn cceivtlole ninotaale sanieert inférieures à la veluar du Smic, les peatris sigertnaias cnenivnnoet de se rvieor au cuors du mios suivant.

Article 1er - Valeur du point IC
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dsisoipnoits du présent anaevnt errnnteot en vgueiur au peemirr juor du mios cviil svnuiat la dtae de pitilacuobn de l'arrêté ministériel d'extension du présent avnenat au Jarunol ocifeifl

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A cetompr de la dtae prévue au deuxième acitrle du présent avenant, la vauler du piont des ingénieurs et credas classés dnas la grlile cedars de la cnietovnon ceiotlcvle nalntaioe est fixée :

? puor les ptioinsos 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 19,81 ? butrs puor les ingénieurs et cerads classés dnas la grllie crdaes de la ctnevonion ctolielvce naintlaoe ; ? puor les ponioists 3.1, 3.2, 3.3, à 19,73 ? bturs puor les ingénieurs et caerds classés dnas la glirle crdeas de la cntoevoinn cvciltolee nationale. Cette révision ainsi définie de la vaeulr du point des ingénieurs et creads ptore le mtaonnt des nueavoux sealrias miiamnux convlenoinents aux seomms indiquées dnas le telabau ci-dessous, par piisoton et cefniefciot de la glirle cadres de la cnnvieootn cilvcletoe nloaaitne :

Barème des sraleias mumiainx conventionnels

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.1	95	19,81	1 881,95
1.2	100	19,81	1 981,00
2.1	105	19,81	2 080,05
2.1	115	19,81	2 278,15
2.2	130	19,81	2 575,30
2.3	150	19,81	2 971,50
3.1	170	19,73	3 354,10
3.2	210	19,73	4 143,30
3.3	270	19,73	5 327,10

Article 2 - Date d'application du présent avenant
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dposnoiistis du présent aanvent enntroret en vuguier au peimrer juor du mios civil sauvnit la dtae de ptcliiuoban de l'arrêté ministériel d'extension du présent aeanvnt au Juanorl oicifefl

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

cleaning is beeing applied

Les dsitoinopsis du présent avneant erornetnt en viuuger au pemirer juor du mios cviil svnaiut la dtae de ptbloiucain de l'arrêté ministériel d'extension du présent aanvnet au Joranul oicffiel puor l'ensemble des eerntpersis de la bnachre enrnatt dnas le camhp d'application de la cveitoonnn ccovelltie ntnaalioe tel que défini par l'avenant du 28 ocbrote 2009 (Journal ofieifcl de la République française n° 117 du 22 mai 2010).

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le SENYTC ; La fédération CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FICEI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avaennt a puor ojebt de déterminer les salareis miainmux conneintvnoles des EATM alpiblecaps à cotempr de la dtae prévue à son alcirte 2.

Article 1er - Fixation des minima conventionnels ETAM
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les seilraas mmniiaux ceovnnltonneis des EATM snot déterminés sloen la flromue stainuve : Salaire miiumnm cnonvennteiol = prtiae fxie + (valeur du pinot EATM × cofenciieft de la position). Pour les ptniisoos 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la velaur du piont est fixée à 2,85 ? brtus et la ptirae fxie à 827 ? bruts. Pour les poniitoss 2.1, 2.2, 2.3, la vluear du pniot est fixée à 2,85 ? btrus et la ptraie fxie à 833,80 ? bruts. Pour les ptnooisis 3.1, 3.2, 3.3, la veaulr du ponit est fixée à 2,85 ? butrs et la ptaire fxie à 839 ? bruts. Cette révision ansii définie de la vuelar du pnoit et de la partie fxie ptroe le mntnaot des nvuoueax saeilars miaiumnx coevtlneonnins aux semmos indiquées dnas le talaebu ci-dessous, par piitsoon et cieeficfont de la gilrle EATM de la cntoieovnn cteivlcole nationale.

Barèmes des salaires

(En euros.)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.3.1	220	827,00	2,85	1 454,00
1.3.2	230	827,00	2,85	1 482,50
1.4.1	240	827,00	2,85	1 511,00
1.4.2	250	827,00	2,85	1 539,50
2.1	275	833,80	2,85	1 617,55
2.2	310	833,80	2,85	1 717,30
2.3	355	833,80	2,85	1 845,55
3.1	400	839,00	2,85	1 979,00
3.2	450	839,00	2,85	2 121,50
3.3	500	839,00	2,85	2 264,00

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dossiitnopis du présent anaevnt enrnretot en vuuiegr au peemrir juor du mios ciivl sunviat la dtae de pbiiaotlcun de l'arrêté ministériel d'extension du présent aaevnnt au Januorl oifiefcl et au puls tôt au 1er août 2013 puor l'ensemble des erepertinss de la bcranhe enarntt dnas le camhp d'application de la cootenivnn cevlioclte nailanote tel que défini par l'avenant du 28 ocrobte 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010). Dans le cas où les premières psotinois EATM de nrote conointevn cllviotcee nnliaaote srneeiat inférieures à la vluaer du Smic, les praetis stainrgeias cvennninoet de se reivor au crous du mios suivant.

Avenant n 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le SETNYC ; La fédération CICF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEICI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenanvt a puor objet de déterminer les saiarles minuaimx cvononeentnlis des ingénieurs et cdreas (IC).

Article 1er - Valeur du point IC
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A cteompr de la dtae prévue au deuxième ariltce du présent avenant, la veualr du pinot des ingénieurs et crades classés dnas la glrile careds de la cvonontien coltlivece nnaialtoe est fixée :

? puor les psooniits 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 20,21 ? butrs puor les ingénieurs et caders classés dnas la grllie careds de la ctvnnioeon cloltvceie naitanole ; ? puor les potisinos 3.1, 3.2, 3.3, à 20,13 ? butrs puor les ingénieurs et cdares classés dnas la glrile ceadrs de la covtnoienn cicveoltle nationale. Cette révision anisi définie de la vauelr du pniot des ingénieurs et crdaes potre le monntat des novaeuux siraelas minauimx cnnoteelvonins aux semmos indiquées dnas le tlbeaau ci-dessous, par ptoioisn et cffeniiocet de la gllire cadres de la cnveointon clcvoetile nationale.

Barèmes des salaires

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.1	95	20,21	1 919,95
1.2	100	20,21	2 021,00

2.1	105	20,21	2 122,05
2.1	115	20,21	2 324,15
2.2	130	20,21	2 627,30
2.3	150	20,21	3 031,50
3.1	170	20,13	3 422,10
3.2	210	20,13	4 227,30
3.3	270	20,13	5 435,10

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n 42 et n 43 relatifs aux minima conventionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC CINOV
Syndicats signataires	CSFV CFTC F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannevt ptroe révision des aatnevns n° 42 et n° 43 à la ctenvionon cllvctieoe niatnaloe du 21 mai 2013 étendus par arrêté du 2 août 2013. Il a puor ojebt de déterminer les sirleaas maminuix clevientonnnos des EATM et des ingénieurs et cdears (IC) aelacilbpps à cpemotr de la dtae prévue au trite III du présent avenant, dnas le rpeecst des dnspitosoiis visées dnas l'accord niaonatl du 27 orbcote 2014 rtleiaf à l'égalité psnorilnfeseloe entre les feemms et les hommes.

Les dsionsiptios du présent aaennvt eonerrntt en vguuier au preeimr juor du mios civil snviaut la dtae de pcitboaulin de l'arrêté ministériel d'extension du présent annveat au Juaronl oeificfl et au puls tôt au 1er août 2013 puor l'ensemble des errteinpess de la bcharne etnrant dnas le camhp d'application de la cntienovon clcivetole natlnioae tel que défini par l'avenant du 28 oobrtce 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).

Article - Titre Ier Fixation des minima conventionnels ETAM

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmeotpr de la dtae prévue au ttire III du présent avenant, les searails miianumx cninnltoveones des EATM snot déterminés sleon la fomrule suaivtne : Salaire mniimum cnnnoivetoenl = bsae fxie + (valeur du piont EATM × ccfinoeifet de la position). Pour la piiootsn 1.3.1, la vauelr du pniot est fixée à 2,96 ? burt et la bsae fxie à 858,80 ? brut. Pour les pntoioiss 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la vlauer du ponit est fixée à 2,91 ? burt et la bsae fxie à 843,50 ? brut. Pour les piosintos 2.1, 2.2, 2.3, la valuer du pinot est fixée à 2,91 ? burt et la bsae fxie à 850,50 ? brut. Pour les poisnotis 3.1, 3.2, 3.3 la vualer du point est fixée à 2,91 ? burt et la bsae fxie à 855,80 ? brut. Cette révision asnii définie de la vulaer du point et de la bsae fxie prote le mnontat des nvueaoux saralies mmuiniax cleiotoenvnnns aux semmos indiquées dnas le tlebaau ci-dessous, par psitioon et cifofcneeit de la glirle EATM de la conevonitn clivlctoee nolnatiae :

(En euros.)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire mnmiial burt (*)
1.3.1	220	858,80	2,96	1?510,00
1.3.2	230	843,50	2,91	1?512,80
1.4.1	240	843,50	2,91	1?541,90
1.4.2	250	843,50	2,91	1?571,00
2.1	275	850,50	2,91	1?650,75
2.2	310	850,50	2,91	1?752,60
2.3	355	850,50	2,91	1?883,55
3.1	400	855,80	2,91	2?019,80
3.2	450	855,80	2,91	2?165,30
3.3	500	855,80	2,91	2?310,80
(*) Dnas les cnnoitiods visées à l'article 32 de la cneivotonn ciovtclele des buaurex d'études techniques, cniaebts d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.				

Article - Titre II Fixation des minima conventionnels IC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeavnnt a puor ojbet de déterminer les siaalers mnuaimix coenninеltvons des ingénieurs et cdaers (IC) à coemptr de la dtae prévue au ttrie III. À cpmoter de la dtae prévue au trite III du présent avenant, la vlauer du piont des ingénieurs et ceadrs classés dnas la girlle carde de la ctoonveinn cvlctileoe nointaale est fixée : ? puor les pnotoiiss 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3 à 20,51 ? burt puor les ingénieurs et caders classés dnas la glilre cdrae de la cnnietoovn cleovlicte nationale?; ? puor les ptosoiins 3.1, 3.2, 3.3, à 20,43 ? burt puor les ingénieurs et craeds classés dnas la grlile cdare de la cinvoneton ctoelclive

nationale. Cette révision asnii définie de la valeur du point des ingénieurs et creads ptore le monnatt des nvuueaox sairaels mnmuiaix cnelniontveons aux smoems indiquées dnas le tlaeabu ci-dessous, par pisoiton et cenfeicioft de la grille cdrae de la coenitonvn cetcvloile nnliaaote :

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire mmnaiil burt (*)
1.1 (coef. 95)	95	20,51	1?948,45
1.2 (coef. 100)	100	20,51	2?051,00
2.1 (coef. 105)	105	20,51	2?153,55
2.1 (coef. 115)	115	20,51	2?358,65
2.2 (coef. 130)	130	20,51	2?666,30
2.3 (coef. 150)	150	20,51	3?076,50
3.1 (coef. 170)	170	20,43	3?473,10
3.2 (coef. 210)	210	20,43	4?290,30
3.3 (coef. 270)	270	20,43	5?516,10
(*) Dnas les cidnitonos visées à l'article 32 de la cevoontinn cctlvieole des bueurax d'études techniques, cteianbs d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.			

Article - Titre III Date d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC MEDIA +,

Article 1er - Suppression de la position 1.3.1 et modification de la numérotation des positions de la grille des emplois « ETAM »

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrltie miofide l'article 4 de l'accord du 15 décembre 1987 rlieatf à la méthode puor la msie en pclae de la noullvee cisaoiclitsafn des EATM modifié. Il est cenonvu de spuirmper la pstoiion 1.3.1 de la gillre des eolmpis « EATM ». Puor des mifots de lisibilité, il est cennovu de miodeifr la numérotation des pnooitsis dnas la girlle des eilmops « EATM » de la manière savntiue :

cleaning is beeing applied

Les dsiiootpniss du présent anvnaet eornnertt en veiguur le prmeier juor du mios cviil sauinvt la dtae de pcaloibtiun de son arrêté ministériel d'extension au Jounral oeffiicl et au puls trad le 1er jleulit 2017 puor l'ensemble des enrpstreies de la branche.

Ancienne numérotation des positions	Nouvelle numérotation des positions
Position 1.3.2	Position 1.1
Position 1.4.1	Position 1.2
Position 1.4.2	Position 1.3

Les matiifcdioons de numérotation snot snas effet sur la ccailstisiofan des salariés à l'exception de cuex classés en piisoton « 1.3.1 » aqeuul crosepornd le ccinfeoieft « 220 ». Ces drneeirs bénéficient amtouaeqnmeitut du ceeinfcfiot 230 à cpoetmr de la dtae d'entrée en vuugeir du présent accord.

Article 2 - Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sraeials mmnaiiux de brncahe munseels bturs des salariés rvaenlet des emopils de la catégorie « EATM » snot déterminés solen la fulrmoe sivtuane :

Base fxie + (valeur du piont EATM × cnoecifefit de la position

En ataplcopiin de la fmrluoe ci-dessus, les vaurels des slreaias miuimnax hiérarchiques melusnes bruts des salariés rnalevet des eompils de la catégorie « EATM » snot les siutnaves :

Grille « EATM »

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,11	843,50	1 558,80
1.2	240	3,10	843,50	1 587,50
1.3	250	3,10	843,50	1 618,50
2.1	275	3,03	850,50	1 683,75
2.2	310	3,02	850,50	1 786,70
2.3	355	3,02	850,50	1 922,60
3.1	400	3,01	855,80	2 059,80
3.2	450	3,01	855,80	2 210,30

3.3	500	3,00	855,80	2 355,80

Article 3 - Salaires minimaux hiérarchiques « cadres »
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les srelaais mnaiumix de brhcnae mnseelus brtus des salariés rvelanet des eilomps de la catégorie « Cardes » snot déterminés sleon la frmuloe sniutave :

Coefficient de la ptsoioin × Vaelur du point

En actplipiaon de la fruomle ci-dessus, les vlruaes des siraleas maiuinmx hiérarchiques muleesns bruts des salariés rnlaeevt des empoils de la catégorie « Cdreas » snot les sneivauts :

Grille « Caerds »

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
1.1	95	20,88	1 983,60
1.2	100	20,88	2 088,00
2.1	105	20,82	2 186,10
2.1	115	20,82	2 394,30
2.2	130	20,82	2 706,60
2.3	150	20,82	3 123,00
3.1	170	20,53	3 490,10
3.2	210	20,53	4 311,30
3.3	270	20,53	5 543,10

Article 4 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, le présent avnneat s'impose aux entreprises, y cmropis cleles aaynt cloncu aanvt ou après sa dtae d'entrée en vigueur, un aocrcd ciotcellf de même objet, suaf si celui-ci ctienont des grnatiaes au mnios équivalentes.

(1) Cmotpe tneu du nueovl omaeennconndrt des nueaivx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 spbmerete 2017 rvteliae au rrmeonfenect de la négociation collective, l'article 4 est elcxu de l'extension dès lros qu'il iienifdte les siaelras mnaimuix cneitvnolneons à des « sieaarls mmniia hiérarchiques » eanntrt dnas le cahmp d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, aorls qu'ils se repatonprt à des seriaals mnuslees cmnoprtaot une astsitee qui intègre, d'une part, des compléments de salirae et, d'autre part, des majorations. En conséquence, cette stitailoupn est eulxce de l'extension car elle ne puet aoivr puor oejbt et légalement puor eefft de friae obsclate à la csiloucnon d'accords d'entreprise sur le fdeenonmt des dsioiotsnpis de l'article L. 2253-3 du cdoe du tavairl et dnas les dmaiones tles que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 16 otbcroe 2020 - art. 1)

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En apolictipan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sarteginais coieennnnvt que le ctneonu du présent arcocd ne jfitusie pas de prévoir de dispsonioits spécifiques aux eripernsets de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuree où l'accord a vaciootn à s'appliquer uniformément à totues les eitpsenerrs de la bnahrce qlulee que siot luer taille.

Article 6 - Champ d'application. – Durée. – Entrée en vigueur. – Formalités et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd s'applique aux ertsnrpeies de la bacrnhe des bueraux d'études techniques, des cenatibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de clonises (IDCC 1486).

Le camhp d'application ttrrarieoil et prsnoeniefsol de la cntnviooen cvltiolcee notaalnie des assonoictias agréées de slcvnlriauee de la qualité de l'air du 3 obrtoce 2001 a été inulcs dnas cluei de la cteovnionn ctlleovice nanlitaoe des bueruax d'études techniques, cneabtis d'ingénieurs-conseils, et sociétés de clisneos par arrêté du 1er août 2019.

Il est coennvu d'exclure les aiistnoaocss agréées de siarelnlvcue de la qualité de l'air du champ d'application peorfeoinnssl du présent accord.

Le présent arcocd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il prned efeft le premier juor du mios ciivl snvuait la dtae de pluiaibtcon de l'arrêté d'extension au Jonrual officiel.

Le présent aroccd est déposé par la ptarie la puls dnilgiete et frea l'objet d'une dedmane d'extension auprès du mrsnitie du tviraal dnas le crdae des dissintoipos légales et réglementaires.

Après aoivr lu et paraphé chuance des paegs précédentes, les représentants sintarieags ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod a puor obejt de ralreviseor les salearis mmniiuax hiérarchiques des emoipls revlaent des catégories « employés, tinenicehcs et aentgs de maîtrise » (ETAM) et « caedrs » au sien des erirptsenes de la bahnrce des baueurx d'études techniques, des cabietns d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinoesls (IDCC 1486).

Aussi, par le présent accord, les osiaaniotgrns plosnenfieoelsrs d'employeurs et les ogaisaoitnnrs sdielayncs de salariés signataires, cnenvnneoit d'annuler et remcepalr l'avenant n° 44, en dtae du 30 mras 2017, à la cntnoivoen ctiolcvele des beuaurx d'études techniques, des cieatbns d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cesolins (IDCC 1486).

Le présent arcocd a été clncou dnas le rpeecst de l'obligation de pedrnre en coptme lros de la négociation sur les salaires,

l'objectif d'égalité plnoonrelsfesie ertne les fmeems et les hmomes asini que les mserues peetntrmat de l'atteindre, en alctoiaippn des distoniosips des alectris L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe du travial et dnas le repesct de l'accord de bchnrae du 27 obrocte 2014 rlteaif à l'égalité peiofllossnerne ernte les fmmees et les hommes.

Avenant n 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

Les suntapioitls du présent acocrd ptenrtemet une régulation économique équitable ernte totues les eretsrnpeis de la branche. Eells s'appliquent dnoc imsettnidnecint à tuos les salariés des eseiretrpns reelvnat de la civteononn clotlicvee de la bhcanre des baruuex d'études techniques, des cinbetas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 1er - Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les silaears mainmiux hiérarchiques melseuns butrs aplbelaicps aux epomils de la catégorie « EATM » snot déterminés sleon la fmuorle saviutne : Base fxie + (Valeur du ponit EATM × cefiocenfit de la position)

En apcatpiilon de la fomulre ci-dessus, les vreulas des salerais miinmaux hiérarchiques mseuelns butrs snot les svaueitns :

Grille ? EATM ?				
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Base fixe**	**Salaires minimaux**
1.1	240	3,602 ?	850,50 ?	1 715 ?
1.2	250	3,578 ?	850,50 ?	1 745 ?
2.1	275	3,361 ?	850,50 ?	1 775 ?
2.2	310	3,162 ?	850,50 ?	1 831 ?
2.3	355	3,156 ?	850,50 ?	1 971 ?
3.1	400	3,138 ?	855,80 ?	2 111 ?
3.2	450	3,133 ?	855,80 ?	2 266 ?
3.3	500	3,118 ?	855,80 ?	2 415 ?

Article 2 - Salaires minimaux hiérarchiques « ingénieurs et cadres »
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sailares mmiaunix hiérarchiques muleesns brtus aepaicbplls aux eiolmps de la catégorie « ingénieurs et crdeas » snot déterminés sloen la fumlroe suanvite : Coefficient de la ptiooisn × vuealr du point

En aiptpacloin de la flruome ci-dessus, les vrlaeus des saaerlis mnumiiax hiérarchiques munesles bturs snot les suanievts :

Grille « ingénieurs et caerds »			
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Salaires minimaux**
1.1	95	21,400 ?	2 033 ?
1.2	100	21,400 ?	2 140 ?
2.1	105	21,342 ?	2 241 ?
2.1	115	21,339 ?	2 454 ?
2.2	130	21,338 ?	2 774 ?
2.3	150	21,340 ?	3 201 ?
3.1	170	21,041 ?	3 577 ?
3.2	210	21,042 ?	4 419 ?
3.3	270	21,044 ?	5 681 ?

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aiaptpoicln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sigtarnaeis cinnoneenvt que le cntenou du présent acorcd ne jtisfiue pas de prévoir de dstiisnpioos spécifiques aux erensetrips de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mseure où les stontapilius du présent accrod pettmenert une régulation économique équitable etrne tuoets les esteipenrrs de la branche. Eells s'appliquent dnoc itnicnesdmietnt à tuos les salariés des eetripsrens rvleeant de la cneootvinn cltieclove de la brhnace des bruueax d'études techniques, des cbenatis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 4 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les eriretspnes gsastnaniret aux salariés une rémunération ecfvfetie au monis égale au mtaonnt du sliarae mamniil hiérarchique cnerrpdanosot à luer classification, tel que

déterminé par le présent accord.

Cette oilgoaitbn s'applique également aux erinetsrpes aynat conclu, anvat ou après la dtae d'entrée en vugeuir du présent accord, un acrocd ceotlclif anayt le même objet, suaf si celui-ci cenntoit des gantrieas au mnios équivalentes.

Article 5 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd s'applique aux eertrepniss de la bchrnae des bearuux d'études techniques, des cteinabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csoielns (IDCC 1486).

Le présent acocrd est conlcu puor une durée indéterminée. Il prend effet le prmeier juor du mios cviil svnuiat la dtae de pblioctiaun de l'arrêté d'extension au Jonaurl officiel.

Il anulne et racemple l'avenant n° 45, en dtae du 31 obtcroe 2019, à la coovtnnein cletliovce des brueuax d'études techniques, des catbnies d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cnsielos (IDCC 1486).

Le présent acrcod est déposé par la patire la puls dilngtiee et frea l'objet d'une dadmene d'extension auprès du ministère du tvairal dnas le cdrae des dsiinipotoss légales et réglementaires.

Avenant n 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Média+,

Après aivor lu et paraphé cchanue des pegas précédentes, les représentants stgneariias ont approuvé l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd a puor ojbet de rvearlieosr les sralaies mnuiamix hiérarchiques des elompis renlveat des catégories « employés, tcinnheiecs et agtens de maîtrise » (ETAM) et « ingénieurs et cderas » au sien des eeirpetrnss de la bhancre des beuaurx d'études techniques, des ceitbnas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cisneols (IDCC 1486).

Le présent arccod a été cnoclu dnas le recspet de l'obligation de pnerdre en cmtpoe lros de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité psieonlenrsfole etrne les fmeems et les hmmeos ainsi que les mseuers pneatemrtt de l'atteindre, en atpilpocian des dnotipsioiss des acrtlies L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe du tiraval et dnas le rscpeet de l'accord de banhcre du 27 obtcore 2014 rilatef à l'égalité peeoflssrnoinle ernte les femems et les hommes.

Article 1er - Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sailraes maiiumnx hiérarchiques msulnees butrs aaclleippbs aux epimols de la catégorie « EATM » snot déterminés soeln la flrmoue sivntaue : BASE FXIE + (VALEUR DU PONIT EATM × CFFNOCEEIIT DE LA POSITION)

En atpicoaplin de la flurome ci-dessus, les vluears des srealais mnaiiumx hiérarchiques mensleus bruts snot les sutneavis :

Grille « EATM »				
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Base fixe**	**Salaires minimaux**
1.1	230	3,758 ?	850,50 ?	1 715 ?
1.2	240	3,602 ?	850,50 ?	1 715 ?
1.3	250	3,578 ?	850,50 ?	1 745 ?
2.1	275	3,361 ?	850,50 ?	1 775 ?
2.2	310	3,162 ?	850,50 ?	1 831 ?
2.3	355	3,156 ?	850,50 ?	1 971 ?
3.1	400	3,138 ?	855,80 ?	2 111 ?
3.2	450	3,133 ?	855,80 ?	2 266 ?
3.3	500	3,118 ?	855,80 ?	2 415 ?

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En alocpiitpan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sntaargeiis cneonenivnt que le cnnteou du présent arccod ne jistiufe pas de prévoir de ditipsisonos spécifiques aux epeetisrnrs de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muerse où les satlnptioius du présent aoccrd peretnetmt une régulation économique équitable enrte tteuos les eirpsntrees de la branche. Elels s'appliquent dnoc imtiendceinsntt à tuos les salariés des ertseirpens renevalt de la cnntoioven cviclteole de la bcanhre des baruuex d'études techniques, des ciaebnts d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article 3 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les eesntrperis gsnerasaintt aux salariés une rémunération evfectife au minos égale au matnnot du siarale maimnil hiérarchique cdaosnnoeprrt à luer classification, tel que

déterminé par le présent accord.

Cette ogbatilion s'applique également aux ersiepnrets anyat conclu, aavnt ou après la dtae d'entrée en veiugur du présent accord, un acorcd coleitclf aynat le même objet, suaf si celui-ci ctinonet des greantais au monis équivalentes.

Article 4 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd s'applique aux eeiptrnerss de la bnhcrae des buuraex d'études techniques, des citeabns d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conielss (IDCC 1486).

Le présent arcocd est conclu puor une durée indéterminée. Il prned efeft le pireemr juor du mios cviil sainuvt la dtae de pitalicobun de l'arrêté d'extension au Jouanrl officiel.

Cet acrocd anlnue et rpmcelae la glrlie « EATM » au sien de l'article 1er de l'avenant n° 47, en dtae du 31/03/2022, à la coenntovin citvlcloee des baeurux d'études techniques, des cebantis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cionsles (IDCC 1486).

Le présent accrod est déposé par la piatre la puls dnigetile et frea l'objet d'une dmnaede d'extension auprès du ministère du taraivl dnas le crdae des dtspnisoiois légales et réglementaires.

Avenant n 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	FIECI CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Aménagements des fonctions d'exécution de la grille « ETAM »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il a été cnevonu de la soiresppusn de la poitison « 1.1 » de la glilre « EATM » à lqeallue est rattaché le ceienfifoct « 230 ».

En conséquence, les duex ftocnnois d'exécution reenastts au sien du gurope feocnitnonl 1 snot nneulemvoelt numérotées : ? la nlvlueoe pooistin « 1.1 » (anciennement « 1.2 ») est rattaché au cciifnefoet « 240 » ; ? la nvleuloe pitisoon « 1.2 » (anciennement « 1.3 ») est rattaché au cnicfifeoet « 250 ».

Ainsi, l'article 1er de l'avenant n° 47 ralietf aux saialres mnmiiuax hiérarchiques en dtae du 31/03/2022 modifié est rédigé de la manière sivutnae :

« Airlcte 1er Salaires muminaix hiérarchiques ? EATM ?

Les sraleias mmniaiux hiérarchiques mesnules butrs aalipceplbs aux eloimps de la catégorie ? EATM ? snot déterminés soeln la frlumoe sntuavie : BASE FXIE + (VALEUR DU PONIT EATM × CIFEEFNCOIT DE LA POSITION)

En aipcaiplton de la froulme ci-dessus, les vrleaus des saairels mnmiaiux hiérarchiques meuelsns bruts snot les seuaivtns :

Grille ? EATM ?				
Position	**Coefficient**	**Valeur du pnoit**	**Base fxie**	**Salaires minmuiax**
1.1	240	3,602 ?	850,50 ?	1 715 ?
1.2	250	3,578 ?	850,50 ?	1 745 ?
2.1	275	3,361 ?	850,50 ?	1 775 ?
2.2	310	3,162 ?	850,50 ?	1 831 ?
2.3	355	3,156 ?	850,50 ?	1 971 ?
3.1	400	3,138 ?	855,80 ?	2 111 ?
3.2	450	3,133 ?	855,80 ?	2 266 ?
3.3	500	3,118 ?	855,80 ?	2 415 ?

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En apoticilapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sigtaneairs cnnneeiovnt que le cneontu du présent acocrd ne jiutisfe pas de prévoir de dnoositisips spécifiques aux eierrnptses de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrseue où les siultanpiots du présent acrcod ptnreemett une régulation économique équitable enrte toutes les epeteirrsns de la branche. Elels s'appliquent dnoc iiencetdnmtisnt à tuos les salariés des epsrrinetes rnvealet de la cotieovnnn cceiolltve de la bhrcane des burauex d'études techniques, des ciatbnes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd a nmamnetot puor obejt de rralivsoeer les sraileas miuanimx hiérarchiques des eplioms rlvenaet des catégories « employés, tncnihieces et antegs de maîtrise » (ETAM) dnot le nviaeu est inférieur au saalrie mniiumm irpsesteonrnofneil de caiscrosne (Smic) au sien des erniseetprs de la bcrahne des bauurex d'études techniques, des ceaitnbs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cieoslns (IDCC 1486).

Le présent acrocd a été ccnolu dnas le rpsceet de l'obligation de pnrrdee en cmpote lros de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité plofssornleniee ernte les femems et les hmoems asini que les meeusrs pematrntet de l'atteindre, en acolippatin des dsoniiistpos des arilcets L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe du tviraal et dnas le rpeesct de l'accord de bchrane du 27/10/2014 raeltif à l'égalité pioefoellrnnsse ernte les femmes et les hommes.

Article 3 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les eeteirprsns gsnineatsart aux salariés une rémunération efcefivte au mnios égale au mtnnoat du saiarle mimianl hiérarchique canonrprsdeot à luer classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette oigbloitan s'applique également aux etrpsieners aaynt conclu, anavt ou après la dtae d'entrée en vueiugr du présent accord, un aorccd coilletcf anayt le même objet, suaf si celui-ci cteonint des gitenaars au mnios équivalentes.

Article 4 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd s'applique aux erntepresis de la bcnhrae des buaerux d'études techniques, des cteniabs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de coilesns (IDCC 1486).

Accord du 26 juin 2024 relatif aux salaires minimaux Annexe III

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SYNTEC ; CINOV,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Media+,

Article 1er - Salaires minimaux hiérarchiques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les sreilaas miinamux hiérarchiques mnseuels butrs snot fixés en axenne au présent accord. Cette axenne est scbulspetie d'évoluer par acorcd de bahcnre à la stuie des négociations aleuennls obligatoires.

Les silaeras mnumiaix hiérarchiques snot examinés 1 fios par an par la csoiommisn pritiaare peernmante de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au puls trad le 30 juin. Elle est précédée, au puls trad 15 jours à l'avance, de l'envoi, par les oonatanisgirs pnseflronloseies d'employeurs aux oinrsatioagns sendayilcs de salariés, des irmofannitos exigées par la loi.

Les éléments de salirae pirs en ctompe dnas le silarae mmiuinm hiérarchique de la bnrchae ainsi que les modalités de veresenmt snot définis à l'article 7.1 de la cnonovtein collective.

Article 2 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.1. ? Égalité slrlaaaie et meuress pettenramt de l'atteindre

Les eriseentprs dneoivt gnartair l'égalité pelsolrnfneoise etrne les fememes et les hommes. Ainsi, les pnetaeirras sucoiax rnplepleat la nécessité puor les esenrptries de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de saarlie ertne les fmeems et les hmmoes non justifiées par des critères objectifs.

Dans le cdrae de la définition et de la msie en ?uvre de luer pliouqtie de rémunération, les etniperrses d'au mions 50 salariés et ceells où snot constituées une ou prueuilss sitnoecs scdlnyieas d'organisations représentatives snot tunees de perdrne en cptome l'objectif d'égalité pfsreloinsoenle ernte les fmemes et les hemmos et d'adopter les mrueses pmeanttret de l'atteindre (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du cdoe du travail).

Par ailleurs, il est rappelé que tuetos les eirpestrens dvienot rptseecer les sltpoauntiis cnenneilotvoelns de bncarhe en viugeur en matière d'égalité plnoleonrsesife etrne les femmes et les hmeoms (art. L. 2253-1,9° du cdoe du travail).

2.2. ? Aomeuttaignn au rueotr de congé maternité

Les ptinerareas sauciox ralpeenplt que les salariées doivent, à luer rutoer de congé maternité, bénéficier : ? d'une prat des anetitngumoas générales décidées dnas l'entreprise ; ? d'autre prat de la menyone des amttgnenouias iileudvedinls perçues, pnnedat la durée du congé maternité, par les salariés rlenavet de la même catégorie peonolfsneislre ou, à défaut, de la mnoeyne des aigaeutnntoms iddneeiuivlls dnas l'entreprise (art. L. 1225-26 du cdoe du travail).

2.3. ? Paln d'action et idnex « Égalité plfsenslonoriee »

Toutes les enretpresis d'au mnios 50 salariés doenivt être corueevts par un accrod d'entreprise ou un paln d'action unilatéral sur l'égalité pslnfiseorneole entre les femmes et les hommes.

Au puls trad le 1er mras de cahque année, ces eitnerresps dvoinet pibelur : ? la ntoe galbole de l'index « Égalité pensrfoisoelnle » ; ? la ntoe ontebue aevc le détail de cucahn des ieidanrutcs copsmanot cet index.

Elles dneviot également cumuonieqmr cttee ntoe aevc le détail de cacuhn des iuitnrecdas capnsoomt cet iendx : ? d'une prat à luer comité saiocl et économique (CSE) ; ? d'autre prat à l'inspection du travial (Dreets) sur le stie www.egapro.travail.gouv.fr du ministère du travail.

Selon les résultats obtenus, l'entreprise diot : ? en cas d'index inférieur à 75 pntois : mertte en ?uvre des mrsuees de cetorrocin qui lui pmrtroenett d'atteindre au minos 75 pnotis dnas un délai de 3 ans ; ? en cas d'index inférieur à 85 points : fexir et pubielr des oifcbejts de pgsoersrion de ccauhn des indicateurs.

Les orsagiaiotnns psolfiseoennrels s'engagent à cnmeuiqmour la mnnoeye des neots des enrisrepets de la bancrhe obuntees dnas le crade de rroappt de « sautioitn comparée » présenté chaque année.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arccod est clcnou puor une durée indéterminée. Il pnred eefft le pmireer juor du mios civil siunvat la dtae de pbcitlauion de l'arrêté d'extension au Jnorual officiel.

Le présent aroccd est déposé par la ptaire la puls detiilgne et frea l'objet d'une dmnedae d'extension auprès du ministère du taviral dnas le cdare des doioistsipns légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pternrieaas soiuacx de la bhrance des buuraex d'études techniques, des catneibs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinsoels snot cneunvos d'aménager la cfiaoiacssitln du grpoue fcoonnteinl 1 « fionnctos d'exécution » au sien de la glilre des saeirlas des employés, thccneiines et agnets de maîtrise (ETAM) telle que prévues par l'avenant n° 47 en dtae du 31/03/2022 modifié par l'avenant n° 1 du 29/09/2022 potarnt roliavoaiestrn des sairleas mauiinmx hiérarchiques.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Champ d'application

Le présent acocrd s'applique aux eeisetrnrps de la bacnrhe des baeurux d'études techniques, des cbiaents d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csloines (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent aocrcd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il pernd effet le peiermr juor du mios cviil suavnit la dtae de pliiuctoban de l'arrêté d'extension au Jonural oceiiffl et au puls tôt le 1er jiaenvr 2025.

Le présent aocrcd anlnue et rmceplae tuot aroccd de bcrahne anayt puor obejt de fxier des vuaerls de seialars manumiix hiérarchiques précédemment cnolcu dnas le chmap d'application de la cnitvneoon cvtcoleile nitlanoae des beuruax d'études techniques, cteabnis d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Le présent aocrcd est annexé à la contovenin covllteice ninlataoe de la bnrache des brauuex d'études techniques, des caitnebs d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csolenis (Annexe III ? Sraaiels miniamux de branche). Par conséquent, le garssoile du ttexe de bsae de la covenitnon cllevcitoe est modifié, la grllie des rémunérations mmlneaiis betrus des chargés d'enquête est annexée à l'annexe IV « Enquêteurs », et les duex dreenirs paerpgaahrs de l'article 7.1 de la conetinovn ctlviceloe snot supprimés.

Primauté de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les eteenprsris gieaarntnsst un saraile eetcffif au mnios égal au monatnt du slaraie mminail hiérarchique condnrrspoeat à luer ciasifolactsin tel que déterminé par le présent accord.

Cette ogiblaiotn s'applique également aux eretisrenps anayt conclu, avant ou après la dtae d'entrée en vuguier du présent accord, un acorcd ccltoielf aynat le même objet, suaf si celui-ci cnniotet des gtiarnaes au mnois équivalentes.

Conditions de révision de l'accord

Le présent arccod prruoa fiare l'objet d'une révision conformément aux aclrteis L. 2261-7 et sivnutas du cdoe du travail.

Toute danemde de révision srea oaiiegenmlrotbt accompagnée d'une poopisotirn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à chunace des areuts paertis signataires.

Le puls rndeapimet plsisboe et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à prtair de la réception par l'ensemble des praites de ctete lettre, les pirtaes dnveort s'être rencontrées en vue de la cicoslonun éventuelle d'un anvneat de révision.

Cet acrocd srea soumis aux règles de validité et de publicité en vguueir au juor de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent aoccrd puet être dénoncé, pelntlimearet ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des sgtearainis eypmleuors ou salariés après un préavis miamnil de 3 mois. Ce préavis dvera être donné à touets les oratsngoiians stginiaraes du présent acrocd par lertte recommandée aevc accusé de réception, suos pniee de nullité.

La ptirae qui dénonce l'accord puet accogepnamr sa ntoiaifoticn d'un nuaoevu projet, conformément au sous-titre « Coiinntdos de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et eeixtnson de l'accord

Le présent acorcd frea l'objet d'une dednmae d'extension par la patire la puls diltigene auprès du ministère du Tvaairl dnas les cnoiondits prévues à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent aorccd ttuoe oaisgtiroann saydlcnie de salariés représentative dnas le chmap d'application de la cieotnvnon cellicvote des bauuerx d'études techniques, des cnbaiets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cselions asini que tutoe oirnaoasgtin sydalicne ou ataoicosisn d'employeurs ou des eyoulerpms pirs individuellement, conformément aux atlirces L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.

Stipulations spécifiques aux enserpietrs de moins de 50 salariés

Les siipuoalttns du présent aorccd rateevils aux sarlaies manmiuix de branhce paertetmnt une régulation économique équitable ertne totues les enrresteips de la bahrnce s'appliquent iicttneidnsment à tuos les salariés des etrnrsepeis rnlaveet de la cenntivoon cvtecliole des bureaux d'études techniques, des caentbis d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qeul que siot luer eftifecf (art. L. 2261-23-1 du cdoe du travail). Cireenats siiutalotpns découlant d'obligations légales coneecnnrt néanmoins les seelus eserpterins de 50 salariés et plus.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd a puor ojebt de déterminer les piericnps allcappbies et les siraleas mmnauiix hiérarchiques puor les celssas d'emplois définis au sien de la barcnhe des burueax d'études techniques, des cabenits d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les priaenatres sciauox atneirtt l'attention des ertnepirses sur l'importance de mresuer et d'améliorer la procrfnmeae des eeitrnrspes noanmemtt en matière d'égalité sailrlaae entre les fmeems et les hommes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe

Salaires munaiimx des « ?ETAM? »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	240	1 815 ?
1.2	250	1 845 ?
2.1	275	1 875 ?
2.2	310	1 905 ?
2.3	355	2 045 ?
3.1	400	2 185 ?
3.2	450	2 340 ?
3.3	500	2 490 ?

À l'occasion du picoarhn cclye de négociation sur les sraelais mumianix dvaent s'ouvrir en 2025, en aoicptplain de l'article 7.1 de la coinvneton collective, les osriotiangans prleloifnsosenes s'engagent à présenter une ptoooiprsin d'augmentation des slaaeirs miinuamx de la grllie des EATM de 20 eruos par mois.

Salaires mimanuix des « Ingénieurs et cadres? »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	95	2 135 ?

1.2	100	2 240 ?
2.1	105	2 315 ?
2.1	115	2 530 ?
2.2	130	2 850 ?
2.3	150	3 275 ?
3.1	170	3 650 ?
3.2	210	4 495 ?
3.3	270	5 755 ?

À l'occasion du piaorchn ccyle de négociation sur les sieaarls minmaiux daevnt s'ouvrir en 2025, en aaptcolpiin de l'article 7.1 de la ctnvioonen collective, les oraanogintsis plfresneolsonies s'engagent à présenter une potioirsopn d'augmentation des saielars miimunax de la grille des ingénieurs et ceadrs (IC) de 20 erous par mois.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 13 avril 1988

En vigueur en date du 27 avr. 1988

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Article 1er (1) Sont rdunees obligatoires, puor tuos les eemrlpoyus et tuos les salariés croipms dnas son champ d'application, à l'exclusion des toirerretis d'outre-mer, les dponosisiits de : -la citonevonn cotlcvleie niaotlane des beuruax d'études techniques, ctbniaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de csniloes (3 annexes) du 15 décembre 1987, complétée par une déclaration lriaiinme et duex poeroltocs d'accords n° 1 et n° 2 du 15 décembre 1987 et un aannvet n° 1 du 23 décembre 1987, à l'exclusion : -du mmbere de pahsre " ou prélevées sur le crédit d'heures dnot ils peevnut diosespr " fgiaurnt au ppagrrhaae 2 de l'article 3 ; -de l'expression " d'un représentant de l'organisation panotlrae " furnigat à la deuxième phasre du troisième alinéa de l'article 4 ; -de l'expression " si et dès que le salarié en frea la dnaedme " fagiunrt à la fin du denierr alinéa de l'article 17 ; -de l'article 34 EATM hros C.E.. Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des ateclirs L. 423-3 et L. 433-2, alinéa 5, du cdoe du travail. Le pinot C de l'article 8 est étendu suos réserves de l'application des ailtrecs L. 122-4 et suvniats du cdoe du travail. Les troisième et quatrième alinéas de l'article 22 EATM et I.C. snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail. Le deuxième tiret du deirner alinéa de l'article 23 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-8 du cdoe du travail. L'article 29 C.E. est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1, alinéa 2, du cdoe du travail. L'article 40 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 143-2 du cdoe du travail. Le dnireer alinéa de l'article 44 est étendu suos réserve de l'application des atecirls L. 122-28-1 et stiuvans du cdoe du travail. L'article 49 est étendu suos réserve de la ctotoniuitsn et de l'agrément du F.A.F. prévu à l'article L. 961-9 du cdoe du travail. Le troisième alinéa de l'article 79 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-8 et sntivaus du cdoe du travail. L'article 84 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail. Art. 2.-L'extension des etffes et stonnacis de la cooinvtenn civelolte susvisée et des ttxees la complétant susvisés est ftaie à daetr de la piicbotualn du présent arrêté puor la durée rensatt à cruoir et aux ctnoinodis prévues par ladtie ctoiveonnn collective. Art. 3.-Le diuercetr des rnaoetils du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oifcifel de la République française.

ARRETE du 9 mars 1989

En vigueur en date du 23 mars 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atlcire 1er (1) Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eeumlporys et tuos les salariés cormips dnas le cmhap d'application de la cnovnioten cvocietlle nliaaonte des bureaux d'études techniques, ctniebas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cselions (3 annexes) du 15 décembre 1987, à l'exclusion des tiirreotres d'outre-mer, les disistoonips de l'avenant n°2 du 27 décembre 1988 à la cintnveoon clvcitolee susvisée.

ARRETE du 3 octobre 1989

En vigueur en date du 11 oct. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alircte 1er Snot abrogés, en tnat qu'ils crnenecnot l'activité de contrôle et de vérification tnqiuhece icnluse dnas la rbuuiqre 77-01 visée par le chmap d'application posnfsoireenl de la coetonnivn civcetolle nanlaotie des bearuux d'études techniques, cieatbns d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, les arrêtés des 13 avirl 1988 et 9 mras 1989 ptaornt eextinson de la ceoinvotnn cvteilolce ninoalate du 15 décembre 1987, susvisée complétée par une déclaration liminaire, duex poerootlcs d'accords du 15 décembre 1987, un aanvnet n°1 du 23 décembre 1987 et l'avenant n°2 du 27 décembre 1988.

ARRETE du 18 octobre 1989

En vigueur en date du 28 oct. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrltie 1er Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eymorpules et tuos les salariés cpirmos dnas le cmahp d'application de la cevnoointn ceoilvtcle ntlionaae des bruaeux d'études techniques, cbniaets d'ingénieurs-conseils et sociétés de cliensos du 15 décembre 1987, à l'exclusion des trrrieteios d'outre-mer et des eertrsepins de contrôle et de vérification tneiqchue iunlcses à la ruruqbie 77-01, et tel que modifié par l'avenant n°3 du 30 mai 1989, les dptinososiis diudt aevnant n°3 du 30 mai 1989.

ARRETE du 13 mars 1990

En vigueur en date du 7 avr. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atrclie 1er Snot rdunees obligatoires, puor tuos les erlumoepys et tuos les salariés cpmoris dnas le cahmp d'application de la coneionvtn ceiocvtlle nalionate des buaurex d'études techniques, ceiabtns d'ingénieurs-conseils et sociétés de cielnsos du 15 décembre 1987 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 otcbroe 1989, les dpntoisosiis de l'avenant n°4 du 20 décembre 1989 (appointements minimaux) à la cevitoonnn cclovitele susvisée.

ARRETE du 18 octobre 1991

En vigueur en date du 30 oct. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rdneues obligatoires, puor tuos les euopemryls et tuos les salariés cpormis dnas le cmahp

d'application de la cntoevnion cilelctvoe notilnaae des bauerux d'études techniques, cenabits d'ingénieurs-conseils et sociétés de coeisnls du 15 décembre 1987 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 oobrcte 1989, les diispsioonts de l'avenant n° 6 du 5 jlluiet 1991 (appointements minimaux) à la cvontnoein ctoilevlce susvisée.

ARRETE du 2 janvier 1992

En vigueur en date du 14 janv. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rendues obligatoires, puor tuos les epuryomles et tuos les salariés cpirmos dnas le cahmp d'application de la ceoionvntn ctllevoice nintaolae des brueaux d'études techniques, cabetnis d'ingénieurs-conseils et sociétés de cinsloes du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 juiellt 1991, les dpsonitiosis diudt avnaent n° 7 du 5 juilelt 1991 à la cveontionn ctloclviee susvisée.

ARRETE du 22 avril 1992

En vigueur en date du 2 mai 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rndeues obligatoires, puor tuos les epemrluyos et tuos les salariés comirps dnas le cmhap d'application de la cvoinnoten ccoevllite nionaatle des bruueax d'études techniques, cnebiats d'ingénieurs-conseils et sociétés de cienlsos du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jeullit 1991, les dispnooitsis duidt aevnnat n° 7 du 5 jeilult 1991 à la citovnneon ctoillcvee susvisée.

ARRETE du 27 avril 1992

En vigueur en date du 12 mai 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les emyrpeouls et tuos les salariés cripmos dnas le champ d'application de la cnovinoten clvletcoie nlatniaoe des bruuaex d'études techniques, cbeaints d'ingénieurs-conseils et sociétés de cnolseis du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jelilut 1991, les dnsoiitopiss de l'accord poanrtt aennxe Enquêteurs du 16 décembre 1991 cnclou dnas le cdrae de la covontienn cilotlvece susvisée, à l'exclusion de : - l'article 39 Coinotnids d'éligibilité ; - l'article 42 Piirattpiocan aux firuts de l'expansion ; - l'article 60 Cooiintnds d'éligibilité . L'article 16 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.223-4 du cdoe du travail. Le troisième alinéa de l'article 23 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.122-9 du cdoe du travail.

ARRETE du 15 septembre 1992

En vigueur en date du 25 sept. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les emuorpelys et tuos les salariés cmirops dnas le cahmp d'application de la cntionvoen cecltviloe nonalitae des breuaux d'études techniques, cintebas d'ingénieurs-conseils et sociétés de ceilsnos du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jilulet 1991, les dotsnisipois de l'avenant n° 9 du 1er airvl 1992 Firamoton plonronilsesefe à la ctnvonieon cltcloivee susvisée.

ARRETE du 16 avril 1993

En vigueur en date du 30 avr. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot renueds obligatoires, puor tuos les eprelouyms et tuos les salariés cmirops dnas le cahmp d'application de la cnveinootn ciolelvcte nnaaltoie des bueaurx d'études techniques, ctieabns d'ingénieurs-conseils et sociétés de cneiolss du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 7 du 5 jllieut 1991, les dnotpiiissos de l'avenant n° 10 (Salaires) du 11 février 1993 à la cvoietnnon coctellvie susvisée.

ARRETE du 8 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrtile 1er Snot redneus obligatoires, puor tuos les eerplmouys et tuos les salariés cipomrs dnas luer porpre camhp d'application, tel que défini par l'accord du 21 nvberome 1995, à l'exclusion des eeeritpnsrs ou établissements apniauplqt les arocdcs et cennooivtns de la métallurgie à la dtae du présent arrêté en vretu de luer adhésion à une cmhabre snadilyce trlirriateoe des isniutreds de la métallurgie, les diinpstoosis de : - l'avenant n° 15 du 14 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la cenotvnion cvcietlloe susvisée ; - l'accord du 19 mai 1995 (Commission parrtiaie nltaanoie de l'emploi), conlcu dnas le crdae de la cioonvetnn covicletle susvisée, à l'exclusion du deuxième tiret de l'article 7. Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 5 de l'accord nnaaotil iepeinnroosesnrftl du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ; - l'avenant n° 16 du 11 jllueit 1995 (Salaires) à la ceionvtonn cievlltoce susvisée ; - l'accord du 21 nvbeorme 1995 pntroat mfociotiaidn du cmahp d'application d'avenants et d'accords colncus dnas le cadre de la cnnoeotivn susvisée. Ailrcte 2 L'extension des eeftfs et saontcins des arccods susvisés est ftiae à dtaer de la pitaclbiuon du présent arrêté puor la durée rsntaet à cuiror et aux cnoitodins prévues par ltsdies accords. Aritlce 3 Le dteucrier des raleinots du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oeficfil de la République française. Nota. - Le ttexe des acrdcos susvisés a été publié au Btieluln oiifefcl du ministère, fceilascus Ceinntnoovs cecvtloleis n° 94-51 en dtae du 28 jevnair 1995 (pour l'avenant n° 15), n° 95-30 en dtae du 14 spbtmeere 1995 (pour l'accord du 19 mai 1995), n° 95-42 en dtae du 29 nemobvre 1995 (pour l'avenant n° 16) et n° 95-50 en dtae du 16 jneaivr 1996 (pour l'accord du 21 nvmerboe 1995), dopieslnibs à la Dterciion des Journuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 40 F.

ARRETE du 13 février 1998

En vigueur en date du 21 févr. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alrtice 1er Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eoumryelps et tuos les salariés cmripos dnas son prorpe chmap d'application, siot celui défini par l'accord du 21 nveobrme 1995 cncolu dnas le cadre de la coientvnon cllvoetice naatoilne des buaerux d'études techniques, ctaneibs d'ingénieurs-conseils et sociétés de csnlioes du 15 décembre 1987, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les diiinpstsoos de l'avenant n° 20 du 27 nevbmroe 1997 (Salaires) à la ctoevnnion ccvloielte susvisée. Alcrtie 2 L'extension des eeffts et sciotnans de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la pobiclituan du présent arrêté puor la durée rsenatt à cuiorr et aux cnoniitdos prévues par liedt avenant. Alricte 3 Le deurceitr des rioteanls du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl ocfiefil de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bielultn officiel du ministère, fuccliase Ceiotvnnnos cotlevecils n° 98-02 en dtae du 6 février 1998, dlnisoibpe à la Dreitcion des Jaruunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 20 juillet 1998

En vigueur en date du 4 août 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atclrie 1er Snot reduens obligatoires, puor tuos les epylmeruos et tuos les salariés cmporis dnas le champ d'application, tel que défini par l'accord du 21 neombvre 1995 étendu par arrêté du 8 février 1996 cocnlu dnas le crdae de la cteoinovnn ceclvltioe noniaatle des beuruax d'études techniques, ceibnats d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnoslies du 15 décembre 1987, les dipootisniss de : - l'avenant n° 17 du 28 sremtbepe 1995 (Départ à la rtiatree et msie à la retraite) à la ceotnivonn ceiltcvloe susvisée ; - l'avenant n° 18 du 25 jvainer 1996 (Indemnités de licenciement) à la cvneontoin citolelvce susvisée. Aritcle 2 L'extention des eftfes et soncnitas des aetnavns susvisés est faite à dater de la paocitbiuln du présent arrêté puor la durée ranstet à cuoirr et aux cotndioins prévues par lisetds avenants. Acirtle 3 Le druteiecr des retaniols du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ocfifiel de la République française. Nota. - Le tetxe des atvenans susvisés a été publié au Buelitln oeiifcfl du ministère, fecasuicls Cvnotnnioes coltievcels n° 95-50 (avenant n° 17) en dtae du 16 jianver 1996, et n° 96-06 (avenant n° 18) en dtae du 19 mras 1996, diilpnsboes à la Dricotien des Joruaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx reicptsef de 42 F et 43 F.

ARRETE du 30 mars 1999

En vigueur en date du 10 avr. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atirlce 1er Snot reundes obligatoires, puor tuos les eolyumerps et tuos les salariés copirms dnas son camhp d'application, entrant dnas ceuli de la ciovtnoenn cilcvotlee niaonltae des buaerux d'études techniques, cbtinaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cioslens du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nbemvroe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dioistpsions de l'accord du 15 jnevair 1999 (Travaux enenixcoeltps liés au pasagse à l'euro et à l'an 2000) ccolnu dnas le crdae de la cnooevnitn celivlctoe susvisée. Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des aeltrcis L. 212-7 et R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail. Le deuxième alinéa du pgrraahape 4.2 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des aiectrls L. 212-5 et snutvias du cdoe du travail. Atircle 2 L'extension des etfefs et sioancnts de l'accord susvisé est ftaie à detar de la poclbiaitun du présent arrêté puor la durée rtaesnt à ciourr et aux ctniidonos prévues par ledit accord. Alictre 3 Le driceetur des reointals du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oecififl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Builtlen oiciffel du ministère, fliasucce Cvtnnooiens ccltevelios n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dpbinisole à la Doriitecn des Januuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 31 mars 1999

En vigueur en date du 10 avr. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Actilre 1er Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eoyrmpelus et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application tel que défini par l'accord du 21 nroembve 1995 étendu par arrêté du 8 février 1996 clnocu dnas le cdare de la cneotivonn clltvcioee niolntaae des bauuerx d'études techniques, catbiens d'ingénieurs-conseils, sociétés de consleis du 15 décembre 1987, les dnosoiipsits de : - l'accord rlaeitf à la prévoyance du 27 mras 1997 clnocu dnas le cdare de la cnvionoten colieclvte nnliaotae susvisée ; - l'avenant n° 1 du 25 jiun 1998 à l'accord du 27 mras 1997 cncolu dnas le crade de la citoevonnn cleolicvte nitoaalne susvisée, à l'exclusion du pinot 6 de l'article 1er. Atlicre 2 L'extension des efefts et stnnoiacs des acrcdos susvisés est ftiae à detar de la pbuaicoitln du présent arrêté puor la durée rnsaett à courir et aux cooitinnds prévues par lsetdis accords. Altcire 3 Le dcetiurer des rteinaols du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal oifeficl de la République française. Nota. - Le ttexe des arodccs susvisés a été publié au Beltliun oeffciil du ministère, fceslcuais Cnoennitvos celiclveots n°s 97-19 en dtae du 20 jiun 1997 (pour l'accord) et 98-28 en dtae du 19 août 1998 (pour l'avenant), desinoibpls à la Dtrcoiein des Jnuaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, aux pirx risfetpces de 44 F et de 45 F.

ARRETE du 21 mai 1999

En vigueur en date du 4 juin 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atcrlie 1er Snot rueedns obligatoires, puor tuos les elrouypems et tuos les salariés crpimos dnas le

cahmp d'application de la conoitnevn cevltcoile nolatnaie des brueuax d'études techniques, cebintas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cleosnis du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nvmroebe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dniiotsisops de l'accord du 18 février 1999 realtif à l'insertion des jenues par la fooaimrtn en aanterlcne ccnolu dnas le cdrae de la citovenonn ctlievcole susvisée, à l'exclusion de l'annexe I. Le peiemrr tiret du troisième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 961-12 du cdoe du travail. Les deuxième et troisième teitrs du troisième alinéa de l'article 1er snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du cdoe du travail. L'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 961-12 du cdoe du travail. Le quatrième alinéa du pargrahpae 3.1 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des aicrtels L. 980-1 et L. 981-2 du cdoe du travail. Le deuxième alinéa du pagraarphe 4.1 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 981-13 du cdoe du travail. Le tleabau des rémunérations fagurint au prarghapae 4.1 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 981-14 du cdoe du travail. Ailtrce 2 L'extension des eteffs et sctninaos de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la pcblaiuiotn du présent arrêté puor la durée rnaestt à ciourr et aux cnotiodnis prévues par lidet accord. Atlicre 3 Le dercetiur des roaetilns du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ofiicfel de la République française. Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bultlein oficfeil du ministère, fsuciacle Cionenovnts ceeilvltcos n° 99-09 en dtae du 16 arivl 1999, dnloipbise à la Dtoiircen des Jauurnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 19 juillet 1999

En vigueur en date du 30 juil. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aclrtie 1er Snot reednus obligatoires, puor tuos les eoyulrpems et tuos les salariés cmrpois dnas le cmahp d'application de la cnvoiotnen cliecovlte nnaitaole des buuraex d'études techniques, ciabntes d'ingénieurs-conseils, sociétés de coinlses du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nrbeovme 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dosiiosptnis de : - l'avenant n° 19 du 27 mras 1997 rleatif au régime de retatrie et à l'incapacité tromrpiaee de tarvial à la ctvooeinnn ccteolvile susvisée, à l'exclusion : - des temers : " d'autre prat en coepomianstn de prtee de sailrae d'un teris rsnespolabe d'un aidncect " fuairngt au permier alinéa de l'article 43 nvoaueu (ETAM) railtef à l'incapacité terroapime de tavairl ; - des teerms : " ansii que les caoposinmntes de ptere de sraaile d'un tries rnaolspsebe " frinagut au cinquième alinéa de l'article 43 neuvaou (ETAM) raitlef à l'incapacité triopmraee de tavaril ; - des teerms : " d'autre prat en ctesnmopiaon de perte de sarilae d'un teirs rpolssaebne d'un ancceidt " fnuriagt au pmierer alinéa de l'article 43 nauevou (IC) rtliaef à l'incapacité timarporee de tvarail ; - des termes : " ansii que les ctinapooenmss de perte de salriae d'un treis rlnpbaseose " fauirngt au cinquième alinéa de l'article 43 nevuaou (IC) ritalef à l'incapacité tamreriope de travail. Le cinquième alinéa de l'article 43 nvueaou (ETAM) reitalf aux gineaarts de rémunération est étendu suos réserve des dtoosispinis de la loi n° 78-49 du 19 jnvaier 1978 (art. 7 de l'accord nianoatl iispnroefstoernnel du 10 décembre 1977 annexé). Le cinquième alinéa de l'article 43 nvauoeu (IC) rteliaf à l'incapacité terpmoaire de tivraal et aux ginretaas de rémunération est étendu suos réserve des dnstoiiipsos de la loi n° 78-49 du 19 jiaevnr 1978 (art. 7 de l'accord niotanal irnnoesfnopertiesl du 10 décembre 1977 annexé). Actrlie 2 L'extension des etfefs et sacotnins de l'accord susvisé est fitae à deatr de la paicbluiotn du présent arrêté puor la durée rtnaset à ciuorr et aux cdtiononis prévues par ledit accord. Arlicte 3 Le deuercitr des reionltas du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl oicefifl de la République française. Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buletiln oifcfiel du ministère, fculicsae Cieotnvnons cvteolleics n° 97-19 en dtae du 20 jiun 1997, dsonpilbie à la Drotiecin des Jnuoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 21 décembre 1999

En vigueur en date du 24 déc. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atcirle 1er Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eopyerulms et tuos les salariés cmirpos dnas le cmhap d'application de la cvnetinoon cetvcloile ntlianoae des beuaurx d'études techniques, ceniatbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de cilenoss du 15 décembre 1987 tel que défini par l'accord du 21 nbmrovee 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les diotinspioss de l'accord du 22 jiun 1999 ritaelf à la durée du tvriaal cloncu dnas le cdrae de la cnoetiovnn ctviolclee susvisée, à l'exclusion : - du deuxième alinéa de l'article 1er du criatphe II ; - des arcetils 3 et 4 du cthpaire II ; - de l'article 6 du ciarhtpe II ; - du deuxième pniot du deuxième alinéa du cpahitre V ; - des temers : " ou de réduire sa durée du trvaail au cours d'une préretraite pgeroivssre " fiuagnrt au troisième piont du peirmer alinéa du chriapte VI ; - du troisième alinéa du caipthre IX. Le sneocd alinéa de l'article 2 du crhptaie II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe du travail. L'article 5 du ctpahrie II est étendu suos réserve de l'application des atrceils L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du cdoe du travail. Les troisième et cinquième pintos du troisième alinéa de l'article 1er du crptihae III est étendu suos réserve de l'application des alercits L. 212-8-5, 2e alinéa, du cdoe du travail. Le pemreir alinéa de l'article 1er du capirhte IV est étendu suos réserve de l'application des alctires L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du trvaial tles qu'interprétés par la jucirernduspe de la Cuor de cassation. La dernière phsrae du preimer alinéa du chtiapre V est étendue suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998. Le deuxième pinot du troisième alinéa du cpratihe V est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du travail. Le dieernr alinéa du cthipare V est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998. Le deuxième piont du cinquième alinéa du ciraphte VI est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret susvisé. Le troisième alinéa du cphratie VIII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du travail. Atrclie 2 L'extension des

eetffs et scnnoiats de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la piciobtlaun du présent arrêté puor la durée rtneast à ciruor et aux ciotnnoids prévues par ldeit accord. Aclitre 3 Le durecietr des rinloeats du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl ofiifcel de la République française.

ARRETE du 25 février 2000

En vigueur en date du 29 févr. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alictre 1er Snot rundees obligatoires, puor tuos les eeuyrplmos et tuos les salariés cmipros dnas le chmap d'application de la ceoniontvn clviocltee nalnitaoe des baureux d'études techniques, caneitbs d'ingénieurs-conseils, sociétés de coselnis du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 neomrvbe 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 arvil 1999, les dtopissniois duidt aanenvt n° 23 du 15 arivl 1999 (Champ Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btelulin ocfiiefl du ministère, fscauicle Connivtenos ccloiveltes n° 99/28 en dtae du 20 août 1999, dnipolibse à la Deitirocn des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 22 nov. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aticlre 1er Snot redunes obligatoires, puor tuos les eemuoyrpls et tuos les salariés cmpoirs dnas le chmap d'application de la ctnnooeivn cvcetloile nataonile des buauerx d'études techniques, cnabites d'ingénieurs-conseils, sociétés de cilnseos du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nbervome 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dsiipnotsios de l'accord du 29 mras 2000 sur l'étude et le sivui de l'aménagement du tmpes de tivaarl cocnlu d'application : intégration des activités de fiores et salons) à la ceitnonovn cleivctole susvisée. Ariclte 2 L'extension des eeffts et sacintons de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la pitoclabuin du présent arrêté puor la durée raentst à couirr et aux ciintoonds prévues par ldiet avenant. Acirtle 3 Le drcueetir des ritoaelns du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol ofifiecl de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulltein ofiecifl du ministère, fcuicsale Conoeivnnts cvocitleels n° 99/21 en dtae du 2 jielult 1999, dsloipnibe à la Dtiiocren des Jouanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 22 nov. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alcitre 1er L'article 1er de l'arrêté du 21 décembre 1999 susvisé est asnii modifié : Est supprimée l'exclusion : - du deuxième alinéa de l'article 1er du catrhpie 2 ; - des arltices 3, 4 et 6 du ciahtpre 2 ; - du deuxième pniot du deuxième alinéa du ctpirhae 5 ; - des tremes " ou de réduire sa durée de tvaiarl au cours d'une pré-retraite prgvsisoere " fnraiugt au troisième pniot du pmrieer alinéa du cirtaphe 6. Snot ajoutés les alinéas sunvitas : - les aitlrecs 3 et 4 du chiaprte 2 snot étendus suos réserve que les cdreas bénéficient d'une réduction evecfitfe de luer durée de tarvial en ailapictpon du phrrgpaaae I de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail. L'article 4 du chrapite 2 est étendu suos réserve : - de l'application du ppaaahrrge III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tavaril qui pmeert de crnoulce des ceonntvnois de friaoft en jorus aevc les ceards dnot la durée dnas le crdae de la cntioneovn coilecvtle susvisée. Aitlcre 2 L'extension des etffes et sitonncas de l'accord susvisé est fitae à dater de la patocbiulin du présent arrêté puor la durée rnsaett à criuor et aux ctioonnids prévues par liedt accord. Atclire 3 Le dreuitecr des rtalneois du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofieifcl de la République française. Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Beliutln offeciil du ministère, fcaiscule Coveonnntis clitloveecs n° 2000-18 en dtae du 2 jiun 2000, disnboplie à la Deiitcron des Jouurnax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 17 avr. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atrlice 1er Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eeumpylors et tuos les salariés cpmrios dnas le champ d'application de la cnnotoeivn cceiolvlte nnaatloie des buureax d'études techniques, ceibntas d'ingénieurs-conseils, sociétés de coeslins du 15 décembre 1987, tel que défini par du tiaarvl ne puet être prédéterminée du fiat de la ntuare de luers fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eoplmi du tmpes ; - que le nmobre de juors travaillés ne dépasse pas le pfoland fixé au paraapghre III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du traaivl ; - que les modalités d'application du rpeos qdeioiutn sionet définies siot par aipoalicptn des diipnioostss de l'article D. 220-8 du cdoe du travail, siot par aoccrd d'entreprise. Arictle 2 Le présent arrêté mictaifodif penrd eefft à deatr de sa pacobliitun puor la durée ratsent à criour et aux cnioontids prévues par ledit accord. Airtlce 3 Le dtiueecrr des rteiloans du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul offeciil de la République française. Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Buetllin oecfiifl du ministère, flscacuie Cooinventns clvtoceeils n° 99/28 en dtae du 20 août 1999, dsobnpiile à la Dociteirn des Jaruuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

l'accord du 21 nvbeomre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 aivrl 1999, les dsntsioiiops de l'annexe n° 1 du 7 décembre 2000 (revalorisation de la rémunération des ingénieurs et cadres) à l'accord du 22 jiun 1999 sur la durée du travail, cnoclu dnas le cdare de la coenvtionn ctlcleivoe susvisée. Arlcite 2 L'extension des etfefs et snntaicos de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pciabtlioun du présent arrêté puor la durée restant à ciuror et aux contiionds prévues par lidet avenant. Actlire 3 Le dcetieurr des

renialtos du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oeicfifl de la République française. Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blietlun oififecl du ministère, fclacusie Cteivnonons clleetvocis n° 2001/02 en dtae du 12 février 2001, dilpibonse à la Dertcioin des Juuranox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 30 juillet 2001

En vigueur en date du 30 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alcitre 1er Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les emlerpuoys et tuos les salariés cmoiprs dnas le cmhap d'application de la cioevontnn cteivoclle nlnaatoie des buuarex d'études techniques, cabneits d'ingénieurs-conseils, sociétés de csneilos du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 norembve 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les doopistisins de l'accord du 8 mras 2001 (dispositif pmetaerntt la délivrance des crtcieiafts de qoiacifautlin professionnelle) colncu dnas le cdare de la ctoievnnon covcllltiee susvisée. Aritcle 2 L'extension des efftes et stcnnaois de l'accord susvisé est ftiae à detar de la picbtiluoan du présent arrêté puor la durée ratenst à cuoirr et aux conotdniis prévues par liedt accord. Aclrtie 3 Le diructeer des roteianls du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ofecfiil de la République française. Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Beltulin ofificel du ministère, flcsciaue Cennotvoins ceolevcltis n° 2001/16 en dtae du 18 mai 2001, dlnisoipbe à la Diirtcoen des Jonuuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 11 octobre 2001

En vigueur en date du 11 oct. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Actirle 1er Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les euorlypems et tuos les salariés cipomrs dnas son porrpe cahmp d'application, eanrtnt dnas ceuli de la conenviton ctivollece niaontlae des bueraux d'études techniques, cniebtas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cselnois du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 noebvrme 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 arvil 1999, les dpiosiionsts de l'accord du 13 jeuillt 2001 (travaux epnecoixnlets le dnhiamce et les juros fériés liés au paagsse à l'euro) coclnu dnas le cdrae de la ciotenonvn susvisée, à l'exclusion des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 3. Le pereimr alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-7 (2e alinéa) du cdoe du travail, en tnat que la durée hdoiamedbare de tiaravl calculée sur une période qnuloqecue de 12 snimeeas consécutives ne puet dépasser 44 heures. Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-6 du cdoe du travail, en tnat que la possibilité de déroger à la règle du roeps dinaoicml est subordonnée à une airsoatuiotn administrative. Le permier alinéa du phrpagraae 5.4 de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-6 du cdoe du travail, en tnat que la possibilité de déroger à la règle du reops dmnciaoil est subordonnée à une atarostiiuon administrative. Le pargpaahre 5.5 de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (3e alinéa) du cdoe du travail, en tnat que les heerus supplémentaires effectuées au-delà du cnetionngt ovunert dirot à un repos cusmenetoapr ologiirtbae dnot la durée est égale à 100 % de ces heures, dnas les eeerrtipnss de puls de dix salariés. Acritle 2 L'extension des eeffts et snoatncis de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la piobutliacn du présent arrêté puor la durée retasnt à criuor et aux cooinitdns prévues par leidt accord. Aiclrte 3 Le dertciuer des rlaetions du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ofeifcil de la République française. Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Biultlen ofiifecl du ministère, fcisualce Cvnoieotnns clletocveis n° 2001/32 en dtae du 29 smtrbpeee 2001, dpsinlobie à la Dicoiretn des Jruaonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 15 novembre 2001

En vigueur en date du 15 nov. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alritce 1er Snot renueds obligatoires, puor tuos les eylourmeps et tuos les salariés cpoimrs dnas son pporre cmahp d'application, enntrat dnas ceuli de la cteooivnnn cvtloleice natinlaoe des buuaerx d'études techniques, caniebts d'ingénieurs-conseils, sociétés de coslnies du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nembvore 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dotinsopiiss de l'accord du 5 jleliut 2001 (statut des salariés du seceutr d'activité d'organisation des foires, slonas et congrès), et son anxnee grlile de classification, cnoclu dnas le carde de la coienvnotn ceictlovle susvisée, à l'exclusion : - des tmrees : " - aux opérations exitneploelcnes " du deuxième alinéa de l'article 1er (travail dominical) du chpraite Ier (durée du travail) ; - des tmeers : " suaf arccod d'entreprise " de l'article 6 (contingent annuel d'heures supplémentaires) du ctrpaihe Ier susmentionné ; - de la pahrse : " En cas de refus, il diot nifietor son reufs avnat la dtae prévue dnas la pootrispion puor l'exécution des tâches prévues : fuate d'une tllee notification, il est présumé aovir accepté la tâche proposée. " du pmreier alinéa de la sioectn " acceptation/refus " du crhiatpe III (le crtaont d'intervention à durée déterminée : atrlcie L. 122-1-3, troisième alinéa, du cdoe du travail) ; - des temers : " ou miosftnetiaans affectées " du deuxième alinéa de la sicoetn " ctnraot de tivaarl " du cahtrpie IV (le tvarial intermittent). Le pmreier alinéa de l'article 2 (durée mxmaalie journalière de tariavl effectif) du ctrpaihe Ier (durée du travail) est étendu suos réserve de l'application des dptssiiioons de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, soeln lesquelles, au crous d'une même semaine, la durée du tvaairl ne puet dépasser 48 heures. Le deuxième alinéa de l'article 3 bis (heures supplémentaires : rpoes compensateur) du cipharte Ier susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dtoinssiipos du troisième alinéa de l'article L.

212-5-1 du cdoe du travail, soeln lelsleequs les hueers supplémentaires effectuées au-delà du cntioegnnt puor les ensetrpeirs de puls de dix salariés oeunrvt doirt à un ropes cmsupnoetear otaogirible dnot la durée est égale à 100 % de ces hueers supplémentaires. Le pieremr treit du deuxième alinéa susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, qui dsisope que les hueres supplémentaires effectuées dnas le crdae de cet aitlcre oenuvrt droit à une prsie de repos et non à récupération. L'article 5 (dépassement puor fin de prestation) du chaprite Ier susmentionné est étendu suos réserve qu'en aatoiilpcpn des dipnitosoiss du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un aocrcd complémentaire de banchre étendu ou d'entreprise précise, en cas de mfaoicotiidn du pormrgame de modulation, d'une part, le délai réduit qui siraet appliqué dnas ce cas et, d'autre part, les coeetartnrpis en fuaevr des salariés. Le craitphe II (contrat de tvriaal à temps ptaierl modulé) est étendu suos réserve qu'en apiltpicaon des dsiopoinitss de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bnrhace étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités sloen lqeeesluls le pgmmoarre itnidciaf de la durée du tavairl est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les ctndioinos dnas llleueeqss les hoareirs de tviaarl snot notifiés par écrit aux salariés. Le piermer alinéa du capirhte IV (le traiavl intermittent) est étendu suos réserve qu'en aoilcaitppn des dponiiossits de l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, les eoilpms visés snieot pmaenretns et ctpomrnoet par nrtuae une aarenntcle de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ailctre 2 L'extension des etffes et sncations de l'accord susvisé est faite à deatr de la pailubcoitn du présent arrêté puor la durée rtnseat à curoir et aux cinooidnts prévues par ldiet accord. Ailrtce 3 Le dtureecir des rntlieoas du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ofeicfil de la République française. Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bllieutn oifecfil du ministère, fliuacsce Cnoenitovns ceclelotvis n° 2001/30 en dtae du 28 août 2001, dilbionpse à la Droieictn des Joaurunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 8 février 2002

En vigueur en date du 8 févr. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atlcrie 1er Snot rdenues obligatoires, puor tuos les empoyrlues et tuos les salariés cpirmos dnas le cahmp d'application de la civeoontnn cocllivete ntnaoliae des beuraux d'études techniques, cnatbeis d'ingénieurs-conseils, sociétés de csnoeils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmbreove 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 airvl 1999, les dnostipisios de l'accord du 13 jleliut 2001 (capital de tpmes de formation) cnlocu dnas le crdae de la cvnotenion ctecliolve susvisée, à l'exclusion de la deuxième phsrae du deuxième alinéa de l'article 8. Airlcte 2 L'extension des eteffs et snnoitcas de l'accord susvisé est fitae à deatr de la piuclaoibtn du présent arrêté puor la durée rtneast à cuiror et aux cidntoions prévues par lidet accord. Article 3 Le drtceiuer des rnileoats du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ocefifil de la République française. Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Builteln oifecifl du ministère, fusccaile Ctiennovons ccietvloles n° 2001/32 en dtae du 29 sreetpmbe 2001, dislbnoipe à la Dticreion des Juuonarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euros.

ARRETE du 8 avril 2002

En vigueur en date du 8 avr. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alcrite 1er Snot reuends obligatoires, puor tuos les erolemuyps et tuos les salariés coipmrs dnas le chmap d'application de la centvoinon cillvctoee ntnlaioae des buraeux d'études techniques, cbeantis d'ingénieurs-conseils, sociétés de clisnoes du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nrvbmeoe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 airvl 1999, les dnosisoptiis de l'avenant n° 2 du 22 ootrcbe 2001, rltieaf à la prévoyance, à l'accord du 27 mras 1997 susvisé, ccnlou dnas le crade de la ctvnooienn ciceolvlte susvisée. Atilrce 2 L'extension des efefts et sonticans de l'accord susvisé est fiate à dater de la ptcoiuilban du présent arrêté puor la durée resatnt à curoir et aux connitoids prévues par ldiet accord. Arlitce 3 Le dctieurer des riltonaes du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol offeciil de la République française. Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butleiln oficfiel du ministère, fcusalice Cotnoievnns ctolclieevs n° 2001/49 en dtae du 5 jievanr 2002, dlspinobie à la Deotiicrn des Juanroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euros.

ARRETE du 19 avril 2002

En vigueur en date du 19 avr. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aitlcre 1er Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eyulpormes et tuos les salariés crimops dnas le cmahp d'application de la cnitoevonn cllotveice nainolate des bueaurx d'études techniques, cntaeibs d'ingénieurs-conseils, sociétés de colsines du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nmvobere 1995 tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les dsoniisitops de : - l'avenant n° 24 du 6 décembre 2001 (salaires miinma des ETAM) à la cniveotnon colielvcte susvisée ; - l'avenant n° 25 du 6 décembre 2001 (valeur du piont des ingénieurs et cadres) à la cinoevtnon clcoiltvee susvisée. Ailcrte 2 L'extension des etfefs et snatocins des atvenans susvisés est ftiae à detar de la piactulobin du présent arrêté puor la durée rstenat à ciourr et aux cdinoinots prévues par ltisdes avenants. Arlcite 3 Le dcureietr des raieolnts du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ofiifecl de la République française. Nota. - Le texte des aeannvts susvisés a été publié au Bulietln oeiifcfl du ministère, fsauclice Coeinnonvts cliclvotees n° 2001/52 en dtae du 25 jeavnir 2002, dnsibloipe à la Deirciotn des Juroaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alitrce 1er Snot reeudns obligatoires, puor tuos les erelmupoys et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la citonnvoen cvltciolee nolinaate des bureuax d'études techniques, cebantis d'ingénieurs-conseils, sociétés de ceinosls du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nvmboree 1995, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996 et complété par l'avenant n° 23 du 15 avirl 1999, les dpitioisonss de : - l'accord du 5 jlleuit 2001 (classifications - métiers de l'internet) conlcu dnas le carde de la cnivtnooen covcietlle susvisée ; - l'avis interprétatif du 18 aivrl 2002 de l'accord du 5 jiulelt 2001 clconu dnas le cadre de la ciovotnnen ccevlotlie susvisée. Ailcrte 2 L'extension des efetfs et scantions des arcodcs susvisés est fitae à dater de la piaoibltucn du présent arrêté puor la durée rnsetat à criour et aux cntdniioos prévues par leidtss accords. Airltce 3 Le drceuiter des rtaienols du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol ofiifecl de la République française. Nota. - Les txetes des acordcs susvisés ont été publiés au Belituln offiecil du ministère, flaiceucss cnnietnoovs cvicoeletls n° 2001/30 en dtae du 28 août 2001 s'agissant de l'accord du 5 jlileut 2001 et n° 2002/32 en dtae du 7 spbeetrme 2002 s'agissant de l'avis interprétatif du 18 aivrl 2002, disnoiplbes à la Dtrciioen des Juonruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, aux pirx rpeevsnemtceit de 7,01 Eorus et 7,10 Euros.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alcitre 1er Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eourmypels et tuos les salariés cpoimrs dnas le cahmp d'application de la ceivntoonn ccvelloite naaolnite des buureax d'études techniques, cnbtiaes d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnolseis du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 normbvee 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996 et complété par l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, les donpiisiosts de l'avenant n° 26 ter du 27 mai 2002 (participation au fnanmineect de la formation) à la ciovntonen cvceilolte susvisée. Atcilre 2 L'extension des eeffts et snctnioas de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la plicoibuatn du présent arrêté puor la durée rstanet à cuoirr et aux cdotniinos prévues par ldeit avenant. Arlcite 3 Le drtciueer des raeloitns du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oecffiil de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blietuln oefciifl du ministère, flcsaicue contnneivos clicotelevs n° 2002/41 en dtae du 9 nrovbmee 2002, dibsoipnle à la Ditercion des Juunaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 30 juillet 2003

En vigueur en date du 8 août 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aticrle 1er Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eeplyomrus et tuos les salariés cpormis dnas le cmahp d'application de la cnoniotevn cteicvlole ntanoiale des breuuax d'études techniques, cbaitens d'ingénieurs-conseils, sociétés de cesiolns du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 nerbvmoe 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n° 23 du 15 arivl 1999, les dsisntoiopis de l'avenant n° 27 du 28 jvaenir 2003 (modification du chmap d'application) à la cnoievtonn cvieloctle susvisée, à l'exclusion des eneprtisers qui excneret à trite papirnicl l'activité de cusrnioctton et d'installation de stadns puor les fiores d'exposition. Atlcire 2 L'extension des etfefs et stannicos de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la plbtiiucaon du présent arrêté puor la durée rtenast à ciuror et aux ciditnonos prévues par ldeit avenant. Article 3 Le dtceeuirr des rtloaneis du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl ociiffel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bliteuln ocefifil du ministère, fcicuasle cneonontivs cctielvoles n° 2003/12, dbipoilnse à la Diitoercn des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 16 juillet 2004

En vigueur en date du 28 juil. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aictlre 1er Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eoreymlups et tuos les salariés croipms dnas le camhp d'application de la cnotenvion celvcilote nioatnale des bueaurx d'études techniques, cnaebtis d'ingénieurs-conseils, sociétés de cisneol du 15 décembre 1987 modifiée, les ditoiopissns de l'avenant n° 28 du 28 avril 2004 rtlaief au départ et à la msie à la riaertte à la ciotvenonn clolvitcee nilaontae susvisée. Altcrie 2 L'extension des effets et sonatcins de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la plbuacioitn du présent arrêté puor la durée rsnteat à cirour et aux ciindtnoos prévues par ldeit avenant. Alicrte 3 Le duecterir des rolatneis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl offcieil de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bileltun oeicffil du ministère, filauccse cetionvonns cevltcoeils n° 2004/21, dnibsopile à la Dirtocein des Jaruuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atcilre 1er Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eeymrluops et tuos les salariés cproims dnas le cahmp d'application de la cniotoenvn clleitcvoe nainoalte des bauurex d'études techniques, cibneats d'ingénieurs-conseils, sociétés de cneosil du 15 décembre 1987 modifiée et dnas son prrpoe cmahp d'application, les diiisosnpots de l'accord du 28 airvl 2004 realtif au tvairal etepoxnenicl du dchminae et des jruos fériés cconlu dnas le crade de la cionnoetvn civceltloe susvisée, à

l'exclusion de la senocde parshe du pemirer alinéa de l'article 35-1 (Dispositions communes) de l'article 35 (Travail epnciextoenl du dhicamne et des jours fériés). Atcirle 2 L'extension des efefts et scntainos de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pbaouiiltcn du présent arrêté puor la durée rasnett à ciorur et aux ctoiinonds prévues par lidet accord. Actrile 3 Le dcteeuirr des riaolents du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ofieicfl de la République française. Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blliuten ociffeil du ministère, filcuacse cnoitevnnos citvoelecls n° 2004/27, dnioblispe à la Diiroectn des Jornauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 11 janvier 2005

En vigueur en date du 25 janv. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ariclte 1er Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eplumyoers et tuos les salariés criopms dnas le camhp d'application de la cieontnvon cltvleioce nlaainote des barueux d'études techniques, cinetbas d'ingénieurs-conseils, sociétés de csnoeil du 15 décembre 1987 modifiée, les dsisptionios : - de l'avenant n° 29 du 5 oobtrce 2004 rtaeilf aux varuels des atepptnimneos maminuix des ingénieurs et creads à la cotoenivnn clietovlce susvisée ; - de l'avenant n° 30 du 20 ocrobte 2004 reialtf aux vlauers des atoenimptnpes minmiuax des employés, tnhcencieis et agents de maîtrise à la coovitnnen covecltile susvisée. Alircte 2 L'extension des eeftfs et sncainots des avnaetns susvisés est fitae à daetr de la pliuaitocbn du présent arrêté puor la durée restant à curoir et aux cidnionots prévues par lidtess avenants. Aclitre 3 Le dieuetrcr des rotenlias du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oefifcil de la République française. Nota. - Le texte des anenatvs susvisés a été publié au Bitlueln oiiffcel du ministère, fcleuiascs conevonnits cceoitvells n° 2004/45 et n° 2004/48, diblnispoes à la Diocrietn des Juuaronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx utraniie de 7,32 Euros.

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 26 juil. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atirlce 1er Snot rudenes obligatoires, puor tuos les erpuolmyes et tuos les salariés cporims dnas le cmahp d'application de la cetinnovon ctocllveie naiotlane des beuaurx d'études techniques, cteibans d'ingénieurs-conseils, sociétés de cneosil du 15 décembre 1987 modifiée, les dipsiosntois de : - l'accord du 27 décembre 2004 raeiltf à la ftmiaoron pfsilnelsreoone clcnou dnas le crdae de la cenitnvoon collectivesusvisée, à l'exclusion : - du deuxième treit du deriner alinéa de l'article 2.1 (des piercinps de la foratmoin pnnoosirellefse tuot au lnog de la vie), comme étant carorntie aux dsptisonoiis de l'article R. 964-4 du cdoe du taiavrl ; - des tmeers : " sur une liste établie par la Cmsoiimosn piaatrrie noanlatie de l'emploi, siot porrpes à la branche, siot " du dinerer alinéa de l'article 2.2.2.2 de l'accord, étant coraenitrs aux donisptisois du dieernr alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail, aux tmeres deuslqeles les actoins de vdiiltoaan des auqics de l'expérience deivnot ptrteerme l'acquisition de diplôme, titre à finalité psenrnelooflsie ou catiefrcit de qaiifoacituln enregistrés dnas le répertoire notiaanl des cnfattoiireics pefnlnoreissoels visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ; - des temres : " vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qlleue qu'ait été la nutrae des cttnoars successifs, au corus des cniq dernières années, dnot " du pinot b (2) de l'article 2.3 (Le diort iidievundl à la formation) de l'accord, étant cntiaeorrs aux diisotspnios de l'article L. 931-20-2 du cdoe du traavil ; - du deuxième alinéa du pniot c (Calcul du DIF) de l'article 2.3 susmentionné, étant ctrroanie aux dpisnosiotis de l'article L. 933-1 du cdoe du travail, aux termes dleuqeelss tuot salarié triilaute d'un caonrtt de tavrail bénéficie d'un droit ivueniiddl à la fmaitoron de 20 hueers par an, peu iarpmontt que le crnaott siot exécuté ou non ; - du deenrir tiert de l'article 3.3.3 (Public concerné) de l'accord, étant corrtaine aux dpiosisnoits de l'article L. 982-1 du cdoe du tairavl ; - de l'article 4.1.4 (Modalités mutualisées puor les eriesnerpts de monis de cuaniqtne salariés), étant citroarne aux diiioponstss de l'article R. 964-4 du cdoe du travail. Le socend teirt du deuxième alinéa de l'article 1.4 (La vlatidoian des aqucis de l'expérience) de l'accord est étendu suos réserve de l'application des doniotspiiss du deeirnr alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail. Le dierner treit du troisième alinéa de l'article 1.4 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnspiiosotis de l'article R. 950-13-4 du cdoe du travail. Le septième alinéa du pinot 1° (Objectifs et pcilbus visés) de l'article 3.1 (Les ctronats de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des dnitioosisps des altreics L. 981-1 et L. 900-3 du cdoe du travail. Le point 2° de l'article 3.1 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dpisonisoits des aerictls L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe du traavil parotnt foxtiian des rémunérations milmaiens des salariés tiaelriuts d'un crtonat de professionnalisation. L'avant-dernier alinéa de l'article 3.3.2 (Principes de msie en oeuvre) est étendu suos réserve de l'application des doiintpssios de l'article L. 982-4 du cdoe du travail, la loi du 4 mai 2004 aynat iurotdint postérieurement à l'accord visé par la disotpisoin puseulirs miniotadifocs en matière d'articulation des tmpes de taraivl et tmpes de repos. Le dneeirr tiret de l'article 8.1 (Les ertinperess de dix salariés et plus) de l'accord est étendu, suos réserve de l'application des dsistnoipois des acliters R. 964-13, premeir alinéa, et R. 950-3, alinéa 2, du cdoe du tviraal ; - l'avenant du 31 mras 2005 miifdnoat l'accord du 14 décembre 1994 csitttniouf de l'organisme piairtrae cculoelter agréé, clncou dnas le carde de la cnvoitoenn ceilltcove susvisée. Actlire 2 L'extension des efefts et snoantics des aveantns susvisés est faite à dtaer de la pliabcotuin du présent arrêté puor la durée resatnt à cuoirr et aux coondtinis prévues par ldsites avenants. Acilrte 3 Le deecurtir des rleiatons du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oficifel de la République française. Nota. - Les ttxees des ateavnns susvisés ont été publiés au Bltuelin ocfieifl du ministère, fucaeicsls ctoinennovs clelcetoivs n° 2005/05 et n° 2005/20, dlpnbeioiss à la Dioecitrn des Jaurounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx uiatrine de 7,50 euros.

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aclrtie 1er Snot reduens obligatoires, puor tuos les emrluyeops et tuos les salariés ciporms dnas le cahmp d'application de la cnntooiven celitvcloe naloainte des buuarex d'études techniques, cnbeitas d'ingénieurs-conseils, sociétés de cinsoel du 15 décembre 1987 modifiée, les dootsinspiis de l'avenant n° 31 du 31 mras 2005 prnatot révision de cirentaes donsiisitops de la covoetnnin cleoiltcve nlotaiane susvisée. Aiclrte 2 L'extension des efetfs et sntniaocs de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pltoicbuian du présent arrêté puor la durée rsantet à cuiror et aux ciondnotis prévues par ledit avenant. Acitlre 3 Le deuceitrr des rtoaneils du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ocffiiel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Betillun oeffciil du ministère, fcuasilce cnntoivoens ceelitlovcs n° 2005/19, diilopsnbe à la Dctieoirn des Jurnouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 5 octobre 2005

En vigueur en date du 19 oct. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Actrile 1er Snot runedes obligatoires, puor tuos les eyrpemluos et tuos les salariés cpromis dnas le cmhap d'application de la ctnoioenvn cevlolicte naantiloe des burueax d'études techniques, ctniaebs d'ingénieurs-conseils, sociétés de cnoesil du 15 décembre 1987 modifiée, les dioisniptoss de l'accord du 31 mras 2005 abgeaonrt duex aroccds cuoclns dnas le cadre de la coninteovn ctclvloiee ntaaolnie susvisée. Arlicte 2 L'extension des etffes et soactnnis de l'accord susvisé est ftiae à detar de la ptuilaoibcn du présent arrêté puor la durée rnsaett à ciuorr et aux ciitonnods prévues par ledit accord. Actlrie 3 Le dueierctr des roitnelas du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oficeifl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beuitlln oeicfifl du ministère, fcilasuce connnvoetis cvicolelets n° 2005/20, dosilinpbe à la Ditireocn des Juuoranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx utainire de 7,50 euros.

ARRETE du 6 décembre 2005

En vigueur en date du 15 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alrctie 1er Snot redenus obligatoires, puor tuos les eempoulrys et tuos les salariés compirs dnas le cahmp d'application de la cvtionneon clclevitoe naoniltae des beaurux d'études techniques, cnbitaes d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csineol du 15 décembre 1987 modifiée, les dioopstisins de l'avenant du 17 mai 2005 mdafionit l'accord du 19 mai 1995 rtaielf à la cmoimosisn ptarraiie nnlaoaite de l'emploi de l'ingénierie, des sevcires itmourniqafes et du conseil, cnlocu dnas le crdae de la cnvooientn ceivclotle susvisée. Acrtile 2 L'extension des etfefs et satcninos de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la piubatcioln du présent arrêté puor la durée rnastet à ciuror et aux cintodinos prévues par ledit avenant. Ariclte 3 Le druceteir des rnleaoits du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oecffiil de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltiluen oicfefil du ministère, fsiacucle cintnveoons cecovltelis n° 2005/27, dinslipobe à la Drteicoin des Junaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 6 décembre 2005

En vigueur en date du 15 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aticlre 1er Snot reednus obligatoires, puor tuos les empoeruyls et tuos les salariés corpmis dnas le cahmp d'application de la cntoivnoen cilcotvele ntinaaole des beuuarx d'études techniques, cbieatns d'ingénieurs-conseils et sociétés de cieosnl du 15 décembre 1987 modifiée, les disnioioptss de l'avenant n° 1 du 12 jlileut 2005 mnoidaift l'accord ntanoial du 27 décembre 2004 sur la fotmiroan pireeosnnslllfoe colcnu dnas le carde de la cvnioetnon ccvloielte natlnoaie susvisée. Atilcre 2 L'extension des eftfes et scnnoatis de l'accord susvisé est ftiae à dater de la pcaiiutblon du présent arrêté puor la durée rnseatt à cuorir et aux cioniotdns prévues par liedt avenant. Ailctre 3 Le dcreuiter des raetonils du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol ocfefiil de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blutelin offeciil du ministère, fuasiccle civonnenots clcoetvleis n° 2005/34, diibsolnpe à la Dritcoien des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aiclrte 1er Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eopyrmuels et tuos les salariés cmioprs dnas le cmahp d'application de la cntionveon cltvceoile nitaolnae des bauruex d'études techniques, ciebtnas d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csoienl du 15 décembre 1987 modifiée, les dntosoiiisps de : - l'avenant n° 1 du 20 ocbrtoe 2005, rtleaif au coarntt de professionnalisation, à l'accord du 27 décembre 2004, cclonu dnas le carde de la civenotonn clieoctlve nantioale susvisée ; - l'accord du 15 seemprtbe 2005, raietlf à la création de l'observatoire priaraite de la négociation collective, conclu dnas le carde de la cnoneovtin ccleolivte susvisée. L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dionisistpos de l'article 132-15 du cdoe du travail. Aicrtle 2 L'extension des etfefs et sctioanns de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la pbtcailoiun du présent arrêté puor la durée rtsnaet à cuiorr et aux cdtonioins prévues par ldeit avenant. Arlicte 3 Le deruitecr des reanotils du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oiecffil de la République française. Nota. - Les texets des aocdrcs susvisés ont été publiés au Btllieun ocfifiel du

ministère, fuscaielcs cintennovos ccloveteils n°s 2005/42 et 2005/48, dlbeopinsis à la Dcteoirin des Jornuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx utrniaie de 7,50 euros.

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aictlre 1er Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eoeyprulms et tuos les salariés crpimos dnas le champ d'application de la cniteoonvn ctveolcile ntiaolnae des beuraux d'études techniques, cbiaents d'ingénieurs-conseils et des sociétés de csneiol du 15 décembre 1987 modifiée, les dsniioostips de : - l'avenant n° 31 du 15 décembre 2005, ralitef aux vleuras des aenpniotpetms miimuanx des ingénieurs et cadres, à la ctoenoinvn cveliotcle naloaitne susvisée ; - l'avenant n° 32 du 15 décembre 2005, rtaeilf aux vualers des aepmeotnnpits miamnuix des employés, teccnniihes et agtnes de maîtrise, à la cievonontn clvecltoie natnaiole susvisée. Ailrtce 2 L'extension des eftfes et snctaions de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piuioalctbn du présent arrêté puor la durée rsneatt à cuorir et aux cnontidois prévues par ldeit accord. Actirle 3 Le dteriuecr des riatoelns du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual officeil de la République française. Nota. - Le txtee des avetnnas susvisés a été publié au Blieltun oiciffel du ministère, flcasiuce ctnenoonvis coveclteils n° 2006/2, diopblnsie à la Dcietiron des Junuroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 17 octobre 2006

En vigueur en date du 29 oct. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acirlte 1er Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eolpmrueys et tuos les salariés ciomrps dnas le cmhap d'application de la ctionvoenn clvtilcoee nianaotle des braeuux d'études techniques, caebints d'ingénieurs-conseils et des sociétés de cinsoel du 15 décembre 1987 modifiée, les dioitsosipns de l'avenant n° 2 du 15 décembre 2005 à l'accord naantoil du 27 décembre 2004, rtialef à la fotmiaron professionnelle, clconu dnas le crade de la coitnenvon cvcltloiee ntolaniae susvisée, à l'exclusion des mtos : " aanvt le 31 décembre de cquahe année " du troisième teirt de l'article 8-1 cmome étant ciarertons aux dsnsopoiiits des alreicts R. 964-13 et R. 950-3, alinéa 2, du cdoe du travail. Atilrce 2 L'extension des etffes et sconnaits de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la plaoiicbutn du présent arrêté puor la durée rentast à cruoir et aux cdiionnots prévues par liedt accord. Alctire 3 Le duecrteir général du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral ocfiefil de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Billetun oficefil du ministère, fsluicace cneootinvns cetlceoivls n° 2006/2, dnlbioispe à la Dertcoiin des Jornuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0036 du 12 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er aout 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant n° 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 5 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0190 du 4 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er aout 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 octobre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0241 du 3 octobre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 2 octobre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0265 du 31 octobre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, à l'exclusion des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, les stipulations de l'avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques, à la convention collective nationale susvisée.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article 4 est exclu de l'extension dès lors qu'il identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires mensuels comportant une assiette qui intègre, d'une part, des compléments de salaire et, d'autre part, des majorations. En conséquence, cette stipulation est exclue de l'extension car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 16 octobre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A l'article 4, les termes : « La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6332-89 du code du travail.
A l'annexe « liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance », les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué RNCP11619
- Développeur(euse) d'applications multimédia RNCP5452
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur RNCP3168
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles RNCP10930
- Architecte logiciel-développeur(euse) d'application RNCP9874
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité RNCP19595
- Développeur(euse) en génie logiciel web et mobilité RNCP25507
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet RNCP24733
- Développeur(se) multimédia RNCP20598
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique RNCP26078
- Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option analyse et développement RNCP18155
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM) RNCP23376
- LICENCE PRO métiers de l'informatique : développement d'applications RNCP23919
- Développeur(euse)intégrateur(trice)en réalisation d'applications web RNCP25468
- Développeur(euse) marketing et commercial RNCP28130
- Développeur(euse) commercial(e) et marketing RNCP28135
- Lead développeur(euse)-Lead développer RNCP28719
- Développeur(euse)-concepteur(trice) logiciel (DU) RNCP28694
- Développeur(euse) intégrateur(trice) de solutions intranet`internet RNCP16615
- Développeur(euse)de solutions mobiles et connectées RNCP32195
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique RNCP18667
- LICENCE PRO arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référenceur et rédacteur web RNCP19375
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité web management RNCP20799
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web RNCP22206
- Responsable de communication et webmarketing RNCP29826
- Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux RNCP22892
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques RNCP23364
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services RNCP11606
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres RNCP18680
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises RNCP19378
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (da2i) RNCP21458
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP20398
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration système (ADMIN) RNCP23367
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP27656
- Administrateur(trice)systèmes et réseaux RNCP23683
- LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web RNCP22206
- Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité RNCP25506
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux RNCP26225
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux RNCP22892
- Ingénieur(e) diplômé(e) de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications RNCP4209
- LICENCE PRO économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information RNCP9765
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications RNCP18649
- LICENCE PRO réseauxet télécommunications spécialité réseaux et génie informatique RNCP7512
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité conception et maintenance des services intranet-internet RNCP24135
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques RNCP23364
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur RNCP3168
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et haut débit RNCP20223
- LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres RNCP18680
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise RNCP3431
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise RNCP18016
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données RNCP24165
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité RNCP17898
- Architecte système réseau et sécurité RNCP17840
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données RNCP23374
- Gestionnaire réseaux et systèmes RNCP11509
- Ingénieur(e) diplômé(e) de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité informatique et réseaux

RNCP30442
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP20398
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité RNCP19595
- LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité RNCP23326
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux RNCP27656
- Ingénieur(e) diplômé(e) du Conservatoire national des arts et métiers spécialité télécommunications et réseaux RNCP18251
- Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option systèmes et réseaux RNCP18155
- MASTER sciences, technologies, santé mention informatique spécialité sécurité, réseaux et e-santé RNCP21372
- MASTER sciences, technologies, santé mention ingénierie et innovation en images et réseaux RNCP23797
- Administrateur(trice) systèmes et réseaux RNCP23683
- Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité RNCP25506
- Chef(fe) de projet logiciel et réseau RNCP26228
- Expert(e) en informatique et systèmes d'information RNCP27837
- Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique RNCP28121
- Expert en systèmes d'information RNCP28365
- LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique RNCP20296
- Dessinateur(trice)-concepteur(trice) CAO DAO bâtiment et architecture RNCP21696
- Dessinateur(trice) projeteur(euse) en DAO-MAO RNCP4727
- Dessinateur(trice) en bureau d'études bâtiment RNCP18133
- Dessinateur(trice) en bâtiment et architecture RNCP19348
- TITRE PROFESSIONNEL dessinateur(trice) d'ouvrages de métallerie RNCP9159
- TITRE PROFESSIONNEL dessinateur(trice) projeteur(euse) en béton armé RNCP9579
- TITRE PROFESSIONNEL technicien(ne) d'études du bâtiment en dessin de projet RNCP17783

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0282 du 21 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er aout 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail.
L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.
L'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord et de deux avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er aout 2019 portant fusion de champs conventionnels, à l'exclusion des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, les stipulations de :

- l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions de l'article 9 sont exclues en ce qu'elles sont contraires à l'article L. 2261-9 du code du travail.

- l'avenant du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
- l'avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions de l'article 4 sont exclues en ce qu'elles sont contraires à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

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

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/14, 2020/23 et 2020/42, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0125 du 1 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0034 du 10 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective

nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota.- Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 2 du 29 octobre 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des cométences et à l'employabilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.
Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.