

# Convention collective

( Maj NOVEMBRE 2005 )



**LexiSocial.com**  
*L'encyclopédie du droit social*



## AVERTISSEMENTS :

Ce document n'est pas une version officielle. En cas de doute ou de litige, consultez le texte officiel (Edition du Journal Officiel de la République Française) disponible en version papier sur [www.LexiSocial.com](http://www.LexiSocial.com).

Une convention collective est un texte vivant et évolutif ; ses mises à jour sont nombreuses et fréquentes. Afin d'actualiser ces informations, pensez à consulter régulièrement la rubrique actualité de votre convention collective ou abonnez-vous à la news letters de LexiSocial.com.

Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987

(Etendue par arrêté du 13 avril 1988)

**Déclaration liminaire**

**Préambules**

**Préambule relatif aux bureaux d'ingénieurs-conseils relevant des syndicats de la chambre des ingénieurs-conseils de France**

**Préambule relatif aux bureaux d'études, aux bureaux d'ingénieurs-conseils et aux sociétés de conseil relevant de la fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils**

**Préambule relatif aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils membres de la CICF et de SYNTEC**

**Préambule relatif aux personnels enquêteurs**

**TITRE I<sup>er</sup>**

**GÉNÉRALITÉS**

Champ professionnel d'application (art. 1<sup>er</sup>)

Définition des ETAM, des CE et des IC (art. 2)

Droit syndical et liberté d'opinion (art. 3)

Délégués du personnel et comité d'entreprise (art. 4)

**TITRE II**

**CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Engagement et contrat de travail (art. 5)

Offres d'emploi (art. 6)

Période d'essai (art. 7)

Modification du contrat en cours (art. 8)

Modification dans la situation juridique de l'employeur (art. 9)

Contrats à durée déterminée (art. 10)

Travail à temps partiel (art. 11)

Ancienneté (art. 12)

**TITRE III**

**RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Dénonciation du contrat de travail (art. 13)

Préavis pendant la période d'essai (art. 14)

Préavis en dehors de la période d'essai (art. 15)

Absence pour recherche d'emploi

pendant la période de préavis (art. 16)  
Indemnité compensatrice de préavis (art. 17)  
Indemnité de licenciement. - Conditions d'attribution (art. 18)  
Montant de l'indemnité de licenciement (art. 19)  
Départ en retraite et mise à la retraite (Article 20)  
Régime de retraite (art. 21)  
Indemnité de départ en retraite (Article 22)

#### **TITRE IV**

##### **CONGÉS**

Durée du congé (art. 23)  
Conditions d'attribution des congés (art. 24)  
Période de congés (art. 25)  
Modalités d'application (art. 26)  
Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés (art. 27)  
Indemnité de congés payés (art. 28)  
Absences exceptionnelles (art. 29)  
Congé sans solde (art. 30)  
Prime de vacances (art. 31)

#### **TITRE V**

##### **RÉMUNÉRATION ET AMÉNAGEMENT**

##### **DU TEMPS DE TRAVAIL**

***(Intitulé modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)***

Généralités (art. 32)  
Heures supplémentaires (art. 33)  
Modulation indicative annuelle de la durée du travail (art. 34)  
Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés (Article 35)  
Travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés (art. 36)  
ETAM : paiement du travail habituel de nuit, du dimanche  
et des jours fériés (art. 37)  
ETAM et IC : équipes de suppléance (art. 38)  
Classifications (art. 39)  
Bulletin de paie (art. 40 )

#### **TITRE VI**

##### **MALADIE. - ACCIDENTS**

Absences maladie (art. 41)  
Formalités (art. 42)  
Incapacité temporaire de travail (art. 43)  
Maternité (art. 44)  
Décès (art. 45)

#### **TITRE VII FORMATION**

Formation professionnelle (art. 46)  
Congé de formation (art. 47)  
Formation et information du personnel d'encadrement (art. 48)

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) (Article 49)

## **TITRE VIII**

### **DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (CORSE COMPRISE)**

Frais de déplacement (art. 50)

Ordre de mission (art. 51)

Voyage de détente (art. 52)

Indemnité pour déplacement continu (art. 53)

Elections (art. 54)

Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement (art. 55)

Détente en fin de déplacement (art. 56)

Congé annuel en cours de déplacement (art. 57)

Maladie, accident ou décès en cours de déplacement (art. 58)

Moyens de transport (art. 59)

Utilisation d'un véhicule personnel (art. 60)

Changement de résidence (art. 61)

Licenciement après un changement de résidence (art. 62)

Décès dans la nouvelle résidence (art. 63)

## **TITRE IX**

### **DÉPLACEMENT HORS DE FRANCE MÉTROPOLITAINE**

Conditions générales (art. 64)

Nature des missions (art. 65)

Ordre de mission (art. 66)

Conditions suspensives et durée des séjours (art. 67)

Période d'essai (art. 68)

Rupture du contrat de travail pendant la mission (art. 69)

Voyages et transports (art. 70)

Congés (art. 71)

Prévoyance. - Retraites. - Chômage (art. 72)

Contrôle médical (art. 73)

## **TITRE X**

### **OBLIGATIONS MILITAIRES**

Périodes militaires (art. 74)

## **TITRE XI**

### **BREVETS D'INVENTION ET SECRET PROFESSIONNEL**

Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles (art. 75)

Création de logiciel (art. 76)

Secret professionnel (art. 77)

Publications (art. 78)

## **TITRE XII**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

Convention collective et accords d'entreprise antérieurs (art. 79)

Date d'application (art. 80)

Durée. - Dénonciation (art. 81)

Révision (art. 82)

Adhésion (art. 83)

Procédure de conciliation (art. 84 )

Interprétation de la convention (art. 85)

## **ANNEXES**

### **ANNEXE I**

**Classification des employés,  
techniciens et agents de maîtrise**

### **ANNEXE II**

**Classification des ingénieurs et cadres**

### **ANNEXE III**

**Chargés d'enquête,  
grille des rémunérations minimales brutes**

## **ACCORDS ET AVENANTS**

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

**PROTOCOLE D'ACCORD N° 2 DU 15 DÉCEMBRE 1987  
relatif à la révision de l'annexe « Enquêteurs »**

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 1991  
relatif à la définition du statut des deux types d'enquêteurs**

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

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

## **PRÉVOYANCE**

ACCORD DU 27 MARS 1997  
relatif à la prévoyance

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

**PASSAGE À L'EURO**

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

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

**DURÉE DU TRAVAIL / AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

ACCORD DU 22 JUIN 1999  
Sur la durée du travail

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

**DISPOSITIONS FINANCIÈRES DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES  
JOURS FÉRIÉS**

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

**FORMATION PROFESSIONNELLE**

ACCORD DU 18 FÉVRIER 1999  
relatif à l'insertion des jeunes par la formation en alternance

ACCORD DU 8 MARS 2001  
Relatif à la mise en place d'un dispositif  
délivrant des certificats de qualification professionnelle

ACCORD DU 13 JUILLET 2001  
Relatif au capital de temps de formation

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

ACCORD NATIONAL DU 27 DÉCEMBRE 2004  
relatif à la formation professionnelle

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

ACCORD DU 31 MARS 2005  
relatif à l'abrogation de 2 accords formation

ACCORD DU 31 MARS 2005  
relatif à l'OPCA

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

**MÉTIERS DE L'INTERNET**

ACCORD NATIONAL DU 5 JUILLET 2001  
Relatif à l'introduction des métiers de l'Internet

**ORGANISATION DES FOIRES, SALONS ET CONGRÈS**

ACCORD DU 5 JUILLET 2001  
Relatif au statut des salariés du secteur d'activité  
d'organisation des foires, salons et congrès

**CHAMP D'APPLICATION**

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 1995  
relatif au champ d'application

**AVENANT N° 22 DU 15 AVRIL 1999**  
**relatif au champ d'application**

**AVENANT N° 23 DU 15 AVRIL 1999**  
**relatif au champ d'application (foires et salons)**

**AVENANT N° 27 DU 28 JANVIER 2003**  
**Relatif au champ d'application**

**CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ**

**ACCORD DU 27 MAI 2002**  
**Relatif à la cessation anticipée d'activité**

**AVIS D'INTERPRÉTATION**

**AVIS D'INTERPRÉTATION DU 18 AVRIL 2002**  
**Relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)**

**SALAIRES**

**AVENANT N° 24 DU 6 DÉCEMBRE 2001**  
**Relatif aux appointements minimaux**

**AVENANT N 25 DU 6 DÉCEMBRE 2001**  
**Relatif à la valeur des appointements minimaux**

**AVENANT N° 29 DU 5 OCTOBRE 2004**  
**Relatif à la valeur des appointements minimaux des ingénieurs et cadres (IC)**

**AVENANT N° 30 DU 20 OCTOBRE 2004**  
**Relatif aux appointements minimaux des ETAM**

## **Déclaration liminaire**

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

## **Préambules**

### **Préambule relatif aux bureaux d'ingénieurs-conseils relevant des syndicats de la chambre des ingénieurs-conseils de France**

Les organisations contractantes reconnaissent que les bureaux d'études et cabinets d'ingénieurs-conseils relevant des syndicats de la chambre des ingénieurs-conseils de France, par leur structure et leur activité, comportent pour ceux qui y travaillent des particularités communes à la plupart des professions libérales.

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

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

La présente convention s'applique à tous les adhérents des syndicats d'employeurs contractants quelle que soit la forme juridique sous laquelle ils exercent leur activité.

### **Préambule relatif aux bureaux d'études, aux bureaux d'ingénieurs-conseils et aux sociétés de conseil relevant de la fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils**

*(Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)*

Les organisations contractantes reconnaissent que les bureaux d'études, les bureaux d'ingénieurs-conseils et les sociétés de conseils relevant de la fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils, par leur structure comme par la nature de leur activité, présentent des caractéristiques très particulières comportant pour ceux qui y travaillent à quelque titre que ce soit

des avantages et des risques qu'il s'agit d'équilibrer aussi harmonieusement que possible.

Elles sont d'accord pour admettre :

- que le service de ces organismes n'a de sens et de justification que s'il s'agit d'un service de très haute qualité ;
- que chacun d'eux est essentiellement une équipe organisée et hiérarchisée dont le dynamisme et l'efficacité sont liés à sa cohésion interne et à l'esprit de coopération dont font preuve ceux qui la composent ;
- que la présente convention s'applique à tous les adhérents de la chambre syndicale, quelle que soit la forme juridique sous laquelle ils exercent leur activité.

### **Préambule relatif aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils membres de la CICF et de SYNTEC**

Les parties signataires déclarent que les sociétés relevant de la profession de l'ingénierie et du conseil ont la particularité commune de prendre en charge des interventions d'études et de réalisation très diverses :

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

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

### **Préambule relatif aux personnels enquêteurs**

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

Compte tenu de ces particularités, trois statuts différents sont proposés : le premier est intégré à la présente convention, les deux autres sont définis en annexe.

Le premier est celui de chargés d'enquête, titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui les place sous la subordination exclusive d'un employeur, ces collaborateurs sont des salariés à plein temps qui doivent effectuer toutes les enquêtes qui leur sont demandées dans le cadre des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie ETAM. Leur situation offre simplement une originalité, qui tient au mode de calcul de leur rémunération : celle-ci est variable puisqu'elle est fonction du nombre et de la nature des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un minimum mensuel.

Le deuxième est un statut de chargés d'enquête à garantie annuelle. Il s'agit de personnes engagées en vue d'une activité discontinue. La situation de ces enquêteurs se distingue de celle des chargés d'enquête en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière exclusive à l'égard d'un employeur : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités ou la même activité au profit d'un autre organisme de sondage dans le cadre des règles définies en annexe. Les contrats de travail des chargés d'enquête sont soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée.

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

Lorsqu'ils les acceptent, ils ne sont liés par contrat à l'organisme de sondage que pour la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas exclusif : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités, ou la même activité au profit d'un autre organisme de sondage.

## **TITRE I<sup>er</sup> GÉNÉRALITÉS**

### **Article 1<sup>er</sup> Champ professionnel d'application (*Remplacé par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

La présente convention a pour objet de définir le statut des membres du personnel des entreprises d'ingénierie et de conseils et des cabinets d'ingénieurs-conseils dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer et les territoires d'outre-mer.

Le champ d'application de la convention collective, conformément à la nomenclature des activités économiques instituée par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, est le suivant :

7701. Cabinets d'études techniques : ce groupe comprend notamment :

- la réalisation pour des tiers d'études techniques, spécialisées ou non ;
- l'ingénierie (études portant sur un programme complet, assorties de la maîtrise d'œuvre).

Il ne comprend pas les activités marchandes de recherche.

Les cabinets d'études ayant une activité de contrôle et de vérifications techniques ne relèvent du champ d'application de la présente convention qu'après adhésion volontaire.

7702. Cabinets d'études économiques et sociologiques : ce groupe comprend les entreprises d'enquêtes, d'études de marchés, de conseils en organisation.

7703. Cabinets d'études informatiques et d'organisation : ce groupe comprend notamment les études informatiques, les conseils informatiques, l'assistance technique, l'analyse et la programmation.

Il comprend aussi l'organisation et la mise en place des opérations de formation du personnel des entreprises.

7704. Travaux à façon informatiques : ce groupe comprend notamment la réalisation de travaux informatiques pour des tiers, en utilisant les programmes fournis ou exceptionnellement des programmes standard.

7707. Cabinets de conseils en information et documentation : ce groupe comprend notamment :

- conseils en relations publiques, y compris organisation de congrès ;
- documentation : collecte et classification d'informations de toutes natures : technique, économique, etc., avec éventuellement publication de fiches ou de revues.

La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords particuliers ou d'accords d'entreprises.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux fonctionnaires qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés dans une entreprise et pour la durée de ce détachement, sauf pour certaines dispositions particulières, et notamment celles relatives au préavis, à la retraite, au licenciement.

**Article 2 Définition des ETAM, des CE et des IC (Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)**

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

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

b) Comme CE, les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pendant deux années consécutives, une rémunération annuelle au moins égale au minimum annuel garanti définie à l'article 32 CE ci-après et, d'autre part, ayant fait la preuve de leur aptitude à effectuer de manière satisfaisante tous types d'enquêtes dans toutes les catégories de la population.

Les enquêteurs peuvent refuser le bénéfice de ce statut. L'employeur peut proposer ce statut même si ces conditions ne sont pas remplies.

c) Comme IC, les ingénieurs et cadres diplômés ou praticiens, dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi, par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

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

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

Ne relèvent pas non plus de la classification ingénieurs ou cadres, mais relèvent de la classification ETAM les employés, techniciens ou agents de maîtrise cotisant à une caisse des cadres au titre des articles IV *bis* et 36 de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947.

### **Article 3 Droit syndical et liberté d'opinion (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

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

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

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

A ne pas prendre en considération le fait que les membres du personnel appartiennent ou non à un syndicat, exercent ou non des fonctions syndicales ;

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

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

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

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si le bien-fondé d'un licenciement est contesté parce que ce licenciement aurait été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

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

2. Des absences non rémunérées *ou prélevées sur le crédit d'heures dont ils peuvent disposer* seront accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour participer d'une part à leurs réunions statutaires et d'autre part à une réunion préparatoire à une réunion de la commission paritaire.

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

3. Lorsque les salariés seront appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les organisations contractantes de la présente convention, des autorisations d'absence seront accordées, les heures correspondantes rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commune accord par les organisations contractantes.

Le nombre de salariés d'une même entreprise autorisés à s'absenter simultanément sera fixé par les parties contractantes.

Les frais de déplacement seront remboursés par les organisations patronales sur présentation du billet de train 2<sup>e</sup> classe.

Les employeurs et les organisations syndicales contractants en cause s'efforceront, dans les cas visés aux 2 et 3 ci-dessus, de faire en sorte que ces absences n'apportent pas de gêne appréciable à la marche générale de l'entreprise ou au libre exercice du droit syndical.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cependant, lorsque dans une entreprise de plus de vingt-cinq salariés les ingénieurs et cadres sont au moins au nombre de quinze, il sera constitué un collège électoral spécial .

Les délégués du personnel pourront, dans les réunions avec l'employeur, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. De son côté, l'employeur pourra se faire assister *d'un représentant de l'organisation patronale* . Dans ce cas, ils devront s'en avvertir réciproquement au moins vingt-quatre heures à l'avance.

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

## **TITRE II CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

### **Article 5 Engagement et contrat de travail**

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

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

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

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

### **Article 6 Offres d'emploi**

a) En cas de vacance ou de création de poste, les employeurs feront appel par

priorité aux personnels employés dans l'entreprise, susceptibles d'occuper le poste.

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

### **Article 7 Période d'essai (Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)**

#### **ETAM :**

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

Cette durée est fonction de la classification conventionnelle du salarié :

– du coefficient 200 au coefficient 355 inclus, la période d'essai sera d'un mois renouvelable aux conditions prévues ci-dessus ;

– du coefficient 400 au coefficient 500 inclus, la période d'essai sera de deux mois renouvelable aux conditions prévues cidessus.

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

#### **IC :**

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

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

### **Article 8 Modification du contrat en cours**

a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

c) Par contre, si par suite de circonstances particulières résultant de la situation du travail dans l'entreprise un salarié se trouve amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas six mois, et sans diminution de sa classification ni diminution de

ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette fonction temporaire équivaut à une démission de sa part .

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

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

## **Article 10 Contrats à durée déterminée**

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

## **Article 11 Travail à temps partiel**

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

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

## **Article 12 Ancienneté (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

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

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

Seront en outre prises en compte toutes les années pendant lesquelles l'enquêteur aura reçu onze bulletins de salaire sur douze et aura perçu au moins trois fois la valeur du SMIC.

Les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre entrent intégralement en compte pour la détermination du temps d'ancienneté. Il en est de même des interruptions pour :

– périodes militaires obligatoires dans la réserve ;

- maladies, accidents ou maternité (à l'exclusion des périodes d'incapacité de travail ininterrompue supérieure ou égale à six mois pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu) ;
- congés de formation ;
- congés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachements auprès d'une filiale ;
- les autres interruptions du contrat donnant droit, selon les dispositions du code du travail, au maintien à tout ou partie de l'ancienneté.

### **TITRE III RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 13 Dénonciation du contrat de travail (Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)**

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

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

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

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

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

Seuls seront exclus du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant dix salariés et plus dans la même période de trente jours, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

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

**Article 14 Préavis pendant la période d'essai (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

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

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

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

**Article 15 Préavis en dehors de la période d'essai (*Complété par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

**ETAM :**

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

Après deux ans d'ancienneté, la durée du préavis ne doit pas être inférieure à deux mois.

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

Pour les ETAM classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500, le préavis réciproque sera de deux mois, quelle que soit leur ancienneté acquise.

**IC :**

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

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

**Article 16 Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

a) Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de deux heures pour chaque

jour ouvré compté entre la date de démission ou de licenciement, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

b) En dehors de la période d'essai, pendant la durée conventionnelle ou contractuelle du préavis, les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant six jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demijournée. Les heures d'absence seront fixées moitié au gré de l'employeur et moitié au gré du salarié moyennant avis réciproque. Une attention particulière sera portée aux salariés licenciés pour raison économique.

c) ETAM et IC :

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

CE :

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

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

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

### **Article 17 Indemnité compensatrice de préavis (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

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

En cas de licenciement, le salarié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas, il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée.

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

**Article 18 Indemnité de licenciement. - Conditions d'attribution  
(Complété par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)**

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

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

Cette indemnité sera réduite d'un tiers lorsque le salarié sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent et accepté par l'intéressé en dehors de l'entreprise.

Ce tiers restant sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite.

**Article 19 Montant de l'indemnité de licenciement (Complété par avenant n° 7 du 5 juillet 1991 et modifié par avenant n° 18 du 25 janvier 1996)**

**ETAM :**

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

– pour une ancienneté acquise entre deux ans et vingt ans : 0,25 de mois par année de présence ;

– à partir de vingt ans d'ancienneté : 0,30 de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de dix mois.

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

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

**IC :**

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

suivantes :

Après deux ans d'ancienneté, un tiers de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de douze mois.

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

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

## **Article 20 Départ en retraite et mise à la retraite (*Modifié par avenants n° 7 du 5 juillet 1991, n° 17 du 28 septembre 1995 et n° 28 du 28 avril 2004*)**

### **1. Mise à la retraite.**

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

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

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

## **Article 21 Régime de retraite (*Remplacé par avenant n° 19 du 27 mars 1997*)**

### **1. Régime de retraite complémentaire ETAM et cadres.**

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse de retraite affiliée à l'ARRCO.

La cotisation portera sur la totalité des appointements pour les ETAM dans la limite du plafond fixé par l'ARRCO et sur la fraction de salaire inférieure ou

égale au plafond d'assurance vieillesse de la sécurité sociale pour les cadres. Le taux contractuel ne pourra être inférieur au taux minimum fixé par l'ARRCO.

Conformément à la délibération AGIRC du 16 juin 1988 annexée à la présente convention collective, les ETAM inscrits aux articles 4 *bis* et 36 du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ne sont pas visés par cet article pour la part de salaire excédant le plafond de la sécurité sociale.

## **2. Régime de retraite des cadres.**

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer à une institution de retraite de leur choix affiliée à l'AGIRC pour les ingénieurs et cadres de leur entreprise.

Le fait pour un ETAM d'être affilié à une caisse de retraite des cadres au titre des articles 4 *bis* et 36 n'entraîne pas l'application des clauses conventionnelles « Ingénieurs et cadres ».

### **Article 22 Indemnité de départ en retraite (Complété par avenant n° 3 du 30 mai 1989, modifié par avenant du 28 avril 2004)**

ETAM et IC :

Une indemnité de départ en retraite est accordée au salarié dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 20.

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

– A cinq ans révolus, un mois, plus, à partir de la sixième année, un cinquième de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

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

## **TITRE IV CONGÉS**

### **Article 23 Durée du congé**

Tout salarié ETAM et IC ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à vingt-cinq jours ouvrés de congés (correspondant à trente jours ouvrables). Il

est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de cinq années d'ancienneté : un jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de dix années d'ancienneté : deux jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de quinze années d'ancienneté : trois jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de vingt années d'ancienneté : quatre jours ouvrés supplémentaires ;

indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Cette durée est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis, et vendredis non fériés et non chômés).

Il est précisé que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la cinquième semaine, soit prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, il sera attribué :

- deux jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq ;
- un jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à trois ou quatre .

## **Article 24 Conditions d'attribution des congés**

Au cas où le salarié n'aurait pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé *pro rata temporis* sur la base de vingt-cinq jours ouvrés par an.

Il pourra prendre un congé supérieur au nombre de jours payés dans la limite des jours de congés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. Par contre l'employeur ne saurait obliger un salarié à prendre un congé non rémunéré.

Les salariés rappelés au cours de leurs congés pour motif de service auront droit, à titre de compensation, à deux jours de congés supplémentaires et au remboursement sur justification des frais occasionnés par ce rappel.

## **Article 25 Période de congés**

Les droits à congé s'acquièrent du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise de ces congés, dans tous les cas, est de treize mois au maximum. Aucun report de congés ne peut être toléré au-delà de cette période sauf demande écrite de l'employeur.

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

### **Article 26 Modalités d'application (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés deux mois avant leur départ.

Satisfaction sera donnée dans toute la mesure compatible avec le service aux salariés dont les enfants fréquentent l'école et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres de la même famille vivant sous le même toit travaillent dans la même entreprise, le congé leur sera accordé simultanément s'ils le désirent, dans la mesure compatible avec le service.

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

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

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

- la période de congé de l'année précédente ;
- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption ;

- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire en application de la convention collective ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences exceptionnelles prévues par la convention collective pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux ;
- les périodes de stages de formation professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Le collaborateur absent pour l'un de ces motifs à la date prévue pour ses vacances pourra choisir entre la prise effective de congé au moment de son retour s'il a lieu avant le 31 mai et l'indemnité compensatrice correspondante.

## **Article 28 Indemnité de congés payés**

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

## **Article 29 Absences exceptionnelles (Modifié par avenant n° 3 du 30 mai 1989)**

ETAM et IC :

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

- se marier : quatre jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : deux jours ouvrés ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : un jour ouvré ;
- assister aux obsèques de ses ascendants : deux jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2<sup>e</sup> degré (frère ou sœur) :

un jour ouvré ;

– assister aux obsèques de son beau-père, de sa belle-mère : un jour ouvré.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1<sup>er</sup> degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement des salariés en mission en France ou à l'étranger dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente.

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

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

Les entreprises s'efforceront de définir des mesures permettant aux salariés de s'absenter afin de soigner un enfant malade âgé de douze ans au plus.

CE :

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

– se marier : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant quatre jours ouvrables ;

– assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;

– assister au mariage d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ;

– assister aux obsèques de ses ascendants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;

– assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2<sup>e</sup> degré : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable.

Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées aux chargés d'enquête pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

## **Article 30 Congé sans solde**

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

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

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

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié pendant une suspension de contrat de travail, il devra aviser l'intéressé de sa décision suivant la procédure légale et lui verser le montant des indemnités prévues à l'article 19.

## **Article 31 Prime de vacances**

L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

## **TITRE V RÉMUNÉRATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (*Intitulé modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

### **Article 32 Généralités**

#### **ETAM hors CE**

La rémunération normale est basée sur des appointements mensuels calculés sur l'horaire légal, majorés ou minorés suivant que l'horaire normal de l'entreprise est supérieur ou inférieur à l'horaire légal.

Les appointements minimaux relatifs à chaque emploi des ETAM sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point

de rémunération.

Les valeurs du point de rémunération seront examinés deux fois par an par la commission paritaire.

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

Pour établir si l'ETAM reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

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

## **Rémunération CE**

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

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

Les chargés d'enquête sont assurés d'une rémunération mensuelle minimale garantie.

Pour ceux dont il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne pourra être inférieure au produit résultant de l'application du coefficient 230 et de la valeur du point.

Pour ceux dont il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie sera réduite d'un commun accord, toute proportion gardée.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux

réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 41, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

En cas de licenciement pour faute grave, la garantie mensuelle est réduite au prorata du temps de validité du contrat antérieur à la faute.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier mensuellement aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie.

Une régularisation des comptes sera effectuée chaque trimestre.

En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaîtra, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération d'un chargé d'enquête, que le total de ses activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle, il se verra attribuer en compensation un complément de rémunération dont le montant sera fixé par convention dans chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations en annexe donne les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes qu'ils peuvent être amenés à réaliser.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération figurant en regard tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au net du questionnaire.

### **Caractère forfaitaire de la rémunération des ingénieurs et cadres**

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Les appointements minimaux découlent des coefficients et des valeurs du point et correspondent à l'horaire légal de référence.

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

Les appointements des IC ont un caractère forfaitaire. Ce forfait, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, correspond aux conditions réelles de travail de l'IC et englobe notamment les heures supplémentaires occasionnelles de l'IC et, le cas échéant, l'adaptation aux horaires habituels des clients avec lesquels ils travaillent.

Ce forfait devra être révisé si les conditions réelles de travail de l'IC entraînaient de façon permanente une diminution ou une augmentation de son temps de travail.

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

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

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

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

### **Article 33 Heures supplémentaires**

ETAM hors CE :

#### **A. - Rémunération des heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires de travail contrôlées, effectuées par le personnel ETAM, sont payées avec les majorations légales.

Des repos compensateurs seront attribués conformément aux dispositions légales.

## **B. - Contingent annuel :**

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires utilisables sans autorisation de l'inspecteur du travail.

### **Article 34 Modulation indicative annuelle de la durée du travail (Remplacé par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)**

Il est possible de prévoir par accord d'entreprise une modulation indicative annuelle de la durée du travail, avec révision tous les trois mois, dans une amplitude de plus ou moins deux heures autour de 39 heures hebdomadaires, le salaire restant constant.

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

### **Article 35 Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés (modifié par avenant du 28 avril 2004)**

#### **Article 35.1 Dispositions communes**

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

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

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

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente convention collective nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748 J, 923 D et 703 D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

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

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente convention collective nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748 J, 923 D et 703 D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, et uniquement pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon les modalités « standard » et « réalisation de missions » au sens du chapitre II, articles 2 et 3, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la

durée du travail, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles pour les salariés dont le décompte du temps de travail est en heures, ou des TEA pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait hebdomadaire en heures.

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

ETAM :

### **Définition du travail de nuit :**

Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 22 heures et 5 heures.

Toutefois, conformément à ces mêmes dispositions légales, toute autre période de sept heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures peut être substituée à la période prévue ci-dessus. L'utilisation de cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

### **Travail de nuit des femmes :**

Conformément aux dispositions légales, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit, sauf celles qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité.

Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

### **Travail du dimanche :**

Le travail du dimanche est subordonné aux dispositions de la législation du travail.

Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du préfet du département.

## **Article 37 ETAM : paiement du travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés (*Intitulé modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, du dimanche ou des jours fériés, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins six heures consécutives.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés à ce titre dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

**Article 38 ETAM et IC : équipes de suppléance (*Intitulé modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

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

**Article 39 Classifications (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise :

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise figurent en annexe I à la présente convention. Dans les entreprises qui ont des agents de maîtrise, ceux-ci sont classés dans le groupe 3 de la grille ETAM.

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

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

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

Classification des chargés d'enquête :

Compte tenu de la nature même des travaux d'enquête, les chargés d'enquête ont une même classification et un même coefficient : 230.

La valeur du point est celle fixée pour les ETAM

Classification des ingénieurs et cadres :

Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe II à la présente convention.

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

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet

d'un accord de la commission paritaire d'interprétation de la convention.

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

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

#### **Article 40 Bulletin de paie (Complété par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)**

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

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'établissement ;
- son numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- la classification professionnelle du salarié et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- le montant des appointements mensuels de base ou le montant des appointements forfaitaires ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paie sans limitation de durée.

### **TITRE VI MALADIE. - ACCIDENTS**

#### **Article 41 Absences maladie**

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

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

Les appointements, ou pour les CE le bénéfice de la rémunération des douze derniers mois, seront maintenus à l'intéressé tant qu'il sera malade, dans les limites prévues ci-après à l'article 43 ETAM et à l'article 43 IC.

A la fin de la période d'indemnisation, il sera payé au salarié licencié l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit en vertu des dispositions de la présente convention. Si avant la fin de la période d'indemnisation le salarié est rétabli, il pourra effectuer son préavis.

## **Article 42 Formalités**

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

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

## **Article 43 Incapacité temporaire de travail (*Remplacé par avenant n° 19 du 27 mars 1997*)**

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les ETAM recevront les allocations maladie nécessaires pour compléter, jusqu'à concurrence des appointements ou fractions d'appointements fixées ci-dessous, les sommes qu'ils percevront à titre d'indemnité, d'une part en application des lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des lois sur l'assurance maladie, *d'autre part en compensation de perte de salaire d'un tiers responsable d'un accident* .

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

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

Dans les autres cas de maladie ou d'accident :

– pour l'ETAM ayant plus d'un an d'ancienneté et moins de cinq ans :

- un mois à 100 % d'appointements bruts ;
- les deux mois suivants : 80 % de ses appointements bruts ;
- pour l'ETAM ayant plus de cinq ans d'ancienneté :
  - deux mois à 100 % d'appointements bruts ;
  - le mois suivant : 80 % de ses appointements bruts.

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

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

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

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

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

## **IC :**

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les IC recevront les allocations maladie nécessaires pour compléter, jusqu'à concurrence des appointements ou fractions d'appointements fixées ci-dessous, les sommes qu'ils percevront à titre d'indemnité, d'une part en application des lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des lois sur l'assurance maladie, *d'autre part en compensation de perte de salaire d'un tiers responsable d'un accident* .

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

Dans le cas d'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie

professionnelle survenus au service de l'employeur, les allocations prévues ci-dessous sont garanties dès le premier jour de présence, alors que dans les autres cas de maladie ou d'accident elles ne sont acquises qu'après un an d'ancienneté.

Cette garantie est fixée à trois mois entiers d'appointements.

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

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

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

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

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

#### **Article 44 Maternité (Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991)**

Les collaboratrices ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

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

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail ainsi perdu sera payé aux intéressées, qui devront prévenir leur employeur en temps utile.

Les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé sans solde dans le cadre de la législation en vigueur.

#### **Article 45 Décès (Remplacé par avenant n° 19 du 27 mars 1997)**

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

## **TITRE VII FORMATION**

(modifié par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle)

**Article 46 Formation professionnelle (*article supprimé par avenant n° 31 du 31 mars 2005*)**

**Article 47 Congé de formation (*Complété par avenant n° 9 du 1<sup>er</sup> avril 1992*)**

*(article supprimé par avenant n° 31 du 31 mars 2005)*

**Article 48 Formation et information du personnel d'encadrement (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

*(article supprimé par avenant n° 31 du 31 mars 2005)*

**Article 49 Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) (*modifié par avenants n° 26 bis du 27 mai 2002, n° 26 ter du 27 mai 2002 et n° 31 du 31 mars 2005*)**

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

La gestion de cet organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) est assurée paritairement à raison de 10 administrateurs pour les organisations patronales signataires de cet organisme paritaire collecteur agréé et de 2 administrateurs par organisation syndicale de salariés signataires de cet organisme paritaire collecteur agréé.

Toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective versent obligatoirement à l'organisme paritaire collecteur agréé les contributions obligatoires définies au titre VIII de l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987.

L'accord constitutif et le règlement intérieur de cet organisme paritaire collecteur agréé sont déterminés paritairement.

## **TITRE VIII DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (CORSE COMPRISE)**

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

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

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié. Ils pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié.

En ce qui concerne les chargés d'enquête, s'il résulte d'un transfert de la résidence d'un chargé d'enquête un accroissement systématique de frais de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires restent entièrement à la charge du chargé d'enquête, sauf accord de l'employeur pour les prendre à sa charge.

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

Avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission sera normalement établi, se référant au présent titre.

L'ordre de mission pourra être permanent pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des interventions ponctuelles.

En ce qui concerne les CE, les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à l'exécution de chaque enquête.

### **Article 52 Voyage de détente**

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée (au moins un mois consécutif) il sera accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint, enfant), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence, de mode de locomotion devront être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un règlement spécifique approprié.

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

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

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

il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur ses appointements, de manière à lui permettre de disposer de vingt-quatre ou quarante-huit heures.

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

### **Article 53 Indemnité pour déplacement continu (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

Le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement.

Cette indemnité sera :

- soit forfaitaire, auquel cas elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié s'il vivait au lieu où il a été engagé, et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50 ;
- soit versée sur pièces justificatives.

### **Article 54 Elections**

A la demande de l'intéressé, sauf s'il y a possibilité de vote par correspondance ou par procuration, une autorisation d'absence sera accordée pour participer aux élections pour lesquelles les électeurs sont convoqués légalement et pour celles des comités d'entreprise et délégués.

Le voyage sera payé et comptera comme voyage de détente.

### **Article 55 Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

Les frais de déplacement, du fait qu'ils ne constituent pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne seront pas payés pendant les vacances, les séjours de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, périodes militaires, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation. Toutefois, les frais (locations, par exemple) qui continueraient à courir pendant les absences de courte durée pourront être remboursés après accord préalable avec l'employeur.

### **Article 56 Détente en fin de déplacement**

Le voyage de détente, sauf lorsqu'il s'agit de participer aux élections conformément aux conditions de l'article 54, ne peut être exigé lorsqu'il se place dans les dix derniers jours de la fin d'une mission ou d'un déplacement. Dans ce cas, un repos égal à la durée de l'absence non utilisée est accordé au salarié au retour à son point d'attache.

### **Article 57 Congé annuel en cours de déplacement**

Lorsqu'un salarié amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement désire regagner sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage comptera comme voyage de détente au sens de l'article 52.

La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente partira du jour du retour du congé.

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

En cours de déplacement, en cas de maladie ou d'accident graves ou de décès d'un salarié, les dispositions à prendre seront examinées individuellement, étant entendu qu'en cas d'hospitalisation le salarié n'aura pas à supporter personnellement de charges supplémentaires à celles qui lui incomberaient normalement. L'entreprise donnera toutes facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à un membre de la famille du salarié ou toute autre personne désignée par lui pour se rendre auprès de ce dernier.

### **Article 59 Moyens de transport**

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

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

– avion (classe touriste) ;

– train et bateau : 2<sup>e</sup> classe ou confort équivalent pour les ETAM, 1<sup>re</sup> classe ou confort équivalent pour les IC.

2. Tous les moyens personnels du salarié lorsque celui-ci a été autorisé par son employeur à les utiliser à des fins professionnelles.

## **Article 60 Utilisation d'un véhicule personnel**

Lorsque le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule automobile, une motocyclette ou un cyclomoteur, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, à condition qu'un accord écrit ait précédé cette utilisation. Cet accord peut être permanent.

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

Le salarié devra être possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé, et être régulièrement couvert par une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile « affaires déplacements professionnels » et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accident causé aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service.

La communication de ces pièces (carte grise, permis de conduire, assurance, vignette) vaut engagement de la part du salarié de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur.

Tout manquement à cette obligation dégage la responsabilité de l'employeur.

## **Article 61 Changement de résidence**

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

Le changement de résidence doit correspondre à des besoins réels de l'entreprise.

La faculté de prévoir dans le contrat de travail la possibilité d'un changement de résidence ne doit pas donner lieu à une application qui dénaturerait l'usage pour lequel elle a été prévue ; ce serait aller au-delà de l'intention des signataires que de prévoir systématiquement une clause de changement de

résidence dans le contrat de travail du personnel administratif non cadre.

Toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe qui n'est pas acceptée par le salarié est considérée, à défaut de solution de compromis, comme un licenciement et réglée comme tel. Dans ce cas, à la demande du salarié, une lettre constatant le motif du licenciement sera jointe au certificat de travail.

Le salarié licencié en raison de son refus de respecter la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail se verra attribuer les indemnités légales de licenciement en remplacement des indemnités de licenciement fixées par l'article 19 de la présente convention collective.

Lorsque le salarié reçoit un ordre de changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint, et personnes à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur.

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

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévenu le salarié dans les délais suffisants pour donner congé régulier, comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié à son logeur, ce dédit est en principe égal au maximum à trois mois de loyer.

Lorsqu'un salarié recevra un ordre de changement de résidence, si les usages ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec préavis de congé supérieur à trois mois, il devra, au préalable, obtenir l'accord de son employeur faute de quoi celui-ci ne serait tenu à lui rembourser, en cas de licenciement, que trois mois de congés.

Si un salarié est muté dans un autre lieu de travail entraînant un changement de résidence, il est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, tant qu'il n'aura pu installer sa famille dans sa nouvelle résidence. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant un an au maximum, sauf accord individuel prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

### **Article 62 Licenciement après un changement de résidence (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

Tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de deux ans, et sauf pour une faute grave, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de six mois suivant notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, le salarié licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il aura droit au remboursement des frais ci-dessus (mais également après accord avec son employeur) sauf si le salarié s'installe sur place.

En ce qui concerne l'évaluation de la limite maximale des frais qu'aurait occasionné son retour au point de départ, il doit être entendu que ces frais doivent tenir compte, s'il y a lieu, d'un accroissement de l'effectif familial ou du poids des bagages, en tenant compte également de l'accord préalable qui aura été pris entre le salarié et l'entreprise avant son déplacement.

### **Article 63 Décès dans la nouvelle résidence (*Modifié par avenant n° 7 du 5 juillet 1991*)**

En cas de décès d'un salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le retour de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps au lieu de résidence initiale seront à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées aux deux articles précédents.

## **TITRE IX DÉPLACEMENT HORS DE FRANCE MÉTROPOLITAINE**

### **Article 64 Conditions générales**

Les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer certains membres de leur personnel en déplacement, doivent, à défaut de l'avoir précisé dans la lettre d'engagement, obtenir l'accord des intéressés par un avenant, à condition que la durée du déplacement soit au moins égale à trois mois continus. Cet accord prendra la forme soit d'un avenant temporaire, soit d'un nouveau contrat de travail.

Quelle que soit la formule adoptée, la lettre d'engagement ou l'avenant devra se référer aux clauses du présent titre IX de la convention collective pour autant que le personnel engagé soit soumis à la législation sociale française.

### **Article 65 Nature des missions**

Ces missions peuvent être de nature très variable.

#### **A. - Sur le plan géographique :**

Les conditions de vie et de transport sont évidemment très différentes suivant qu'il s'agit d'aller dans un pays de la Communauté européenne ou dans un pays

limitrophe de la France métropolitaine ou encore dans un pays d'outre-mer qui lui-même peut être tropical ou non, en voie de développement ou économiquement très développé, francophone ou non.

La convention collective ne peut donc fixer à l'avance tous les cas possibles, mais précise des règles minimales et donne la liste des paragraphes qui doivent figurer en totalité ou en partie dans l'ordre de mission.

## **B. - Sur le plan de la durée.**

### **Article 66 Ordre de mission**

L'envoi en mission hors de France métropolitaine d'un salarié devra toujours, au préalable, faire l'objet d'un ordre de mission manifestant la volonté des parties sans ambiguïté et fixant les conditions spécifiques de cette mission. Cet ordre de mission constitue un avenant au contrat de travail. Les conditions d'envoi en mission peuvent faire utilement l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une note de service.

Ces documents préciseront les cas dans lesquels les intéressés devront réclamer leur ordre de mission avant de partir. Dans certains cas l'ordre de mission peut avoir un caractère permanent.

a) Cet ordre de mission stipulera dans tous les cas que le salarié reste rémunéré par la société d'origine ou par une filiale auprès de laquelle il se trouve détaché. Il précisera :

1. Les noms, prénoms, qualités et adresses des parties.
2. La nature, la durée et le lieu de la mission.
3. Les modalités d'exécution des dispositions concernant les voyages et transports.
4. La couverture des risques et des frais de voyage et de déplacement.
5. L'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'amener un véhicule personnel.
6. L'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations.
7. La référence, s'il y a lieu, à un accord d'entreprise relatif aux déplacements et missions.
8. Le lieu de rapatriement en fin de séjour.
9. Les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc., dont les bases de calcul pourront

faire l'objet de notes de service en fonction, notamment, des conditions particulières à chaque pays et de leur régime fiscal.

10. Les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidences fiscales de ces modalités ; il devra être notamment précisé si la rémunération mensuelle et les indemnités auxquelles le salarié a droit pendant son séjour sont payables :

– soit en partie en France métropolitaine en francs français, à un compte ouvert en France au nom du salarié dans l'établissement bancaire ou postal de son choix ;

– soit en tout ou partie en monnaie locale pour sa contre-valeur au taux de change officiel.

Ces dispositions pourront être modifiées en cours de mission si les circonstances venaient à l'exiger, ou d'un commun accord entre les parties.

11. Les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci.

12. Les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements du salarié dans le nouveau pays de résidence ;

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

14. Les conditions de préavis.

15. Les conditions de la réinsertion du salarié en France à l'issue de sa mission.

*b)* En outre, si la durée du déplacement est supérieure à six mois ;

16. La possibilité ou non pour le salarié d'emmener sa famille.

17. Les modalités des conditions de voyage aller et retour du salarié et de sa famille (transport des personnes et des bagages).

18. Le maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, du régime des Assedic, dont le salarié bénéficie en France métropolitaine, et cela conformément aux dispositions de l'article 72.

19. La couverture des risques maladie et accident, soit par le maintien du bénéfice de la sécurité sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant dans la mesure du possible des garanties analogues, l'employeur pouvant assurer directement ces garanties.

20. Le maintien ou la compensation des prestations familiales.

21. Le principe de la réintégration du salarié dans sa société d'origine.

22. La réintégration dans des conditions au moins équivalentes à celles du départ.

Les conditions particulières de transport, de résidence et de couverture des risques maladie et accident n<sup>os</sup> 11, 12, 16, 17 et 19 des paragraphes *a* et *b* seront explicitées en fonction des conditions particulières de déplacement.

c) Enfin, l'ordre de mission devra obligatoirement comprendre les dispositions suivantes en cas de déplacement dans les pays présentant des risques politiques ou climatiques dangereux :

23. La couverture des risques politiques et sociaux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat devient nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint et de ses enfants mineurs ne resteraient à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille était reconnu notoirement responsable de cette situation.

24. Les conditions particulières de travail.

25. Les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à exercer.

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

L'ordre de mission visé ci-dessus est établi sous la condition suspensive que le salarié aura satisfait à toutes les formalités préalables (telles que visas, autorisations de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tant dans la métropole que dans le pays lieu du déplacement et dont la responsabilité incombe à l'employeur.

### **Article 67 Conditions suspensives et durée des séjours**

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

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

Cependant, s'il apparaissait en cours d'exécution du marché que la durée de ce dernier devait atteindre ou dépasser vingt-quatre mois, le salarié pourrait :

– soit bénéficier au cours des vingt-quatre mois d'un congé supplémentaire à prendre sur place et terminer ensuite le programme pour lequel il a été engagé avant d'être rapatrié pour bénéficier de son congé contractuel ;

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

### **Article 68 Période d'essai**

Lorsqu'un salarié aura été engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il pourra être soumis à la période d'essai prévue par la convention collective :

– soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;

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

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

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

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

Aussi, par dérogation, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou, à défaut, par une attestation signée de deux témoins ayant assisté à la remise de l'écrit de résiliation, ou encore par signification par tout autre moyen authentique.

### **Article 70 Voyages et transports**

#### **A. - Définition des frais de voyage.**

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

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

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

## **B. - Déplacement de la famille du salarié.**

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

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

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

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

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

- a) En début et en fin contractuels de la mission ;
- b) Lorsque le salarié a réuni le temps de séjour effectif nécessaire pour lui ouvrir le droit à congé en France ;
- c) S'il arrive que le salarié soit rappelé pour une période militaire de réserve obligatoire, non provoquée et sans possibilité de report (sous déduction des remboursements de frais par l'autorité militaire) ;
- d) Lorsque des motifs graves de santé, dûment certifiés par prescription médicale avec contre-visite éventuelle, imposent le retour du salarié ou d'un membre de sa famille (auquel cas seule la famille sera rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de la compagnie d'assurance ou de l'employeur devra avoir lieu, au plus tard, au lieu d'embarquement ;
- e) En cas de décès du salarié au lieu de déplacement, sous la condition que le rapatriement du corps et, éventuellement, de la famille du salarié intervienne dans les trois mois du décès, sauf cas de force majeure imposant un délai plus long ;
- f) En toute circonstance dont le salarié ou un membre de sa famille ne serait pas reconnu responsable à l'origine et rendant impossible la prolongation du séjour du salarié au lieu du déplacement. Cette disposition s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pays où se déroulent des événements tels qu'un retour immédiat devient nécessaire ;
- g) En cas de licenciement du salarié pour un motif autre que celui de faute grave.

## **D. - Démission. - Licenciement pour faute grave.**

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

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

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

## **E. - Frais de transport des personnels.**

Sauf stipulation contraire, les conditions de voyage et transport sont déterminées suivant les moyens du présent article.

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

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

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

a) En avion (classe touriste) ;

b) En bateau et train 2<sup>e</sup> classe ou confort équivalent pour les ETAM ; en bateau et train 1<sup>re</sup> classe ou confort équivalent pour les IC.

## **F. - Bagages.**

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

Les vol et perte des bagages pendant le voyage aller et le voyage retour, tant

du salarié que de sa famille, sont également couverts par une assurance dans la limite où la garantie des transporteurs ne s'appliquerait pas.

## **G. - Délais de route.**

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

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

Si le salarié use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier, en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie ou des moyens choisis par l'employeur.

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

## **Article 71 Congés**

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

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

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

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

## **Article 72 Prévoyance. - Retraites. - Chômage**

Si le régime général de la sécurité sociale n'est pas maintenu, le salarié et sa famille devront être couverts avec des garanties analogues à celles du régime général de la sécurité sociale conformément aux dispositions du point 19 de l'article 66, les taux de cotisations incombant au salarié ne pouvant être augmentés de ce fait. Le cas échéant, ces dispositions devront couvrir les

risques de maladies tropicales pour le salarié et sa famille.

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

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

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

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

### **Article 73 Contrôle médical**

En cas de séjour prolongé à l'étranger, le salarié est tenu, à la demande de l'employeur, avant son départ et dans le mois qui suit son retour à son domicile, de subir, lui et éventuellement les membres de sa famille, un examen médical auprès d'un praticien dûment spécialisé désigné par l'employeur.

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

## **TITRE X OBLIGATIONS MILITAIRES**

### **Article 74 Périodes militaires**

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

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

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

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

## **TITRE XI BREVETS D'INVENTION ET SECRET PROFESSIONNEL**

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

#### **Dispositions générales :**

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

Conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> (alinéa 1) de la loi de 1978, sont réputées appartenir à l'employeur les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur doivent effectuer l'un envers l'autre, notamment la déclaration d'invention du salarié, les communications de l'employeur et l'accord entre le salarié et l'employeur, sont précisées par le décret n° 79-797 du 4 septembre 1979, modifié par le décret n° 84-684 du 17 juillet 1984.

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

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

#### **Rémunération du salarié :**

Invention brevetable appartenant à l'employeur :

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

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

- versement forfaitaire effectué en une ou plusieurs fois ;
- pourcentage du salaire ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation,

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

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

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

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

Inventions non brevetables :

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

## **Article 76 Création de logiciel**

Conformément à la législation en vigueur et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces dispositions est soumise au tribunal

de grande instance du siège social de l'employeur.

## **Article 77 Secret professionnel**

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

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

### **Dispositions particulières aux CE :**

D'une manière générale les chargés d'enquête sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de leur travail que sur la nature et les résultats des tâches qui leur sont confiées, et sur les faits et les informations qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de leurs travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, les chargés d'enquête s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

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

Ils s'engagent à ne pas révéler :

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

## **Article 78 Publications**

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

## **TITRE XII DISPOSITIONS DIVERSES**

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

Les entreprises adaptent les clauses de leurs accords qui s'avéreraient moins favorables aux salariés que celles de la présente convention.

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

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

Cette négociation d'adaptation aux nouvelles dispositions a pour objet de mettre en place un statut unique du personnel et d'éviter ainsi la constitution de deux catégories de personnel, un personnel « ancien » continuant à bénéficier des clauses antérieures accordées à titre collectif et qui n'évoluent plus et un personnel « nouveau » auquel s'appliquerait la nouvelle convention.

## **Article 80 Date d'application**

Les dispositions de la présente convention deviendront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1988.

## **Article 81 Durée. - Dénonciation**

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

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires par pli recommandé avec accusé de réception.

Les signataires qui dénonceront la convention devront soumettre un nouveau texte.

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

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

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

## **Article 82 Révision**

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

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

## **Article 83 Adhésion**

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I<sup>er</sup> du code du travail toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, non parties à la convention collective, pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement qui auront décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées, devra également en informer les parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

## **Article 84 Procédure de conciliation**

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

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

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

c) La commission paritaire professionnelle de conciliation est composée :

- d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales contractantes ;
- d'autre part, d'un nombre égal d'employeurs désignés par SYNTEC et la CICF.

Elle se réunit sur convocation d'une des chambres patronales contractantes.

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

## **Article 85 Interprétation de la convention**

Les divergences qui pourraient se manifester dans un bureau d'études sur l'interprétation d'une clause de la présente convention seront portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations contractantes, dans un délai maximal de quinze jours francs après la réception de cette demande.

Cette commission d'interprétation sera composée de deux représentants de chacune des organisations de salariés contractantes et d'un nombre égal d'employeurs désignés par SYNTEC et la CICF ; ces représentants seront désignés par leur organisation pour un an.

Chaque organisation contractante de salariés peut s'adjoindre un assistant avec voix consultative.

Les organisations contractantes d'employeurs disposeront d'un nombre d'assistants égal au nombre d'organisations contractantes de salariés et se les répartiront d'un commun accord.

Chaque organisation contractante de salariés dispose, en cas de vote, de deux mandats.

Les organisations contractantes d'employeurs disposent d'un nombre de mandats égal au total de ceux des salariés et se les répartissent entre elles d'un commun accord.

La commission pourra :

- soit émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si cet avis est adopté à la majorité des trois quarts des voix, il fera jurisprudence et sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il faut soit la modifier, soit en expliquer les modalités d'application par une note paritaire annexée à la convention collective. Dans ce cas, la commission

d'interprétation, statuant à la majorité simple, rédige un projet de nouvelle rédaction ou note sur les modalités d'application et le transmet à la commission paritaire de la convention collective en lui demandant la révision, conformément à l'article 82, de la convention collective.

Si, dans un premier cas, la majorité prévue (trois quarts des voix) n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé le problème.

Un règlement intérieur déterminera les règles de fonctionnement de cette commission.

## **LES GRANDS GROUPES FONCTIONNELS *Définitions générales***

### Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les postes sont ordonnés sur une grille unique.

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

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

## **DISPOSITIONS**

### **Article 1<sup>er</sup> Objet**

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

Ces coefficients serviront à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

## **MODALITÉS GÉNÉRALES**

### **Article 2 Classement**

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

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

Il est évident que certaines filières professionnelles n'occuperont pas

nécessairement toutes les positions.

### **Article 3 Référence au niveau de formation**

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

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

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

### **Article 4 Mise en place du nouveau système des entreprises**

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

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

## **PIÈCE JOINTE**

### **Classification**

*Code du travail (livre I<sup>er</sup>)*

### **Article L. 133-5**

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

.....

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions

relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

## **FONCTION D'EXÉCUTION**

### **Aspects fondamentaux**

Objet

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

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

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

### **Définition globale**

Contenu

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

Caractéristiques communes

1. Aspect unitaire et monotype du travail.
2. Une possibilité de choix, par l'intéressé, entre modes opératoires divers limités et bien définis.

3. L'exercice de la fonction se satisfait de la connaissance du contexte immédiat du travail.

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

## Formation

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

## Position

### Position 1.1.

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

### Position 1.2.

L'exercice de la fonction :

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

### Position 1.3.

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

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

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

Position 1.4.

De plus, l'exercice de la fonction recouvre :

– ou bien des situations dans lesquelles le nombre ou la variété des paramètres à coordonner nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques connues ;

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

– ou bien une fonction de position 1.3.1. comportant en outre un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes des positions 1.1. et 1.2.

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

## **FONCTIONS D'ÉTUDES OU DE PRÉPARATION**

### **Aspects fondamentaux**

Objet

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

Modèles d'action

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

Démarches intellectuelles

L'agent procède du particulier au particulier par analogie.

## **Définition globale**

### Contenu

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

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

### Caractéristiques communes

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

### Formation

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

## **Position**

### Position 2.1.

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

## Position 2.2.

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

## Position 2.3.

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

# FONCTIONS DE CONCEPTION OU DE GESTION ÉLARGIE

## Aspects fondamentaux

### Objet

Le travail de l'agent consiste :

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

### Modèles d'action

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

### Démarches intellectuelles

L'agent procède du général au particulier par déduction.

## Définition globale

## Contenu

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

### Caractéristiques communes

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

### Formation

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

### Position

#### Position 3.1.

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

#### Position 3.2.

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

#### Position 3.3.

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

## NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

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

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

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

## Coefficients

### hiérarchiques

#### Position 1 :

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

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

#### Position 2 :

2.1. Ingénieurs ou cadres ayant au moins deux ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études :

– âgés de moins de vingt-six ans..... 105

– âgés de vingt-six ans au moins..... 115

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

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

#### Position 3 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Quota :

Par « quota », il faut entendre :

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

b) Les conditions limitant la population à enquêter, par exemple : possesseur ou consommateur d'un bien déterminé. Les coefficients de la grille s'appliquent lorsque la limitation ainsi définie détermine une population d'enquêtés d'au moins 50 % de la population totale ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

SYNTEC ;

CICF ;

ODERTES-CGC ;

SNAT CGT-FO.

Les parties signataires de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, dans sa version révisée du 15 décembre 1987, s'engagent à respecter les obligations suivantes :

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

SYNTEC ;

CICF ;

ODERTES-CGC ;

SNAT CGT-FO.

## Préambule

Prévue par le préambule relatif aux personnels enquêteurs de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, l'annexe « Enquêteurs » marque la volonté des parties signataires de définir le statut de deux types d'enquêteurs assurant leur tâche de manière intermittente :

1° Les enquêteurs vacataires (EV), qui sont des enquêteurs occasionnels, dont l'emploi est par nature temporaire, dans les conditions définies par les articles L. 122-1 et D. 121-2 du code du travail ;

2° Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) dont l'activité s'exerce dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail.

### **DISPOSITIONS COMMUNES AUX CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE (CEIGA) ET AUX ENQUÊTEURS VACATAIRES (EV)**

Les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'articles de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 applicable aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'appliquent de plein droit, à l'exception de l'article 6, aux enquêteurs vacataires et aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle :

Article 3. - Droit syndical et liberté d'opinion, avec toutefois la précision suivante concernant le paragraphe 1, avant-dernier alinéa : « dans la mesure où le droit du licenciement est applicable ».

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

Article 6. - Offres d'emploi. Cet article ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

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

Article 35 CE. - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Article 46. - Formation professionnelle.

Article 47. - Congé formation.

Article 85. - Interprétation de la convention collective.

### **TITRE I<sup>er</sup> CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE**

#### **I. - CONDITIONS GÉNÉRALES D'ENGAGEMENT**

##### **Article 1<sup>er</sup> Définition**

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

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

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

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

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

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

### **Article 3 Conditions d'accès**

Le contrat de travail de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être proposé à tout enquêteur vacataire ayant, d'une part, au cours des douze mois précédant le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet, effectué de manière régulière différents types d'enquêtes dans différentes catégories de la population et, d'autre part, reçu neuf bulletins de salaire sur douze et perçu une rémunération dont le montant annuel total excède huit fois le montant de la rémunération minimale conventionnelle brute applicable au coefficient 230 ETAM.

Sauf stipulation expresse des parties instituant une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est définitif dès la signature du contrat de travail.

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

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

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

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

### **Article 4 Exécution du contrat**

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

### **Article 5 Rémunération garantie**

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

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

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

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

Cette rémunération annuelle garantie, définie lors de la première année d'existence de ce contrat, sera révisée tous les deux ans et sera égale à 60 % de la rémunération moyenne des trois années précédentes. En aucun cas cette rémunération minimale garantie ne pourra être inférieure à la rémunération annuelle garantie initialement définie lors de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la valeur du point ETAM.

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

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

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

### **Article 6 Ancienneté**

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité à partir de la date à laquelle un enquêteur bénéficie du statut de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

S'y ajoutent l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, ainsi que les périodes de travail effectif accomplies par l'enquêteur dans l'entreprise en cas d'engagements successifs antérieurs.

### **Article 7 Modification du contrat en cours**

a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

## II. - FORME DU CONTRAT

### **Article 8 Forme**

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

### **Article 9 Définition des missions et rédaction de la proposition de travail**

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

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

## III. - CONDITIONS D'EXÉCUTION DES TRAVAUX

### **Article 10 Conditions d'exécution des travaux**

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

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

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

### **Article 11 Empêchement**

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

En dehors de cette hypothèse, l'inexécution d'une enquête dans les délais impartis sera considérée comme un manquement grave aux obligations contractuelles du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

### **Article 12 Secret professionnel**

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

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

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

Il s'engage à ne pas révéler :

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

### **Article 13 Rémunération**

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

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

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

### **Article 14 Frais professionnels**

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

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

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

### **Article 15 Congés payés**

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

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

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

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

### **Article 17 Absences exceptionnelles**

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

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

Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

Ces autorisations d'absence feront l'objet d'une rémunération brute correspondant à 1/365 de la rémunération annuelle garantie.

### **Article 18 Congés sans solde**

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

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

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

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

### **Article 19 Bulletin de paie**

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

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- l'intitulé de la convention collective nationale applicable au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;
- la classification professionnelle du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations ;
- le montant de la somme effectivement perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et sa date de paiement ;
- la mention incitant le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

### **Article 20 Détermination d'un horaire de référence**

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient 230 ETAM, divisée par 169 heures, ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

## **IV. - RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 21 Dénonciation du contrat de travail**

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 22 Indemnité compensatrice de préavis**

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

### **Article 23 Indemnités de licenciement. - Conditions d'attribution**

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

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

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

Toutefois, seront appliquées les dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail dans le cas de cessation complète d'activité.

### **Article 24 Montant de l'indemnité de licenciement**

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

### **Article 25 Non-exécution du contrat**

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

Il peut constituer par là même une faute grave entraînant la rupture sans indemnité du contrat de travail.

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

### **Article 26 Départ en retraite**

1° L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle atteint au minimum l'âge de soixante ans et 150 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

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

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

2° Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse. Il doit alors respecter le préavis suivant :

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

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

3° La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dans les conditions fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à

attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi.

### **Article 27 Indemnité de départ en retraite**

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

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

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

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

### **Article 28 Régime de retraite complémentaire**

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

V. - MALADIE

### **Article 29 Absences maladie**

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

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

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

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

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

### **Article 31 Garantie incapacité temporaire**

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

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

### **Article 32 Conditions d'accès**

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

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

### **Article 33 Durée d'indemnisation**

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

## **Article 34 Montant des prestations**

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

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

– du 11<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'arrêt, 90 % du montant de cette indemnité ;

– du 31<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour, 66 % du montant de cette indemnité.

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

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

## **Article 35 Répartition des cotisations**

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

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

## **Article 36 Gestion du régime**

A la signature de l'annexe « Enquêteurs », l'organisme gestionnaire habilité à gérer le régime sera le groupement national de prévoyance-INPC. La désignation de cet organisme pourra être remise en cause par SYNTEC et CICF, conformément à la convention de gestion signée entre Syntec, CICF et le groupement national de prévoyance-INPC.

Les sociétés sont tenues d'y adhérer et ce, au plus tard, le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'annexe « Enquêteurs » par le ministère du travail.

L'organisme gestionnaire communiquera au moins une fois par an à la commission paritaire professionnelle les éléments d'information permettant un contrôle sur les plans statistiques, économiques et financiers.

## **VI. - REPRÉSENTATION DES CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE**

### **Article 37 Décompte de l'effectif**

Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus par l'ensemble des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique conventionnel correspondant à un travail annuel à temps complet.

### **Article 38 Conditions d'électorat**

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avoir trois mois d'ancienneté dans la société à la date fixée pour le premier tour des élections.

### **Article 39 Conditions d'éligibilité**

*Pour être éligible, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle électeur doit avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections.*

### **Article 40 Paiement des heures de délégation**

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient 230 ETAM divisée par 169 heures.

## **VII. - CLASSIFICATION DES CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE**

### **Article 41 Coefficient hiérarchique**

Le coefficient hiérarchique 230 est attribué aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

## **Article 42 Participation aux fruits de l'expansion**

*Lorsque les conditions légales sont remplies, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle bénéficie d'une participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise s'il peut justifier d'une rémunération au moins égale à quatre cents fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance au cours des six mois précédant le fait ouvrant droit.*

## **TITRE II ENQUÊTEURS VACATAIRES**

### **I. - LE CONTRAT D'ENQUÊTE**

#### **Article 43 Définition**

L'enquêteur vacataire est celui qui réalise des enquêtes par sondage à la vacation. L'emploi des enquêteurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, texte établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail. Par nature, ces vacations comportent des prestations diverses effectuées à des périodes variables, en des lieux différents. Elles sont imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires.

#### **Article 44 Contrat de travail**

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un enquêteur vacataire pour la réalisation d'une enquête par sondage, est réputé être un contrat de travail.

Ce contrat de travail est appelé « Contrat d'enquête ». Il a pour objet l'exécution de tâches consistant en interview, comptage ou autres tâches de même type confiées à un enquêteur vacataire sur un sujet donné dans une population définie et dans une zone géographique fixée lors de chaque mission.

Le contrat d'enquête n'existe que pendant le temps où l'enquêteur vacataire exécute les tâches prévues au contrat.

Les contrats d'enquête sont par nature indépendants les uns des autres.

### **II. - FORME DU CONTRAT**

#### **Article 45 Contenu**

Les modalités et instructions de réalisation des prestations demandées sont fixées par une proposition écrite. Cette proposition écrite fixe le délai maximum imparti pour l'exécution de la vacation, l'énoncé que l'enquêteur vacataire est libre de ne pas accepter ce qui lui est proposé, les règles déontologiques qu'il doit respecter, les conditions particulières qui définissent les tâches à exécuter.

Les modalités de paiement et les éléments de rémunération de la vacation figurent également dans cette proposition.

#### **Article 46 Acceptation. - Refus**

L'enquêteur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'enquête qui lui est proposé sans avoir à en justifier le motif. Si l'enquêteur vacataire refuse un contrat d'enquête proposé, il doit notifier son refus avant la date de début d'exécution des tâches prévues ; faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.

#### **Article 47 Exécution**

La remise des travaux conforme aux normes et stipulations techniques matérialise l'exécution des obligations de l'enquêteur vacataire. Elle ouvre droit à la rémunération convenue.

### **III. - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT**

#### **Article 48 Déroulement**

Dans le cadre défini par la proposition écrite, l'enquêteur vacataire dispose de sa liberté d'action pour réaliser le contrat d'enquête qu'il a accepté.

#### **Article 49 Contrôle**

Dans l'exécution des vacations, l'enquêteur vacataire est tenu de respecter certaines obligations minimales afin d'assurer la qualité de son travail.

Ces obligations sont fixées en fonction des instructions données et des exigences particulières des enquêtes. Ces règles doivent être portées à la connaissance de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail au cours de l'enquête ou après son achèvement dans le délai de un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

#### **Article 50 Non-exclusivité**

L'enquêteur vacataire n'est pas lié par une obligation d'exclusivité. Même dans la période d'exécution de sa tâche, il peut exercer toute autre activité, y compris d'autres enquêtes. Il doit s'assurer toutefois qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence entre la tâche qu'il accepte et ses autres activités.

#### **Article 51 Secret professionnel**

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

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, l'enquêteur vacataire s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

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

Il s'engage à ne pas révéler :

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

#### **Article 52 Rémunération**

Le salaire de l'enquêteur vacataire, pour chacun des contrats qu'il exécute, inclut la rémunération pour l'exécution des tâches prévues ainsi que celle de leur préparation et de la mise en forme des documents qui doivent être restitués.

#### **Article 53 Indemnité de fin de contrat**

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité de fin de contrat compensatrice de la précarité de son emploi. Le montant de cette indemnité est fixé à 4 % de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

#### **Article 54 Congés payés**

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité est égal au dixième de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

#### **Article 55 Détermination d'un horaire de référence**

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient 230 ETAM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

IV. - MALADIE

#### **Article 56 Absences maladie**

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accident, survenus entre la date de début et de fin du contrat d'enquête, dûment constatées par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 57 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci, sans pour autant en repousser le terme.

## **Article 57 Formalités**

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt-quatre heures, l'enquêteur vacataire, indisponible en cours de contrat d'enquêtes, doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

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

## **V. - REPRÉSENTATION DES ENQUÊTEURS VACATAIRES**

### **Article 58 Décompte de l'effectif**

Les enquêteurs vacataires sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vacataires pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet.

### **Article 59 Conditions d'électorat**

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'enquêteur vacataire doit justifier de trois mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins trois bulletins de paie dans les trois mois précédant la date du premier tour des élections, et figurer encore dans le fichier de l'entreprise.

### **Article 60 Conditions d'éligibilité**

*Pour être éligible, l'enquêteur vacataire électeur doit justifier de douze mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.*

### **Article 61 Paiement des heures de délégation**

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient 230 ETAM divisée par 169 heures.

## **VI. - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

### **Article 62 Régime de retraite complémentaire**

Les instituts doivent obligatoirement adhérer pour les enquêteurs vacataires à une caisse de retraite de leur choix affiliée à l'ARRCO.

## **VII. - CLASSIFICATION DES ENQUÊTEURS VACATAIRES**

### **Article 63 Coefficient hiérarchique**

Le coefficient hiérarchique 230 est attribué aux enquêteurs vacataires.

### **Article 64 Bulletin de paie**

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

- le nom ou la raison sociale, l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- l'intitulé de la convention collective nationale applicable à l'enquêteur vacataire ;
- la classification professionnelle de l'enquêteur vacataire et le coefficient hiérarchique correspondant ;

- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire ;
- le montant de la rémunération brute de l'enquêteur vacataire ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations ;
- le montant de la somme effectivement perçue par l'enquêteur vacataire et sa date de paiement ;
- la mention incitant l'enquêteur vacataire à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

### **TITRE III**

#### **Article 65 Date d'entrée en vigueur de l'annexe « Enquêteurs »**

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 16 décembre 1991.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

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

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

Syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC, 11, rue du Havre, 75008 Paris ;

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

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

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

### **MÉTHODE POUR LA MISE EN PLACE de la nouvelle classification des ETAM du 15 décembre 1987**

#### **1. POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION ?**

#### **2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE**

#### **3. APPLICATION :**

3.1. **Quelques principes ;**

3.2. **Procédure d'application ;**

3.3. **Conséquences pratiques.**

Annexes

– tableau comparatif des types de fonctions ;

– tableau des positions ;

– illustration sur quelques filières.

## 1. POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION ?

Le système de classification actuellement en vigueur a vieilli : certaines fonctions n'étaient pas prises en compte.

Le nouveau système consiste essentiellement en un cadre général et souple permettant de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères :

– communs à toutes les filières professionnelles ;

– prédéterminés dans leur formulation, leur nombre et leur gradation.

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

## 2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

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

– suivant une grille unique pour toutes les fonctions ;

– en trois types de fonctions :

1. Fonctions d'exécution.

2. Fonctions d'études ou de préparation.

3. Fonctions de conception ou de gestion élargie,

eux-mêmes subdivisés en positions internes (douze positions au total).

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

– *l'homogénéité* : types de fonctions et positions sont identifiés et définis à partir d'une méthode unique ;

– *la cohérence* : les positions sont définies non seulement en tant que telles, mais également par rapport aux positions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures concrétisant ainsi la progression ;

– *l'adaptabilité* : les définitions présentent un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux suivre l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications de l'exercice des métiers.

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

– objet du travail ;

– modèles d'actions ;

– démarches intellectuelles.

Pour en tirer des définitions générales portant sur les :

– contenu ;

– caractéristiques communes (autonomie, responsabilité...);

– connaissances requises.

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

### **3. APPLICATION**

#### **3.1. Quelques principes**

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

– les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les fonctions qu'ils occupent : c'est-à-dire que la hiérarchie des salariés découle de la hiérarchie de leurs fonctions et non de la hiérarchie de leurs seules aptitudes ;

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

– les définitions contenues dans la convention constituent la référence officielle pour classer chaque fonction.

#### **3.2. Procédure d'application**

##### 3.2.1.

*Schéma de l'approche proposée*

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

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

##### 3.2.2. Explication

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

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

*Définition de la filière :*

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

*Exemples :*

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

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

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

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

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

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

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

– objet du travail ;

– modèles d'action et démarches intellectuelles ;

– autonomie : nature des instructions hiérarchiques et contrôle des résultats ;

– responsabilités ;

– connaissances requises.

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

– complexité, difficulté du travail à accomplir ;

– autonomie ;

– compétences requises, expérience.

Pour effectuer ce classement, on pourra se référer :

– au tableau comparatif des types de fonctions (annexe 1) ;

– au tableau des positions (annexe 2).

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

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

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

Ainsi, un salarié ne peut prétendre être classé dans le type de fonction III du seul fait qu'il est titulaire du BTS, encore faut-il qu'il assume intégralement les responsabilités correspondant à ce type de fonction.

Dans la lecture des définitions relatives aux types de fonctions II et III, il y a lieu de ne pas se méprendre. Certaines caractéristiques s'appliquent à la lettre aussi bien à des positions de cadres qu'à des positions de coordination de travaux ou de projet relevant traditionnellement des ETAM. En pratique, chaque profession a su fixer une limite entre cadres et non-cadres prenant généralement en compte la difficulté des problèmes traités et les connaissances requises, la faculté d'adaptation que donne une certaine culture ou encore l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bien reconnaître cette limite, variable d'un corps de métier à l'autre, et de la respecter au cours du travail de classification.

### 3.2.3. Illustration sur quelques filières

En annexe 3 figure un exemple d'application de la nouvelle classification pour quelques fonctions le plus couramment rencontrées dans les entreprises.

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

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

### 3.3. Conséquences pratiques

#### Rémunération

La convention collective prévoit les rémunérations minimales par coefficient.

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

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

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

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

#### Annexe I LES TROIS NIVEAUX HIÉRARCHIQUES DE BASE

TYPE de fonctions	FONCTIONS	ASPECTS FONDAMENTAUX				CARACTERISTIQUES COMMUNES		
		TYPE D'ACTIVITE		ETENDUE de la compétence	DEMARCHE intellectuelle	AUTONOMIE instructions et contrôles hiérarchiques	RESPONSABILITES à l'égard d'autrui	CONNAISSANCES requises théoriques de l'environnement
		OBJET du travail	ORGANISATION de la conduite du travail					
III	Conception ou gestion élargie.	Prise en charge de problèmes complets.	- imaginer pour intégrer les éléments divers du problème ;	Référence à plusieurs techniques complémentaires.	Du général au particulier par déduction.	- directives concernant le cadre de l'activité, définissant l'objectif ;	A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre.	Niveau III de l'EN (BTS, DUT...) ; enseignement de genre synthétique basé sur une pédagogie culturelle.

			- découper le problème posé en problèmes secondaires.			- comptes rendus d'actions sous une forme achevée (rapports, exposés) ; - la qualité des travaux est du domaine de l'appréciation.		
II	Etudes ou préparation.	Prise en charge d'activités fractionnées ou cycliques.	- concrétiser ;  - développer ;  - faire apparaître des difficultés d'ordre pratique.	Référence à une technique connue.	Du particulier au particulier par analogie.	- instructions de caractère général portant sur des méthodes, avec initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes ; - compte rendu d'actions le plus souvent sous forme de narrations à caractère descriptif ; - la qualité des travaux sera contrôlée par sondage.	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	- niveau IV de l'EN (Bac...) ;  - et connaissances de l'environnement (entreprise, matériel, organisation).
I	Exécution.	Exécution de travaux constitués de modes opératoires définis, codifiés, ordonnés.	- réaliser ;  - produire.	Référence à un métier d'exécution.	Du particulier au particulier par simple identification.	- instructions précises ;  - informations sur les méthodes à utiliser et les moyens disponibles ; - comptes rendus d'actions oraux portant sur des faits concrets du travail ; - le travail est facilement contrôlable par les destinataires des travaux.	Néant.	- niveau V de l'EN (CAP...) ; enseignement basé sur une pédagogie démonstrative ;  - connaissance du contexte immédiat suffisant.

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

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

TYPE de fonctions	CRITERES	OBJET DU TRAVAIL	CONNAISSANCES REQUISES
I	4.2	Aspect professionnel élargi.	Equivalentes au CAP + expérience ou BP des métiers de base.
	4.1		
	3.2	Aspect professionnel total.	Equivalentes au CAP des métiers de base.
	3		
	3.1		
	2	Aspect professionnel partiel.	Equivalentes au BEPC.
1	Sans aspect professionnel (analogue à la vie courante).	Sans formation.	

### Annexe III ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES FILIÈRES

COEFFICIENTS	POSITIONS	COMPTABILITE	DACTYLOGRAPHIE secrétariat	INFORMATIQUE				DESSINATEURS	CONTROLE de travaux	METREURS
				SAISIE des programmations	EXPLOITATION des données	EXPLOITATION	PREPARATION contrôle			
200	1-2	Employé administratif.			Perfo : 1.	Opérateur débutant.				
210	1-2	Employé administratif.	Dactylo.		Perfo : 2.	Opérateur : 1.				
220	1-3-1		Dactylo expérimenté (e) : 1,  ou		Perfo-vérif. : 1.	Opérateur : 2.	Agent de préparation et de contrôle : 1-2.	Exécution : 1.	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) : 1-2.	Agent de métré : 1.
230	1-3-2	Aide-compt. : 1.	Sténodactylo : 2.		Perfo-vérif. : 2.	Opérateur : 3.		Exécution : 2.		Agent de métré : 2.

240	1-4-1	Aide-compt. : 2.	Dactylo confirmé(e) sténodactylo confirmé (e), secré - taire/ dactylo : 1-2.	Agent de programmation : 1-2. débutant.	Perfo-vérif. : 3.	Aide-pupitreur : 1. » 3.	Exécution : 3.	» 3.	Aide-métreur : 3.	
250	1-4-2	Aide-compt. : 3.			Perfo-vérif. : 4.	Aide-pupitreur : 2. » 4.	Exécution : 4.	» 4.	Aide-métreur : 4.	
275	2-1	Comptable : 1.	Secrétaire : 1.	Technicien de programmation : 1-2.	Aide-moniteur et monitrice : 1-2.	Pupitreur : 1.	Préparateur ou technicien de lancement ou technicien d'exploitation ou de maintenance : 1-2.	Petites études.	Surveillant de travaux ou agent technique : 1-2.	Technicien de métre (métreur) : 1-2.
310	2-2	Comptable : 2.	Secrétaire : 2.			Pupitreur : 2.	Etudes : 1.	Etudes : 1.		
355	2-3	Comptable : 3.	Secrétaire spécialisé (e) : 3.	» 3.	» 3.	Chef d'équipe.	» 3.	Etudes : 2.	» 3.	» 3.
400	3-1	Comptable principal : 1-2-3.	Secrétaire principal (e) ou de direction : 1-2-3.	Technicien principal d'analyse programmation : 1-2.		Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Projeteur : 1.	Contrôleur de travaux : 1-2.	Technicien principal de métre (chef métreur, métreur vérificateur) : 1-2.
450	3-2							Projeteur : 2.		
500	3-3			» 3.		Technicien principal, chef de groupe de salle ou d'atelier : 3.	Technicien principal, chef de groupe de salle ou d'atelier : 3.	Projecteur ou chef de groupe : 3.	» 3.	» 3.

## STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

FONCTIONS	POSITIONS	COEFFICIENTS
d'exécution	1.1	200
	1.2	210
	1.3.1	220
	1.3.2	230
	1.4.1	240
	1.4.2	250
d'études ou de préparation	2.1	275
	2.2	310
	2.3	355
de conception ou de gestion élargie	3.1	400
	3.2	450
	3.3	500

A chaque position correspond un coefficient.

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

Salaires minimum = coefficient × valeur du point + partie fixe.



## Préambule

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

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

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

### **Article 1<sup>er</sup> Définition du contrat de travail dit : « de chantier »**

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

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

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

- le type du contrat : contrat de travail dit : « de chantier » ;*
- le poste ;*
- la (les) fonction(s) ;*
- la classification et le coefficient conventionnel ;*
- la durée estimée de la mission du salarié sur le chantier ;*
- les modalités claires et précises de la fin du contrat ;*
- le lieu où se tiendra le chantier ;*

- les risques éventuels liés à l'activité du chantier et du pays d'accueil ;
- la rémunération brute minimale prévue pour cet emploi hors prime(s) et avantage(s) ;
- prime(s) et avantage(s).

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 3 Information et consultation des instances représentatives du personnel**

*Toute entreprise envisageant de licencier sur une même période de trente jours de deux à neuf salariés pour fin de chantier, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter préalablement le comité d'entreprise (ou, à*

*défaut, les délégués du personnel). Chaque salarié sera convoqué à un entretien préalable sept jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.*

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

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

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

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

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

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

*– avoir été salarié pendant au moins six mois d'une société d'ingénierie à jour de ses cotisations au FAFIEC ;*

*– avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet une mission sur chantier ;*

*– exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures proposée par le FAFIEC (Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils) et ce, dans un délai de six mois à compter de la notification du licenciement.*

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

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

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

Fait à Paris, le 8 juillet 1993.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

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

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

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

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

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

## Préambule

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

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

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

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

### **Article 1<sup>er</sup> Compétence**

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

### **Article 2 Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi**

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

Les représentants désignés sont au nombre de :

- deux pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants salariés.

La commission est présidée par le président de la commission paritaire nationale de la convention collective de la branche ou en cas d'empêchement

par toute personne membre de la commission à laquelle il délèguera ses pouvoirs.

Toutefois, lorsque la commission statue en matière de formation professionnelle, le président délègue ses pouvoirs à un vice-président nommé pour deux ans. Cette vice-présidence est confiée tantôt au collège salarié, tantôt au collège patronal ; le vice-président de la commission paritaire nationale de l'emploi appartenant dans tous les cas au même collège que le président de l'organisme paritaire collecteur agréé de branche « FAFIEC ».

## **Nouvel article 2 Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi (*modifié par avenant du 17 mai 2005*)**

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

Les représentants désignés sont au nombre :

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

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

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

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

## **Article 3 Fonctionnement**

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

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

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

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

Les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de six jours à compter de cette date pour saisir la commission paritaire de l'emploi qui disposera alors de quatorze jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel.

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

### **Nouvel article 3 Fonctionnement (*modifié par avenant du 17 mai 2005*)**

Calendrier de travail

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

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

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

## Réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 4 Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi**

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

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de

permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.

2. D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver.

3. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet les grandes orientations sont fixées annuellement et notamment l'accueil en entreprise des jeunes en alternance et les conditions de leur formation. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche FAFIEC est chargé de leur mise en œuvre.

4. D'étudier les projets de licenciements collectifs d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui sont soumis et les possibilités de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.

5. Et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.

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

## **Article 5 Suivi**

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

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

## **Article 6 Délibérations et avis**

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

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

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

## **Article 7 Moyens**

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

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

## **Article 8 Entrée en vigueur et durée de l'accord**

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

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

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

Fait à Paris, le 19 mai 1995.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

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

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

### **Syndicats de salariés :**

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

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

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

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

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

## **Article 1<sup>er</sup> Objet de l'accord et champ d'application**

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

## **Article 2 Bénéficiaires du régime**

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

Sont bénéficiaires du présent accord, sans sélection médicale :

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

## **Article 2 bis Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié (ajouté par l'avenant n° 2 du 22 octobre 2001)**

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

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

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

## **Article 3 Garantie capital décès**

### **3.1. Nature**

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

### **3.2. Montant du capital décès**

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

### **3.3. Ayants droit**

Le capital décès prévu ci-dessus est versé :

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

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

## **Article 4 Garantie invalidité absolue et définitive**

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

## **Article 5 Garantie rente éducation**

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

### **5.2. Notion d'enfants à charge**

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

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

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

### **5.3. Montant de la rente éducation**

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

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

### **5.4. Paiement de la rente éducation**

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

## **Article 6 Garantie incapacité temporaire de travail**

### **6.1. Définition**

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

### **6.2. Délai de carence**

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

### **6.3. Montant**

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

### **Article 7 Garantie invalidité totale ou partielle**

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

#### **7.1.1. Invalidité résultant d'un accident du travail**

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

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

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

#### **7.1.2. Invalidité résultant d'une maladie**

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

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

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

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

### **Article 8 Salaire de référence**

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

aux tranches A, B et C des rémunérations.

## **Article 9 Revalorisation des prestations**

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

## **Article 10 Entrée en vigueur et durée de l'accord**

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 27 mars 1997.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

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

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

### **Syndicats de salariés :**

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

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

Cedex 19 ;

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

## Préambule

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

### **Article 1<sup>er</sup> Organismes de prévoyance**

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

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

### **Article 2 Cotisations**

## **1. Assiette.**

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

## **2. Taux des cotisations prévoyance.**

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

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

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

## **3. Répartition.**

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

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

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

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

## **4. Clause de révision.**

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

Fait à Paris, le 25 juin 1998.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

## **Organisations patronales :**

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

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

## **Syndicats de salariés :**

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

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

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

## **Exposé des motifs :**

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

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

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

## **Le présent accord a pour objet de :**

- fixer le cadre de l'ensemble du dispositif, notamment en cas de dérogation au repos dominical ;
- prévoir les dérogations spécifiques relevant du champ professionnel, en ce qui concerne :
  - a) La durée maximale quotidienne et hebdomadaire du temps de travail ;
  - b) Les contreparties afférentes pour les salariés.

Il est convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> Champ d'application**

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

## **Article 2 Dérogations administratives**

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

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

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

## **Article 3 Durées maximales du temps de travail**

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

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

Par ailleurs, conformément à la loi :

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

## **Article 4 Garanties et contreparties légales et professionnelles**

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

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

Il ne sera pas demandé à un même salarié de travailler plus de deux dimanches

successifs, sauf exception motivée.

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

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

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

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

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

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

4.4. Taux de rémunération ou récupération : les unités de travaux exceptionnels (UTE) réalisées sont récupérées ou rémunérées au choix du salarié, avec les coefficients de majoration suivants :

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

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

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

horaire réduit.

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

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

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

## **Article 5 Dispositions diverses**

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

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

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

## **Article 6 Durée, modification, suivi et bilan**

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 15 janvier 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

## **Organisation patronale :**

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

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

## **Syndicats de salariés :**

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

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

## **Préambule**

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

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

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

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

Les parties conviennent ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> Objet**

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

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

Il fait suite au protocole du 15 janvier 1999 qui a expiré le 31 mars 2000 et tient compte des dispositions légales et conventionnelles relatives à la nouvelle durée légale du travail. Pour les travaux accomplis en dehors des périodes d'activité normales dans la continuité de la journée normale de travail ou la

nuit, la mise en œuvre des dispositions relatives aux dépassements significatifs du temps de travail commandés par l'employeur permettra d'apporter une solution satisfaisante aux travaux exceptionnels.

## **Article 2 Champ d'application**

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

## **Article 3 Dérogations administratives**

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

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

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

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

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

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

## **Article 4 Durées maximales du temps de travail**

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

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

## **Article 5 Garanties et contreparties légales et professionnelles**

### **5.1. Garanties de fonctionnement**

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

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

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

### **5.2. Contreparties**

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

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

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

### **5.3. Procédure**

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

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

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

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

### **5.4. Taux de rémunération ou récupération**

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

– journée : 2,00 ;

– nuit : 2,25

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

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

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

### **5.5. Repos compensateur légal**

Lorsque la législation prévoit un repos compensateur, chaque entreprise attribuera un repos compensateur égal à 50 % d'une TEA, pour une TEA mise

en œuvre dans le cadre du présent accord.

## **5.6. Conditions pratiques d'exercice des droits**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 7 Dispositions diverses**

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

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

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

### **Article 8 Durée. - Modification. - Suivi et bilan**

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

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

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

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

Fait à Paris, le 13 juillet 2001.

**Organisation patronale :**

Fédération Syntec.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC FIECI ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CICF ;

CFTC CSFV.

## Préambule

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

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

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

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

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

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

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

la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année ;

– diminuer le temps de travail des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

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

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

### ***Champ d'application***

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

## **Chapitre I<sup>er</sup> Durée du travail**

### **Article 1<sup>er</sup> Durée du travail effectif**

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

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

### **Article 2 Durée conventionnelle du travail**

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures

à compter de la date d'effet précisée au chapitre XI du présent accord. Cette définition ne fait pas obstacle à des dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les accords ou les usages des entreprises.

## **Chapitre II *Dispositions relatives aux horaires de travail***

### **Article 1<sup>er</sup> Dispositions communes**

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

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

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

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

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

Les parties signataires conviennent que les jours fériés sont non travaillés et payés. Lorsque l'activité de l'entreprise la fait travailler ces jours-là, ces derniers donnent lieu à récupération selon les dispositions conventionnelles ou

établies par l'entreprise dans le respect des dispositions légales. Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir : les 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

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

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

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

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

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

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

## **Article 2 Modalités standard**

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

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

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

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation

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

### **Article 3 Réalisation de missions**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 4 Réalisation de missions avec autonomie complète**

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

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

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

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

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

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

#### **Article 5 Aménagement d'horaire. - Jours complémentaires de repos**

Indépendamment des modalités exposées ci-dessus, tout salarié à titre individuel a la possibilité de demander à son employeur de disposer d'un volume de jours de repos complémentaires en contrepartie d'une récupération du temps correspondant selon des modalités à définir par l'entreprise, les heures ainsi récupérées n'ayant bien évidemment pas la nature d'heures

supplémentaires.

Cette possibilité, fixée à un maximum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le collaborateur des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet accord ou un refus motivé est formalisé par un écrit de la part de l'employeur.

Une information semestrielle détaillée sera transmise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement pour permettre le suivi du dispositif.

## **Article 6 Cas du personnel embauché pendant la période de référence**

Pour les modalités de réalisation de missions (articles 3 et 4), le nombre de jours travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

## **Chapitre III *Organisation du temps de travail sur l'année***

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

### **Article 1<sup>er</sup> Modalités de la modulation**

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

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

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

– pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs bénéficiant de cette durée effective de travail de telle façon que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen se compensent avec les heures

effectuées en sousactivité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs ;

– l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours ;

– les heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre IV. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5.1 du code du travail ;

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

– seules les heures effectuées sur l'année, au-delà de l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement, ont la nature d'heures supplémentaires. Elles peuvent être payées, avec les majorations y afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre IV). Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent ;

– une comptabilisation mensuelle du temps de travail est opérée dans l'entreprise. Les entreprises qui mettent en œuvre la modulation instituée par le présent accord garantissent aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le volume annuel des heures travaillées est inférieur à l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

## **Article 2 Mise en œuvre**

La mise en place dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, conformément à l'article L. 212-2.1 du code du travail, est effectuée après information des représentants du personnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du choix ainsi opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-2.1, en cours de période, le recours au chômage partiel est possible selon les dispositions légales en vigueur.

## **Chapitre IV Heures supplémentaires**

## **Article 1<sup>er</sup> Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent**

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

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

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

## **Article 2 Contingent d'heures supplémentaires**

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

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

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

## **Chapitre V *Compte de temps disponible***

Le compte de temps disponible (CTD) permet de matérialiser l'application de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail. Il peut être constitué pour tout salarié, quel que soit le mode retenu pour la comptabilisation de son temps de travail. Il peut être géré sur toute période de référence de 12 mois

consécutifs (année civile, exercice comptable, période de congés payés). [Les jours crédités au compte de temps disponible doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période.]

Viennent s'imputer au crédit de ce compte :

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

Viennent s'imputer au débit de ce compte :

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

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

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

La gestion du compte de temps disponible sur une période plus longue que l'année, pour tenir compte de durées de projets supérieures à 12 mois, peut

être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, établi avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail. Des modalités de fonctionnement du compte de temps disponible adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

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

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

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

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

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

## **Chapitre VI *Compte épargne-temps***

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

- des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congés pour création ou reprise d'entreprise...) ;
- des congés pour convenance personnelle ;
- des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée de travail, au cours d'une préretraite progressive).

La mise en place d'un régime de compte épargne-temps doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail,

pour tenir compte des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir avec précision les modalités d'alimentation du compte (ainsi que son abondement).

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11.1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les parties signataires affirment par ailleurs leur accord sur la possibilité de l'externalisation de la gestion des montants individuels et de la création d'un compte épargne-temps de branche. Les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce système d'externalisation et de ce compte de branche feront l'objet d'un accord national, négocié avec les organisations syndicales dans les 6 mois suivant la signature du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un compte épargne-temps pour les entreprises ou établissements dépourvus d'accord et définira dans ce cadre les modalités d'alimentation du compte, notamment :

- report des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- solde positif du compte de temps disponible ;
- primes d'intéressement dans les conditions définies par l'article L. 441-8 du code du travail ;
- etc.

## **Chapitre VII *Mesure du temps de travail effectif***

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

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

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

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

## **Chapitre VIII *La formation***

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

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

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours et développement professionnel (par exemple acquisition d'une qualification complémentaire, progression professionnelle, extension du champ de compétences, reconversion...), les parties signataires sont désireuses de mettre en œuvre des dispositions capables de conduire à leur développement. Dans ce but, elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un coinvestissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paie le coût du stage et l'opération est réalisée en partie en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50 % du temps correspondant à cette formation peuvent être imputés au débit du compte de temps disponible (ou au débit du compte épargne-temps s'il en existe un dans l'entreprise ou l'établissement).

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

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

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

## **Chapitre IX *Le temps partiel***

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

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

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

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

## **Chapitre X *Rémunérations***

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

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

## **Chapitre XI *Application de l'accord***

### **Article 1<sup>er</sup> *Date d'effet***

L'application de l'accord est subordonnée à son arrêté d'extension et sera

possible à compter du premier jour du mois qui suivra la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

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

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

## **Article 2 Durée de l'accord**

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

## **Chapitre XII Suivi de l'accord**

Les parties signataires du présent accord confient à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901 dont les membres seront les signataires du présent accord. Pour remplir sa fonction, elle devra pouvoir bénéficier d'une collecte auprès des entreprises de la branche de 0,2 ‰ de leur masse salariale. Cette collecte sera confiée au FAFIEC. Les parties signataires s'engagent à établir les statuts de cette association par le biais d'une négociation qui garantira l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de cette commission, dans les 6 mois suivant la signature du présent protocole.

Fait à Paris, le 22 juin 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

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

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

## **Syndicats de salariés :**

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

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

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

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

### *1. Modalités de la revalorisation*

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

<b>POSITION</b>	<b>ANCIEN COEFFICIENT</b>	<b>NOUVEAU COEFFICIENT</b>
1.1	90	95
1.2	95	100
2.10	100	105
2.11	110	115

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

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

### *2. Date de mise en application*

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

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

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

**Syndicat de salariés :**

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

## Préambule

Les organisations signataires de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (accord national SYNTEC-CICF) ont voulu confier à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord du 22 juin 1999. Cet engagement prévu au chapitre XII de l'accord national se matérialise par la création d'une association, loi de 1901, dont les membres sont les signataires de l'accord national. Cette association, dénommée ADESATT (Association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail dans les métiers du savoir), bénéficie d'une collecte annuelle auprès des entreprises de la branche de 0,2 ‰ de leur masse salariale brute. Compte tenu des moyens dont dispose l'ADESATT, les parties signataires de l'accord du 22 juin 1999 et du présent avenant entendent profiter de cet outil pour rénover les relations paritaires dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par le champ conventionnel.

Le présent avenant a pour but de codifier les relations entre l'ADESATT, d'une part, et les institutions conventionnelles, d'autre part.

### **Article 1<sup>er</sup> Accès des représentants des membres de l'ADESATT aux informations remises aux représentants du personnel et relatives à l'aménagement du temps de travail**

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

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

### **Article 2 Rapports des membres de l'ADESATT à la commission paritaire de la convention collective nationale**

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

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

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

### **Article 4 Moyens des membres de la commission paritaire de la convention collective nationale pour instruire les études et recherches**

## **réalisées par l'ADESATT**

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

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

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

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

### **Article 6 Montant des dotations budgétaires**

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

### **Article 7 Application, formalité de dépôt du présent avenant**

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

Fait à Paris, le 29 mars 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

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

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

#### **Syndicats de salariés :**

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

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

**Adhésion :**

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

## **Article 1<sup>er</sup> Périmètre d'application**

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

## **Article 2 Dispositions financières**

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

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

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

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

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

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

## **Article 3 Entrée en vigueur**

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

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

Fait à Paris, le 28 avril 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

**Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

CGT.

## Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 se sont réunis afin d'étudier les mesures d'aide à l'insertion des jeunes par la formation en alternance, telles que déterminées par les différents textes en vigueur, notamment :

- accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, modifié par avenant en 1994 ;
- loi de finances pour 1985, n° 84-1028 du 29 décembre 1984, en son article 30, précisant les conditions de contribution des entreprises à l'effort d'insertion des jeunes ;
- loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions ;
- décrets n<sup>os</sup> 84-1056, 84-1057 et 84-1058 du 30 novembre 1984 ;
- décret n° 85-180 du 7 février 1985 ;
- et les circulaires administratives en relation avec les modalités d'application de ces mesures.

Le présent accord conclu conformément à ces différents textes exprime la volonté des partenaires sociaux de contribuer activement :

- à l'effort national prioritaire de résorption du chômage des jeunes ;
- à leur mise à niveau ;
- et aux besoins de qualification des entreprises.

Il a pour but de favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes par la formation en alternance.

L'évolution des pratiques professionnelles, des techniques, des mécanismes économiques auxquels les entreprises sont confrontées a conduit les partenaires sociaux et de branche à préparer l'accueil des jeunes dans les entreprises, leur garantissant des formations en alternance correspondant aux savoirs requis pour leur insertion.

Le principe d'une approche solidaire, destinée à renforcer le rôle éducatif des entreprises de toute taille ou par la mutualisation de tout ou partie des moyens financiers défiscalisés, constitue une des bases du présent accord.

En outre, les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la vocation et aux missions de la commission paritaire nationale de l'emploi qui devra, par son initiative, faciliter en priorité l'application de cet accord dans les entreprises de la branche.

De plus, devant les difficultés d'application de l'accord du 14 décembre 1998 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance, les parties signataires ont décidé d'extraire de l'accord original les dispositions dérogatoires qui sont reprises sous forme d'annexe au présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> Dispositions communes**

Les parties signataires décident de rassembler les moyens des différents métiers de la branche professionnelle afin d'en assurer la répartition en toute équité et de promouvoir les mesures de formation en alternance en faveur des jeunes demandeurs d'emploi.

Elles conviennent de :

- définir et animer une politique générale de formation en alternance ;
- promouvoir la formation en alternance dans tous les secteurs d'activité de la branche, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes au sein des petites et moyennes entreprises ;
- assurer l'information, tant auprès des entreprises que des jeunes, et, notamment, développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi des jeunes dans le cadre de la formation en alternance ;
- mettre en place un cadre de référence à la formation en alternance spécifique à la branche professionnelle répondant :

1° Aux besoins des jeunes et des entreprises en matière de qualification et d'emploi ;

2° Aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation définis par la commission nationale paritaire de l'emploi.

A ces fins, elles confient à l'organisme paritaire collecteur agréé FAFIEC :

- le recouvrement exclusif des fonds défiscalisés au titre de l'alternance en application de l'article 49 de la convention collective nationale ;
- la gestion des fonds défiscalisés selon les règles et modalités déterminées par la commission nationale paritaire de l'emploi ;

– le financement des formations en alternance dans les conditions requises par la législation en vigueur et définies par la commission paritaire nationale de l'emploi .

L'OPCA est dotée d'une commission alternance spécifique chargée, sous la responsabilité de son conseil d'administration, de la gestion de la formation en alternance, pour faire appliquer les clauses du présent accord.

Cependant, les parties signataires précisent que les contrats en alternance ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

## **Article 2 Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables sur tout le territoire national, ainsi que dans les départements d'outre-mer, aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

## **Article 3 Contrat de qualification**

3.1. Le contrat de qualification est destiné aux jeunes de moins de 26 ans. La formation est plafonnée à 1 200 heures pour un contrat de 2 ans. Cependant, ce plafond pourra être augmenté par décision de la CPNE pour toute formation homologuée par elle-même.

La CPNE est chargée d'établir la liste des diplômes de l'enseignement technologique, tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique, pouvant être préparés dans le cadre du contrat de qualification. Pour garantir l'acquisition d'une qualification véritablement reconnue et ouvrir sur des emplois transversaux, tous les diplômes de l'enseignement technique et professionnel doivent figurer sur la liste.

La CPNE est également chargée d'établir la liste des certificats et diplômes professionnels propres à la branche et les niveaux conventionnels correspondants.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service de formation interne, s'il est identifié, structuré et déclaré .

Il peut être, également, renouvelé une fois, dans le cas d'un échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet initial du contrat n'a pu être atteint, notamment en raison de la maladie prolongée ou accident du jeune, d'un congé maternité ou de la défaillance de l'organisme de formation.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat de qualification, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ou un certificat professionnel obligatoirement reconnu par la CPNE.

La rémunération se fera sur la base du minimum conventionnel en fonction de l'emploi occupé et du niveau de l'éducation nationale possédé à l'embauche, selon le barème suivant :

NIVEAU de l'éducation nationale	TYPE DE FONCTIONS	COEFFICIENT minimal à la signature du contrat	REMUNERATION BRUTE
5	Fonctions d'exécution	210	1 <sup>re</sup> année 65 % MC 2 <sup>e</sup> année 75 % MC
4		220	
		230	
		240 250	
4	Fonctions d'étude et de préparation	275	1 <sup>re</sup> année 65 % MC 2 <sup>e</sup> année 75 % MC
3		310	
		355	
2	Fonctions de conception ou de gestion élargie	400 450 500	1 <sup>re</sup> année 80 % MC 2 <sup>e</sup> année 90 % MC
2	Statut ingénieur ou cadre	90 IC	100 % MC
1		95 IC	

3.2. Il est recommandé qu'à l'issue du contrat tout jeune ayant obtenu la validation de sa formation soit embauché en CDI à temps plein dans l'entreprise.

#### Article 4 Contrat d'adaptation

4.1. Ce contrat est destiné à offrir une formation sur la poste de travail, complémentaire à une qualification antérieurement acquise. Cette formation sur le poste de travail peut être complétée par une formation généraliste.

La formation prévue au contrat a une durée de 200 heures. Pour les contrats d'adaptation conclus sur la base d'un CDI à l'embauche, la durée prévue ci-dessus peut être portée à 400 heures au maximum pendant 12 mois .

Dans ce cas, la rémunération ne peut être inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel brut pendant les 4 premiers mois.

NIVEAU	TYPE DE	COEFFICIENT	REMUNERATION
--------	---------	-------------	--------------

de l'éducation nationale	FONCTIONS	minimal à la signature du contrat	BRUTE
5 4	Fonctions d'exécution	210 220 230 240 250	80 % MC
4 3	Fonctions d'étude et de préparation	275 310 355	80 % MC
2	Fonctions de conception ou de gestion élargie	400 450 500	1 <sup>er</sup> année 90 % MC 2 <sup>e</sup> année 90 % MC
2 1	Statut ingénieur ou cadre	90 IC 95 IC	100 % MC
Tableau étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-14 du code du travail (arrêté du 21 mai 1999, art. 1 <sup>er</sup> ).			

## Article 5 Le tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification du tuteur supérieure ou égale à la qualification du jeune ;
- deux ans d'ancienneté minimum dans le métier. Il bénéficiera également d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée à développer la qualité de l'accueil (plus livret d'accueil FAFIEC) et d'une formation spécifique relative à cette fonction d'une durée minimale de deux jours et maximale de 40 heures, financée par FAFIEC.

Par ailleurs, la consultation des instances représentatives du personnel, si elles existent, est requise.

Le tuteur porte le projet de l'entreprise et le projet du jeune. Cette fonction nécessite des compétences techniques maîtrisées et pédagogiques indispensables dans le suivi du parcours professionnel du jeune.

Ces compétences font appel :

- à la mise en place de méthodes de travail ;
- au sens de l'organisation en termes de gestion du temps ;

- à un regard autre sur ses propres pratiques ;
- à l'application d'une évaluation normative ;
- à la capacité à repérer les compétences acquises, en voie d'acquisition, voire inconnues à ce jour chez le jeune.

Porteur d'une mission pédagogique, le tuteur se doit :

- d'être informé et de participer au recrutement du jeune ;
- de déterminer les voies d'accès à la qualification ;
- d'organiser l'apport des formateurs externes ;
- de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'accueillir et d'intégrer le jeune dans l'entreprise, en lui présentant l'entreprise, les activités et les emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- d'organiser la profession du jeune en liaison avec le formateur externe ;
- d'assurer la mise en situation de travail ;
- d'évaluer et de valider la qualification atteinte ;
- d'assurer le suivi de la formation en intra-entreprise.

Pour assurer sa mission avec efficacité, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, et compte tenu de ses responsabilités particulières, l'entreprise doit donner au tuteur le temps nécessaire à l'exercice de sa mission auprès du jeune.

### **Article 6 Reconnaissance des qualifications acquises et des certificats professionnels dans le cadre de ces deux types de contrat : adaptation et qualification**

Tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages recevra une attestation de fin de stage reconnue par l'ensemble des entreprises de la branche.

Cette attestation sera remise au salarié au plus tard à l'expiration d'un délai de trois mois suivant le stage.

Parmi les mentions qui devront être portées sur ce document, figureront dans tous les cas :

- l'intitulé du stage ;
- les nom et prénom du salarié ;
- les dates de début et de fin du stage, ainsi que la durée du stage exprimée en heures ;
- la nature du stage ;
- le cas échéant, le diplôme ou le certificat professionnel reconnu par la CPNE ;
- l'organisme dispensateur ;
- la référence à la convention de stage ;
- le numéro d'agrément du certificat délivré par la CPNE.

### **Article 7 Durée de l'accord**

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

### **Article 8 Date d'application**

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

Fait à Paris, le 18 février 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

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

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

## **Syndicats de salariés :**

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

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

FECTAM-CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris.

## **ANNEXE I à l'accord du 18 février 1999**

### Préambule

*Il est précisé que la signature de l'accord n'emporte pas obligatoirement ratification de l'annexe.*

### *Contrat de qualification :*

*Par dérogation, les partenaires sociaux signataires de la présente annexe conviennent que la limite d'âge d'accès aux contrats de qualification dans la branche soit étendue aux jeunes jusqu'à 27 ans révolus à la date d'entrée dans l'entreprise, détenteurs d'un diplôme supérieur ou égal à bac + 5.*

*La formation est plafonnée à 600 heures sur un an, sauf dispositif particulier validé par la CPNE. La rémunération à l'embauche sera équivalente au cours de cette année à 100 % du salaire minimum conventionnel brut.*

*Cette dérogation s'inscrit dans le cadre de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions.*

### *Contrat d'adaptation :*

*Par dérogation, les partenaires sociaux signataires de la présente annexe conviennent que la limite d'âge d'accès aux contrats d'adaptation conclus à durée indéterminée dans la branche soit étendue aux jeunes jusqu'à 27 ans révolus à la date d'entrée dans l'entreprise, détenteurs d'un diplôme supérieur ou égal à bac + 5.*

*La formation est plafonnée à 400 heures sur un an sauf dispositif particulier validé par la CPNE. La rémunération à l'embauche sera équivalente au cours de cette année à 100 % du salaire minimum conventionnel brut.*

*Dans l'attente et à défaut d'extension de la présente annexe par le ministère de l'emploi et de la solidarité, les signataires de la présente conviennent que la*

*prise en charge des coûts de formation engagés par les entreprises (600 heures pour les contrats de qualification et 400 heures pour les contrats d'adaptation) soit assurée par l'OPCA FAFIEC sur une enveloppe spécifique déterminée chaque année par son conseil d'administration et prélevée soit sur les fonds mutualisés alternance, soit sur les fonds consacrés au plan de formation.*

## **Préambule**

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

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

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

### **Article 1<sup>er</sup> Entreprises concernées**

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

### **Article 2 Publics concernés**

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

Ces salariés se verront délivrer un certificat de qualification professionnelle.

### **Article 3 Procédure de création**

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

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

Ces demandes émanent de :

– l'une quelconque des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprise ou de groupement d'entreprises, des cursus pédagogiques conduisant à des connaissances et des compétences adaptées aux besoins des entreprises de la branche ;

– La CPNE elle-même agissant de manière prospective sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en fonction notamment des travaux de l'OPIIEC, ou en regard des formations les plus souvent utilisées dans les demandes de financement des contrats de qualification traitées par le FAFIEC, en tant qu'OPCA de la branche.

### **3.2. Formalisation de la demande**

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

– étude socio-économique de l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné ;

– niveau de connaissances des stagiaires concernés ;

– pré-requis éventuels ;

– modalités d'application ;

– détail des programmes ;

– durée prévue ;

– planification prévisionnelle du déroulement de l'alternance ;

– descriptif des compétences à maîtriser pour l'exercice de la fonction.

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

### **3.3. Instruction du dossier**

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

La mission du FAFIEC consistera :

– à faire une comparaison du cursus présenté avec des cursus existant diplômants ou homologués ;

– à réunir le groupe d'experts déterminé par le secteur d'activité concerné pour

une analyse pédagogique des contenus de la formation, et la définition d'une fiche de qualification ;

– à préqualifier des organismes de formation susceptibles de dispenser les formations requises ;

– à formaliser un dossier d'expertise permettant à la CPNE de se prononcer.

### **3.4. Validation de la demande**

Les critères de validation retenus sont les suivants :

– l'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées ;

– l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné en regard des analyses réalisées par l'OPIIEC ;

– la qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la CPNE.

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

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

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

### **Article 4 Procédure de révision et de suppression**

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

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

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

### **Article 5 Délivrance des certificats**

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

siégeant en matière de formation.

## **5.1. Organisation des épreuves**

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

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

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

## **5.2. Composition du jury**

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

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

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

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

Le jury ne peut pas comprendre le tuteur.

## **5.3. Délibération du jury**

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

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

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

La décision du jury est souveraine.

## **Article 6 Enregistrement des qualifications**

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

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

## **Article 7 Publication des qualifications**

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

## **Article 8 Durée de l'accord**

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

## **Article 9 Date d'application**

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

Fait à Paris, le 8 mars 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

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

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

**Syndicats de salariés :**

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

La fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La CFDT (fédération des services), 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

La CFTC-CSFV, 197, rue du faubourg Saint-Martin, 75010 Paris ;

La CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

Pour les salariés, le capital de temps de formation (CTF) constitue une voie d'accès complémentaire à la formation, après le plan de formation de l'entreprise et le congé individuel de formation (CIF) ; il s'agit d'un dispositif qui permet à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à sa demande, pendant le temps de travail, des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise, dans le but de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître sa qualification. C'est un droit individuel s'exerçant suivant des modalités collectives.

Les signataires conviennent de la mise en œuvre du capital de temps de formation dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, en application de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

### **Article 1<sup>er</sup> Publics prioritaires**

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation :

- les salariés désirant acquérir une qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un certificat professionnel ;
- les salariés titulaires d'un BTS ou d'une maîtrise qui souhaitent acquérir un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche ;
- les salariés de tous niveaux désirant s'adapter à l'évolution de leur emploi ainsi que ceux devant faire face à des mutations ou des évolutions technologiques ou organisationnelles ;
- les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 5 dernières années d'une action de formation soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- de façon plus générale, les salariés sans aucune qualification professionnelle.

### **Article 2 Ancienneté requise**

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de 3 années consécutives ou non, dont 2 années dans l'entreprise ou la branche ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation ou du congé individuel de formation, en

respectant un délai de franchise de 48 mois à partir du début de cette action de formation, sauf dérogation validée par la CPNE, notamment dans le cadre de l'article 3, alinéa 2.

### **Article 3 Nature des actions de formation**

Les formations dispensées doivent répondre à la typologie des actions retenues comme prioritaires, compte tenu des publics visés à l'article 1<sup>er</sup> .

Elles doivent avoir une durée minimale de 140 heures par an plafonnée à 1 200 heures, et peuvent être dispensées en plusieurs modules. Pour le premier exercice de mise en œuvre, la CPNE examinera les demandes particulières dérogeant à ces durées et communiquera sa décision au FAFIEC.

Elles sont prévues dans le plan de formation de l'entreprise lorsqu'il existe, ou dans la liste des actions dressée par la CPNE. La consultation des instances représentatives est obligatoire s'agissant d'un volet particulier du plan de formation, ou à réception de la demande de l'employeur.

Elles sont destinées à améliorer la qualification des salariés, soit par l'attribution d'un diplôme, soit par la reconnaissance d'une qualification, reconnus par la branche, permettant une mobilité accrue dans l'entreprise et le développement personnel et professionnel du salarié.

### **Article 4 Absences simultanées**

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'employeur peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, une demande de formation du titre du capital de temps de formation peut être différée, si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 2 % du nombre d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence, au titre du capital de temps de formation et du congé individuel de formation, de plus de 1 salarié à la fois.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

### **Article 5 Mise en œuvre du capital de temps de formation**

#### **5.1. Démarche du salarié**

Tout salarié remplissant les conditions définies par le présent accord peut demander à son employeur à bénéficier d'une action de formation relevant du plan de formation de l'entreprise lorsqu'il existe, la demande est formulée par écrit, en précisant la nature et la durée de la formation, ainsi que la motivation du salarié. Elle doit être adressée 60 jours avant la date envisagée du départ en formation.

## **5.2. Démarche de l'employeur**

L'employeur étudie la demande du salarié. Il dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse. En cas de refus, la réponse est notifiée et motivée. S'il donne son accord et s'il estime que les critères d'accès sont remplis, il dispose d'un délai de 15 jours pour déposer un dossier auprès de l'OPCA FAFIEC.

Ce dossier comprend :

- la demande du salarié ;
- la réponse de l'employeur ;
- le formulaire de prise en charge, incluant le coût total ventilé entre les frais de personnel, les coûts pédagogiques et les coûts induits ;
- la copie du PV de la réunion du CE, ou à défaut des délégués du personnel, notifiant que les représentants du personnel ont été informés et consultés sur le capital de temps de formation ;
- si l'action de formation n'est pas dans le plan de formation de l'entreprise, elle doit être validée par la CPNE.

## **5.3. Instruction du dossier par le FAFIEC**

Le FAFIEC examine sur pièces la demande en fonction des dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 3 et donne ou non son accord, avec l'indication de la prise en charge dans le respect des dispositions de l'article 6.

La notification de l'accord, ou du refus motivé, est adressée à l'employeur pour transmission au salarié.

En cas de refus motivé par une insuffisance de fonds disponibles, le salarié verra sa demande reportée sur l'exercice suivant.

## **Article 6 Financement**

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation comprend les frais pédagogiques, les frais de transport, de repas et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles

afférentes à ces actions.

Ce financement est assuré respectivement à hauteur de :

– 50 % par l'OPCA FAFIEC ;

– 50 % par l'entreprise, imputable sur le budget formation.

La part restant à charge de l'entreprise peut être prise en charge par le FAFIEC selon les dispositions de l'article 7.

## **Article 7 Collecte du capital de temps de formation (CTF)**

La collecte est confiée au FAFIEC et organisée selon les principes suivants :

7.1. Pour les entreprises de 10 salariés et plus, 0,1 % de la masse salariale est collecté par l'OPCA FAFIEC et affecté à une section particulière (0,1 % de la masse salariale restant acquis au congé individuel de formation).

7.2. Pour ces entreprises, la faculté de verser un complément annuel de 0,05 % de la masse salariale permettra, dans la limite des fonds mutualisés ainsi collectés et affectés à une section particulière, la prise en charge par le FAFIEC du financement des actions de formation normalement dévolu aux entreprises, comme prévu à l'article 6.

7.3. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, il est institué une cotisation de 0,1 % de la masse salariale, pour permettre à ces entreprises d'accéder au dispositif CTF de branche. Cette cotisation est collectée par l'OPCA FAFIEC et affectée à une section particulière. Les fonds ainsi mutualisés permettront la prise en charge totale prévue à l'article 6.

## **Article 8 Situation des salariés**

Le temps passé en formation est assimilé à une période de travail effectif.

Les salariés concernés par les modalités standard ou en réalisation de mission avec référence horaire voient la durée de la formation intégrée dans la durée annuelle en heures ou en nombre de jours. Le décompte engendrant des heures supplémentaires et/ou des repos compensateurs s'effectue au prorata du temps de travail effectif hors formation.

## **Article 9 Bilan**

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de 2 ans après l'extension, dans le cadre de la CPNE, pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord à partir des éléments fournis par l'OPCA FAFIEC.

Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif,

ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaire de lui apporter.

## **Article 10 Formalités de dépôt. - Extension**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 13 juillet 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Fédération SYNTEC.

### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC FIECI ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CICF.

## Préambule

Les fédérations patronales SYNTEC et CICF, d'une part, les organisations de salariés signataires, d'autre part, ont la volonté de doter la branche d'un outil d'observation des métiers et des compétences, dont l'évolution doit contribuer à l'anticipation des besoins en matière de formation et au développement de la qualification et de l'emploi pour les métiers de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil dans le cadre du dialogue social de la branche.

L'objectif spécifique du projet est de produire des propositions, à destination de la CPNE de la branche statuant en matière de formation, pour orienter et développer la formation continue en premier lieu, la formation initiale en second lieu, afin de faciliter le recrutement, d'accompagner les parcours de progression et d'aider les réorientations des salariés de la branche de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil.

Les bénéficiaires du projet sont l'ensemble des salariés de la branche. Certaines populations font l'objet d'une attention particulière. Il s'agit notamment de publics déclarés prioritaires par les partenaires sociaux.

L'objectif de l'égalité des chances homme-femme est poursuivi de manière transversale dans les travaux en matière de formation, de qualification et d'emploi. Les personnels qui assurent une fonction d'accompagnement par la formation ou le tutorat au sein de leur entreprise sont également visés.

Sont aussi bénéficiaires les partenaires sociaux de la branche. Ils participent à la construction d'un langage commun sur les métiers et les emplois propres à la branche. Ils disposent d'une réflexion pour promouvoir une action pour la formation, la qualification et l'emploi au bénéfice des salariés et des entreprises. Les productions du projet présentent un intérêt pour les autres partenaires du projet, notamment, le FAFIEC, OPCA de branche, les autres organisations professionnelles et les observations des métiers connexes de la branche.

C'est ainsi qu'une demande de concours a été déposée par la CPNE et l'OPIIEC au titre de la programmation du Fonds social européen 2000-2006 - objectif 3 ; cette demande a reçu un agrément de principe de la DGEFP le 13 novembre 2002, confirmé par la commission nationale de la DGEFP - objectif 3 le 15 avril 2003. La convention relative à l'attribution du Fonds a été adressée à l'OPIIEC le 25 juin 2003, pour la période de 18 mois du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 31 décembre 2004.

Cet accord est cependant conditionné par l'engagement des partenaires sociaux à assurer le fonctionnement de l'observatoire après l'investissement auquel participe l'Etat par l'intermédiaire de la subvention européenne.

Cet engagement des partenaires sociaux se concrétise par le vote dans les mêmes termes d'une décision conjointe de la commission paritaire nationale de l'emploi, de l'OPIIEC en tant qu'instrument de réflexion au service de la CPNE,

et du FAFIEC, en tant qu'outil d'exécution de la politique de formation de la branche.

Le présent accord reprend les dispositions :

- du protocole du 26 mars 2003 ;
- de la décision de la CPNE du 20 mars ;
- et de la délibération du conseil d'administration du FAFIEC du 26 mars 2003.

## **Article 1<sup>er</sup>**

Réunis au sein de la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN), les fédérations patronales SYNTEC et CICF, d'une part, les organisations de salariés CFDT, CGC, CFTC et CGT, d'autre part, approuvent la décision de la CPNE réunie le 20 mars 2003 de mandater le conseil d'administration de l'OPIIEC pour assurer en son nom et pour son compte la mission de pilotage du projet DSIIEC et de ses prolongements, l'OPIIEC agissant donc en qualité de maître d'œuvre.

L'OPIIEC rendra compte une fois par trimestre à la CPNE de l'état d'avancement de sa mission, la CPNE conservant le rôle de maître d'ouvrage.

Soucieux de la pérennisation de l'OPIIEC et de l'aboutissement du projet DSIIEC, les partenaires sociaux décident également de donner au FAFIEC, OPCA de la branche, les moyens nécessaires pour que les dépenses du projet soient prises en charge progressivement, particulièrement à partir de la deuxième phase du projet, en 2004, comme source de financement alternative à l'intervention ponctuelle du FSE, conformément à la demande exprimée par la DGEFP dans son courrier du 13 novembre 2002.

Ainsi, le FAFIEC est chargé d'assurer la gestion financière du projet, de recevoir les fonds du FSE, d'enregistrer les dépenses et de tenir la comptabilité des opérations afin d'en justifier l'utilisation auprès de la DGEFP ou de toute administration.

Il est entendu que le conseil d'administration du FAFIEC agit dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le FAFIEC rendra compte trimestriellement à la CPNE et à l'OPIIEC pour ce qui les concerne.

## **Article 2**

Cet accord n'entraînant pas d'obligation particulière pour les entreprises de la branche, la prise d'une mesure d'extension n'est pas nécessaire. Il sera cependant procédé aux formalités de dépôt auprès du ministère des affaires

sociales dans les conditions habituelles.

Fait à Paris, le 28 juillet 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

**Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

## Préambule

De façon constante, les acteurs sociaux de la branche accordent une forte importance à la gestion des ressources humaines et, en particulier, à la formation.

En effet, le développement des compétences des collaborateurs constitue une des clefs de la performance des entreprises de la branche, tant par le maintien d'une adéquation par rapport aux besoins du client et des marchés, que par l'assurance du développement professionnel et personnel des salariés.

Cette importance s'est traduite par :

- la convention collective du 15 décembre 1987 ;
- l'accord du 19 mai 1995 sur la CPNE ;
- l'accord constitutif du FAFIEC et ses avenants ;
- l'accord constitutif de l'OPIIEC du 29 mars 2000 ;
- l'accord du 18 février 1999 sur la formation des jeunes en alternance ;
- l'accord du 8 mars 2001 sur la délivrance des CQP ;
- l'accord du 13 juillet 2001 sur le capital de temps de formation ;
- la convention cadre de coopération avec le ministère de l'éducation nationale et l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage du 22 décembre 2003.

Les parties entendent, à travers la discussion du présent accord, donner une impulsion nouvelle à ce qu'elles considèrent comme une priorité absolue : la formation professionnelle et le développement des compétences.

Les parties visent ainsi à :

- attirer et intégrer dans les entreprises de la branche des jeunes, des salariés en début de carrière et des salariés plus expérimentés ;
- concourir au maintien, au développement et à l'évolution des compétences des salariés dans la branche.

Les enjeux économiques, technologiques, financiers, démographiques et humains auxquels les entreprises de la branche ont à faire face rendent ces objectifs vitaux pour le secteur.

Dans ce but, les discussions et les accords qui les concrétisent portent sur :

- l'amélioration du pilotage de l'offre de formation, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi (formation initiale) que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles (formation continue) ;
- l'adaptation des structures et des moyens de la formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- le développement d'un dispositif de certification des compétences et des qualifications et de la mise en place progressive des pratiques de validation des acquis de l'expérience ;
- le développement de la connaissance des métiers de la branche pour mieux valoriser leur image auprès des jeunes ;
- la promotion de l'égalité d'accès des différents publics aux formations ;
- la prise en compte du droit de la formation professionnelle, issu des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre, du 5 décembre 2003 et du 1<sup>er</sup> mars 2004 ainsi que de la loi du 4 mai 2004 et de ses décrets d'application.

A ce titre, les parties tiennent à souligner que les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, tout en rappelant les obligations pesant sur les entreprises en matière d'adaptation professionnelle des salariés, rendent ceux-ci pleinement acteurs de leur évolution professionnelle. Elles affirment leur volonté d'inciter les entreprises et les salariés à optimiser les mesures nouvellement mises en place et à les saisir comme autant d'opportunités en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche.

## **TITRE I<sup>er</sup> L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

### **Article 1.1 L'entretien professionnel**

Dans le champ d'activité de la branche, le développement des compétences et l'évaluation professionnelle sont des éléments clés de la relation contractuelle entre l'entreprise et ses salariés en raison :

- du caractère le plus souvent intellectuel des prestations assurées ;
- des modalités d'exercice des missions qui requièrent une grande autonomie ;
- du renouvellement fréquent des missions qui nécessite une grande capacité

d'adaptation ;

- de la qualité de la relation avec les clients qu'exigent les métiers du service ;
- de son caractère essentiel pour l'employabilité des salariés.

La valeur de ces prestations dépend donc pour une part très importante de paramètres qualitatifs liés aux compétences des salariés.

De ce fait, les salariés de la branche doivent bénéficier d'un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien a lieu soit à l'initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de deux ans est arrivée à terme, soit à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié en regard des compétences cibles de son métier ;
- les compétences du salarié en regard de ses performances ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les hypothèses d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise. Pour ce faire, les personnels, chargés de conduire ces entretiens, doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation, être formés à leur mission managériale et notamment à la conduite d'entretien et doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. En outre, l'entretien doit donner lieu à une conclusion écrite partagée entre les deux parties, chacune devant pouvoir exprimer sa position. Un document type de conclusions d'entretien, propre à la branche et à ses métiers, sera établi lors d'une réunion paritaire et ce avant le 30 juin 2005. II

sera utilisé par les entreprises n'en disposant pas.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, ces modalités pourront faire l'objet d'une information du comité d'entreprise et une rubrique relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels pourra être introduite dans le bilan social. Par ailleurs et en tout état de cause, les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment les formations définies à l'issue de l'entretien et ayant recueilli l'accord de l'évaluateur et du salarié.

## **Article 1.2 Le bilan de compétences**

Au-delà de l'entretien professionnel, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme, accompagné ou non d'un projet de formation ou de VAE.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Les salariés prioritaires sont les suivants, sans que l'ordre de cette énumération soit préférentiel :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés de retour de congé, hors congé de formation, d'une durée supérieure ou égale à 1 an;
- les salariés de retour d'expatriation ou de mission longue n'ayant pas bénéficié de formation durant cette période, d'une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- les salariés en « intercontrat » de plus de 6 mois.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre du congé bilan de compétences (CBC), ou dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC, ou encore dans le cadre d'une période de professionnalisation.

En tout état de cause, après 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ou à compter de son 40<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ou d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience, mis en œuvre selon les dispositions du paragraphe précédent.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, une rubrique relative au nombre de bilans de compétences effectués dans l'année y sera introduite.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 1.3 Le passeport formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

### **Article 1.4 La validation des acquis de l'expérience**

La branche s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale de trois ans d'activité professionnelle en rapport avec la certification visée.

La branche mettra donc en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter cette pratique :

- l'information ;
- l'orientation ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes ;
- la reconnaissance des nouvelles qualifications ;
- le financement par l'OPCA de branche des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation.

Dans ce cadre et en cohérence avec le référentiel métiers, la CPNE définira la liste des CQP accessibles par la VAE et la formation professionnelle.

Pour ce faire, la CPNE saisira notamment l'observatoire des métiers de la branche en vue de la réalisation puis de la maintenance de ce complément du référentiel métiers.

Les signataires du présent accord se donnent pour objectif d'établir, d'ici à la prochaine négociation de branche obligatoire sur la formation professionnelle et pour des fonctions essentielles de chaque secteur de la branche, des parcours types permettant l'accession aux CQP par la VAE et la formation professionnelle.

## **TITRE II LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE POUR LES SALARIÉS**

### **Article 2.1 Les principes de la formation tout au long de la vie**

Les parties constatent que, pour le secteur des prestations intellectuelles, l'actualisation des compétences et par conséquent la formation tout au long de la vie constituent :

- un élément clé de la compétitivité des entreprises ;
- le fondement du développement de l'employabilité de leurs salariés.

La formation tout au long de la vie revêt de multiples formes :

- la formation initiale, acquise au cours des périodes d'enseignement primaire, secondaire ou supérieur ;
- les stages collectifs de formation professionnelle continue ;
- les stages individuels de formation continue ;
- l'apprentissage par l'expérience, accompagné ou non de tutorat ;
- la participation à des conférences ou des séminaires ;
- l'autoformation ;
- la préparation et la délivrance de séquences d'enseignement ou de formation ;
- ainsi que toute adaptation au poste de travail et toute acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être ;
- etc.

Les actions de formation continue peuvent avoir lieu notamment dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation ;
- du congé individuel formation ;
- des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- du congé enseignement.

Les situations d'acquisition des connaissances et des compétences peuvent avoir lieu :

- en mode présentiel, collectif ou individuel ;
- en mode virtuel, synchrone ou asynchrone, à distance ou non (EAO).

Dans cette perspective, les parties s'accordent pour:

- - reconnaître la nécessité d'élaborer des parcours de formation personnalisés ;
- déclarer que ces parcours de formation personnalisés sont notamment abordés au cours des entretiens professionnels, définis à l'article 1.1 du présent accord.

En conséquence, pour faciliter le développement de ces parcours individualisés, pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA, selon des modalités définies par le présent accord ou à définir ultérieurement :

- les coûts induits par la préparation et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que par la formation des tuteurs et des formateurs ;
- les investissements des entreprises pour développer l'ingénierie de formation, la formation et l'évaluation par les technologies de l'information et de la communication ;
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie de formation ;
- les dépenses liées à la préparation des actions de VAE au-delà du congé VAE.

## **Article 2.2 Les actions conduites dans le cadre du plan de formation**

### **2.2.1. Programme pluriannuel de formation**

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tient compte de ces objectifs et de ces priorités ainsi que des perspectives économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme, s'il est établi, définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est

consulté sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle sus visée. Cette consultation se fait au cours de l'une des deux réunions spécifiques prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

## **2.2.2. Le plan annuel de formation**

### 2.2.2.1. Consultation des institutions représentatives du personnel sur le projet de plan de formation, l'exécution du plan et le bilan de formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les institutions représentatives du personnel seront consultées chaque année sur :

- les orientations générales en matière de formation et le projet de plan de formation de l'année à venir, précisant les objectifs poursuivis ainsi que le calendrier de mise en œuvre ;
- le suivi de l'exécution du plan de formation de l'année en cours ;
- le bilan de formation de, l'année précédente.

### 2.2.2.2. Composition du plan de formation par nature d'actions de formation

Conformément à l'article L. 900-2 du code du travail, le plan de formation de l'entreprise est composé des actions de formation suivantes :

1. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
2. Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
3. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
4. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques

d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;

7. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle figurant « sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi, soit propres à la branche, soit », parmi celles enregistrées au RNCP, les certifications validées par la CPNE pour la branche.

#### 2.2.2.3. Actions de formation et temps de travail

Les actions d'adaptation au poste de travail ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit avec le salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié. Pour les personnels au forfait jours, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci. Le dépassement au-delà de la durée conventionnelle est rémunéré au taux normal.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou pour les personnels au forfait jours, de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret 2004-871 du 25 août 2004 ; le salaire horaire de référence pour le montant du calcul de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par rémunération nette annuelle [ $151,67 \times 12 \text{ mois} \times (\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} / 217)$ ].

### **Article 2.3 Le droit individuel à la formation (DIF)**

#### *a) Définition*

Tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est d'une durée de 20 heures. Le DIF est destiné à permettre de suivre des actions de formation professionnelle.

#### *b) Salariés concernés*

*b 1.* Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie. Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA) relève de cette disposition.

*b 2.* Tout salarié sous contrat à durée déterminée, à l'exclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*, subordonné à une ancienneté :

– « de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;

– dont » 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

Le financement des actions de formation, dans le cadre du DIF des salariés en contrat à durée déterminée est assuré par les FONGECIF.

L'enquêteur vacataire relève de cette disposition.

### c) Calcul du DIF

Le calcul du DIF se fait par année civile, sous réserve de la prise en compte *pro rata temporis* des droits acquis entre la fin de la période de 12 mois et le terme de l'exercice civil considéré. A titre d'exemple, et dans ce dernier cas, un salarié embauché le 1<sup>er</sup> juillet 2004 disposerait au 31 décembre 2005, de 30 heures de DIF.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* .

Pour le CEIGA, le nombre annuel d'heures acquises est calculé en référence à l'article 20 de l'annexe enquêteurs du 16 décembre 1991.

Par ailleurs, la période de suspension de contrat correspondant à un congé parental d'éducation à plein temps, un congé maternité ou un congé d'adoption est prise en compte dans le calcul du DIF. En revanche, les autres périodes de suspension de contrat non rémunérées par l'entreprise ne sont pas prises en compte pour ce calcul, sauf accord d'entreprise.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai, et, à défaut de son utilisation en tout ou partie, le nombre d'heures est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis* .

Le calcul du DIF prend effet à la date de promulgation de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, soit le 7 mai 2004.

L'année 2004 constituera une année transitoire : les salariés présents, en contrat à durée indéterminée et à temps plein du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, bénéficieront d'un droit de 14 heures de DIF.

### d) Utilisation du DIF

L'utilisation du DIF pourra se faire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

La mise en œuvre du DIF pourra permettre, notamment, la réalisation d'actions de formation, soit inscrites au plan de formation de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Dans les 2 cas, l'OPCA de la branche pourra prendre en charge financièrement, tout ou partie des coûts de ces actions de formation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En conséquence, chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF, pour la première année cette information aura lieu le 31 décembre 2005 au plus tard.

Selon les termes de l'article L. 933-3 du code du travail, les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions prévues au plan de formation, elles se déroulent :

- obligatoirement pendant le temps de travail, pour des actions d'adaptation au poste de travail ;
- éventuellement pendant le temps de travail, pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences ;
- ou éventuellement, hors temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 50 ou 80 heures, pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Lorsque le DIF est utilisé pour des actions de formation hors plan de formation, il pourra se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail, par accord individuel entre le salarié et l'employeur ou par accord d'entreprise, conclu selon les termes de la loi du 4 mai 2004 relatifs au dialogue social, et qui peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur 6 ans.

#### e) Choix des actions

L'entreprise intègre dans le projet de plan de formation qu'elle soumet au comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, les actions éligibles au titre du DIF.

Les actions éligibles au titre du DIF sont celles, listées à l'article L. 900-2 du code du travail, énumérées au présent accord sous la rubrique 2.2.2.2 « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation », ainsi que les actions définies comme prioritaires par la branche.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 du présent accord, des priorités de formation de l'entreprise ou de la branche.

#### f) Demande et délai de réponse

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir des droits à la formation, il le

fait par écrit et l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

#### g) Décompte de l'utilisation du DIF

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Après accord exprès de l'employeur, lorsqu'une action de formation éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits disponibles par le salarié, celui-ci peut demander à bénéficier d'une anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures.

#### h) DIF et rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant de l'allocation correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la lettre notifiant le licenciement (sauf en cas de faute lourde ou grave) doit mentionner les droits du salarié en matière de DIF et des possibilités de l'utiliser.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Les entreprises appartenant à un groupe définiront les modalités de transmission du DIF lors des mobilités internes. Dans le cadre de la convention triennale de formation prévue au titre 7, les partenaires sociaux s'engagent à établir un bilan de l'application de la présente disposition et de définir si nécessaire de nouvelles modalités.

Le DIF s'éteint en cas de départ ou de mise à la retraite.

#### i) Désaccord entre le salarié et son employeur à propos du DIF

Lorsque pendant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'examen de sa demande de prise en charge financière dans le cadre d'un CIF.

Si le salarié bénéficie d'une prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise est tenue de verser à cet organisme le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la

formation correspondant, calculée sur la base forfaitaire, telle que définie par décret, de l'heure de formation, applicable aux contrats de professionnalisation.

## **Article 2.4 Le congé enseignement**

Tout salarié, ayant plus de 1 an d'ancienneté dans son entreprise, peut demander une autorisation d'absence, sans maintien de la rémunération, pour exercer dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant 1 an minimum ;
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder 8 heures par semaine ou 40 heures par mois.

La période maximale est de 1 an ; son renouvellement devra faire l'objet d'un accord particulier.

Toutefois, si le congé enseignement s'exerce dans un domaine ou une discipline, dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation, définis par la CPNE, notamment dans le cadre de la mise en place des CQP de la branche, le maintien de la rémunération assorti du paiement des cotisations sociales y afférent pourra faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'entreprise, dans la limite de 120 heures par an, déduction faite de la rémunération versée par l'établissement ou l'organisme de formation.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absence simultanées applicables au congé enseignement obéissent aux règles définies ci-après :

- les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre du congé enseignement ne sont pas pris en compte pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 2-22 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au congé individuel formation ;
- dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés, remplissant les conditions d'accès au congé enseignement, demandent à bénéficier d'un congé enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés de l'établissement ;
- dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé enseignement demandé dépasse 2 % du nombre total d'heures effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser 4 ans ;
- les salariés ayant bénéficié d'un congé enseignement ne peuvent prétendre à

une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 2-20 de l'ANI du 5 décembre 2003 pour le CIF. Ce délai est au minimum de 6 mois au maximum de 6 ans ; entre ces 2 limites, le délai de franchise exprimé en mois est égal à la durée du précédent congé exprimé en heures et divisé par 12. En outre, les entreprises peuvent à leur égard et pour des raisons motivées de service faire application de l'article 2-24 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au report de l'autorisation d'absence en cas de CIF : après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé enseignement doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins 4 mois à l'avance lorsqu'il comporte une interruption de travail consécutive de 6 mois ou plus, et au moins 2 mois à l'avance lorsqu'il s'agit d'un congé à temps partiel ou de moins de 6 mois. Elle doit indiquer la date de début et la date de fin, la durée du congé, la périodicité si nécessaire, la matière enseignée et le nom de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme de formation. Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'entreprise doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande. Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report ;
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe ;
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les salariés n'ayant, jamais bénéficié d'un congé enseignement ou d'un CIF.

Pour les entreprises soumises à l'obligation du bilan social, une rubrique relative au nombre de congés enseignement pourra être introduite dans le bilan social.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions spécifiques.

## **Article 2.5 Le congé individuel formation**

Les dispositions relatives au congé individuel formation et applicables dans la branche sont celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 étendu.

## **TITRE III LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES, DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE CERTAINS SALARIÉS**

### **Article 3.1 Les contrats de professionnalisation**

1° Objectifs et publics visés :

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue par la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective ou la CPNE.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié et structuré.

En tout état de cause, l'OPCA de la branche pourra refuser le financement de contrats de professionnalisation lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants. A cet effet, l'OPCA déterminera les critères d'identification de ces moyens.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de

professionnalisation.

La durée d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est au minimum de 6 mois et au maximum de 12 mois.

Les actions de formation pourront durer de 15 % à 25 % de cette durée, avec un minimum de 150 heures. Cependant, pour les jeunes n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, la durée de ces actions de formation pourra aller jusqu'à 50 % de cette durée.

Les nouveaux embauchés de moins de 26 ans peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation ou d'actions de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée afin de compléter les connaissances et les compétences préalablement acquises et de faciliter leur intégration au sein de l'entreprise. La durée de cette professionnalisation ne peut dépasser 12 mois et la part de la formation est de 15 %.

Toutefois, les parties signataires de cet accord conviennent que les contrats de professionnalisation ou les actions de professionnalisation de contrats à durée indéterminée pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi peuvent être d'une durée maximale de 24 mois pour :

- les titulaires au minimum d'un niveau DUT, d'un niveau BTS ou d'un niveau universitaire L. 2, dont l'objectif est la préparation et l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle permettant d'exercer des métiers de la branche ;
- les titulaires d'un niveau DUT, d'un niveau BTS, d'un niveau universitaire L. 2 ou du prérequis nécessaire, dont l'objectif est la préparation et l'obtention d'un CQP de la branche.

Pour ces contrats d'une durée maximale de 24 mois, la part des enseignements généraux, professionnels ou technologiques pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat sans dépasser 50 %.

Pour la préparation de diplômes ou titres d'un niveau inférieur ou égal à bac + 2, la voie de l'apprentissage sera privilégiée.

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle et sa mise à jour, ouvrant droit à une participation financière de l'OPCA de la branche, est établie par la CPNE de la branche chaque année.

Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualifications relevés par l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;

- des publics prioritaires définis par la branche ;
- des ressources financières dont dispose l'OPCA de la branche.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

2° Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation :

Pour les jeunes de moins de 26 ans, la rémunération brute ne pourra être inférieure à :

- 100 % du salaire minimum conventionnel lorsqu'ils occupent, selon les termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances, correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires, y compris dans la grille de classification des ingénieurs et cadres ;
- 80 % du minimum conventionnel correspondant au coefficient immédiatement inférieur au coefficient accessible par le diplôme ou la qualification préparés. Pour les contrats supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 90 % du salaire minimal conventionnel pour la 2<sup>e</sup> année.

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation de plus de 26 ans (demandeurs d'emploi), la rémunération brute ne pourra être inférieure à 85 % du salaire minimal conventionnel défini ci-dessus, ni être inférieure au SMIC. Pour les contrats supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 100 % du salaire minimal conventionnel pour la deuxième année. Il en est de même pour les salariés occupant une fonction relevant d'une classification ingénieur ou cadre.

3° Déroulement du contrat de professionnalisation :

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord de l'OPCA.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

4° Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation :

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

5° Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat :

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser, d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et, d'autre part, l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

6° Prise en charge financière par l'OPCA de la branche :

Les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans sont fixés à 15 euros pour les 12 premiers mois d'un contrat et à 20 € pour les mois suivants lorsque le contrat est supérieur à 12 mois.

Par exception, pour les entreprises de moins de 10 salariés, le forfait horaire est fixé à 20 € quelle que soit la durée du contrat.

La prise en charge de la formation du tuteur est fixée par décret (plafond horaire et nombre d'heures).

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCA prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation pédagogique prévue ci-dessus.

La prise en charge par l'OPCA de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret.

La prise en charge des contrats de professionnalisation, par l'OPCA de la branche, est limitée au tiers des ressources disponibles au titre de la professionnalisation.

La prise en charge des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans sera définie dans le respect de la convention AGEFAL-Unedic prévue à l'article 9.4 de l'ANI du 5 décembre 2003.

## **Article 3.3 Les périodes de professionnalisation**

### **3.3.1. Définition et objectif**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnus ou non par la convention collective ou des actions à objectif de professionnalisation ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche ;
- de bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier, à l'exclusion des séminaires d'intégration ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

Ce dispositif est revu annuellement par la CPNE en fonction des travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

### **3.3.2. Principes de mise en œuvre**

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un bilan professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le DIF peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, cependant le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la formation prévues par le chapitre 8 de l'accord du 22 juin 1999, sur la durée du travail, peuvent trouver leur application dans la mise en œuvre de la période de professionnalisation, étant précisé que les temps de co-investissement ne peuvent être pris en charge financièrement par l'OPCA.

Enfin, le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte du nombre de salariés simultanément en période de professionnalisation : le pourcentage de ces salariés partis ne peut dépasser 2 % de l'effectif total pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés ou le nombre de salariés partis ne peut excéder 2 salariés pour les entreprises ou établissements de moins de 50, sauf accord du chef d'entreprise.

### **3.3.3. Public concerné**

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la branche :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, telle qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences ;
- aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans ;
- aux salariés, qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui les emploie, souhaitant consolider ou préparer la « seconde partie de leur carrière professionnelle » ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux parents au retour d'un congé parental à temps plein, d'une durée minimale de 2 ans ;
- aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés de retour d'expatriation ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux nouveaux embauchés dont la qualification est à adapter aux spécificités de l'entreprise qui les accueille ; dans ce cas les critères n'étant pas réunis, le

DIF ne peut être utilisé.

### **3.3.4. Soutien de l'OPCA de la branche**

L'OPCA de la branche participe au financement des périodes de professionnalisation, que l'action prévue soit annuelle ou pluriannuelle à hauteur des deux tiers des ressources disponibles, au titre de la professionnalisation.

Les catégories de salariés, pour lesquelles les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA, en fonction des besoins en qualification définis par l'observatoire prospectif des métiers de la branche et des ressources financières de l'OPCA, sont à définir par la CPNE. Tout salarié relevant de ces catégories peut avec l'accord de son employeur bénéficier d'une période de professionnalisation.

La CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA, examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et des salariés et qui précise les modalités de prise en charge.

Durées minimale et maximale des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de branche :

Les durées minimale et maximale des périodes de professionnalisation susceptibles d'être prises en charge par l'OPCA de la branche sont arrêtées chaque année par la CPNE. Elles ne peuvent être inférieures à 100 heures, ni supérieures à 600 heures.

Délai de franchisé entre 2 périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de branche :

Un délai de franchise de 2 ans, courant de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante, devra être respecté pour un même salarié.

Prise en charge par l'OPCA :

La prise en charge de l'accompagnement et de la formation par l'OPCA de la branche se fera sur la base des forfaits horaires suivants :

– de 100 à 300 heures : 50 € ;

– de 301 à 600 heures : 40 €.

En cas d'utilisation du DIF en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an : 10 €.

L'exercice de la fonction tutorale n'est pas pris en charge par l'OPCA.

Ces dispositions financières sont révisables chaque année par la commission paritaire de la convention collective, en fonction du compte rendu de l'OPCA.

## **TITRE IV L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS**

### **Article 4.1 Les salariés des PME**

#### **4.1.1. Situation générale des salariés des PME-TPE**

La branche est composée principalement d'entreprises de type TPE ou PME.

La très petite entreprise compte moins de 10 salariés, la petite et moyenne entreprise de moins de 250.

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord (entretien professionnel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.).

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation seront mis en place par l'OPCA de branche, notamment dans les domaines suivants :

- Information sur les dispositifs légaux et conventionnels ;
- information sur l'offre de formation ;
- développement de l'offre de formation par rapport aux axes prioritaires définis par la CPNE en fonction de cahiers des charges précis élaborés sur projet en relation étroite avec les représentants des métiers concernés ;
- information sur les sources de financement européennes ;
- aide au pilotage des actions de formation ;
- prise en charge collective de formations portées par des organisations représentatives signataires locales ou nationales après avis favorable de la CPNE ;

- formations des dirigeants salariés à la conduite d'entretiens ;
- compte rendu des actions prises en charge.

L'observatoire prospectif des métiers de la branche s'attachera à étudier les particularités de ces entreprises, et notamment celles des TPE, dans l'ensemble de ces travaux.

La CPNE accentuera son action en faveur des TPE, dans le cadre notamment d'études et de projets proactifs de recherche et développement.

La CPNE examine annuellement les domaines d'intervention de l'OPCA en faveur des TPE-PME et les complète éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

#### **4.1.2. Entreprises de moins de 10 salariés**

Afin de faciliter l'accès de ces entreprises aux nouvelles mesures, et aux dispositions du présent accord, l'OPCA devra prioritairement prendre en charge le financement :

- des actions de promotion et d'information des nouvelles dispositions auprès des dirigeants d'entreprises et leurs salariés ;
- des actions pour bilan de compétences prévues pour les salariés de plus de 45 ans, telles qu'elles sont définies par l'article 1.2 ci-dessus ;
- les actions de formation accompagnant les contrats de professionnalisation mis en œuvre dans le respect des dispositions prévues à l'article 3.1 ci-dessus ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, telles qu'elles sont définies à l'article 3.3 ci-dessus, et plus particulièrement les périodes concernant les salariés de plus de 40 ans nécessitant des parcours particuliers.

#### **4.1.3. Modalités mutualisées pour les TPE**

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation et de simplifier les formalités administratives qui s'imposent aux employeurs, les entreprises définies au présent article pourront mettre en place des modalités mutualisées (par exemple, un guide d'entretien professionnel).

L'OPCA de la branche, dans le respect des dispositions réglementaires à venir, prendra toute disposition pour faciliter l'accès des entreprises à ces modalités mutualisées.

#### **4.1.4. Modalités mutualisées pour les entreprises de moins de 50**

## **salariés**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui auront pourvu au remplacement d'un salarié en formation dans les conditions prévues au décret 2004-1094 du 15 octobre 2004, il sera versé un complément à l'aide versée par l'Etat, dans la limite de 50 % du salaire minimum conventionnel sur une période maximale de 3 mois.

### **Article 4.2 Les enquêteurs vacataires et les titulaires de contrats d'intervention à durée déterminée**

Les modalités particulières d'information de l'accès au droit individuel à la formation seront déterminées paritairement avant le 30 juin 2005.

### **Article 4.3 Parité hommes/femmes**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers de la branche doit notamment mettre en œuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme : les études écarteront toute terminologie discriminante lors de leur publication. Chaque année, l'observatoire prospectif des métiers de la branche fournira au dispositif d'orientation des données chiffrées hommes/femmes sur la situation du marché de l'emploi au cours des 5 années précédentes dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation.

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prennent en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation seront également transmis aux chefs d'entreprise afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

La branche s'engage à développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers exercés dans les entreprises et à informer largement au plus près du terrain les enseignants, les jeunes ainsi que les organismes de bilans de compétences ou d'orientation professionnelle pour guider les choix d'orientation en formation initiale comme en formation continue.

Le développement de la mixité sera encouragé dans les différents dispositifs d'alternance. A ce titre, les actions de formation prévues dans le cadre d'éventuels plans d'égalité professionnelle seront financées par l'OPCA de la branche.

Dans le cas particulier des salariés à temps partiel à 80 % et au-delà, pour des raisons d'accompagnement d'enfants scolarisés de moins de 16 ans, le DIF n'est pas réduit *pro rata temporis* .

#### **Article 4.4 Travailleurs porteurs de handicaps**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la branche et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La CPNE, l'observatoire prospectif des métiers de la branche et l'OPCA de branche seront sollicités pour réaliser les études permettant de cerner les spécificités de l'emploi des personnes porteuses de handicaps et de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGE-FIPH.

A partir de ces études, la CPNE sera en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les entreprises afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre notamment dans l'organisation des temps de travail.

L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

## **TITRE V RÔLE ET MISSION DE L'ENCADREMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Dans le champ des activités des entreprises de la branche, le personnel d'encadrement est constitué des salariés ayant un rôle hiérarchique ou un rôle non hiérarchique dans une organisation en mode projet.

Ils doivent être sollicités dans le cadre de la réflexion prospective de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Ils ont également un rôle d'information, de conseil, de préconisation et d'organisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de la formation auprès des salariés de leurs équipes. Ce rôle s'exerce de manière continue auprès des membres de leurs équipes mais plus spécifiquement lors de l'entretien professionnel.

Ils sont également investis d'un rôle de formateur, de coach et de révélateur de compétences. Ils doivent être formés dans leurs domaines de compétences mais aussi dans le champ du management et doivent bénéficier eux aussi d'un entretien professionnel régulier.

Les entreprises veilleront à mettre en œuvre les modalités particulières de valorisation de ces missions.

## **TITRE VI DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AU TUTORAT ET AUX MISSIONS D'ENSEIGNEMENT**

Des missions d'intégration ou pédagogiques peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise (maître de stage) ;
- contrat de professionnalisation (tuteur) ;
- période de professionnalisation (tuteur) ;
- apprentissage (maître d'apprentissage).

Les salariés choisis pour exercer ces missions, missions différentes de celles déjà exercées dans l'entreprise par ces salariés, le sont sur la base du volontariat.

Ces salariés doivent posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant ;
- 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique, définies au premier paragraphe, doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et en tant que de besoin recevoir une formation spécifique.

Ils sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant. Cette fonction nécessite donc à la fois des compétences techniques maîtrisées et des compétences pédagogiques.

Ces compétences font appel :

- à la mise en place de méthodes de travail ;
- au sens de l'organisation en termes de gestion du temps ;
- à un regard sur ses propres pratiques ;
- à l'application d'une évaluation normative ;
- à la capacité à repérer les compétences acquises, en voie d'acquisition, à acquérir par l'apprenant.

La fonction morale a pour objet :

- d'accompagner l'apprenant dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de l'aider, de l'informer et de le guider;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers des situations professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications des apprenants.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 3 apprenants au plus, ou de 2 apprenants au plus si le tuteur est l'employeur, dans les cadres définis ci-dessus. Il conserve la responsabilité de l'action de formation pendant toute sa durée, sauf événement exceptionnel.

Le tuteur assure dans les conditions prévues par le contrat ou la période de professionnalisation la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par l'apprenant de compétences

professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

L'OPCA de la branche prendra en charge dans la limite du nombre d'heures fixé par décret par apprenant et par an, les heures dédiées à cet encadrement pédagogique ainsi que leur formation, pour ce qui concerne les contrats de professionnalisation.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction morale. Un point sera notamment fait sur cette mission lors de l'entretien professionnel.

## **TITRE VII CONVENTION TRIENNALE DE FORMATION**

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins tous 3 ans pour négocier les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examineront notamment les points suivants :

- les conditions de mise en oeuvre des entretiens professionnels ;
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective, dont les actions de formation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA ;
- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle, et notamment en cas d'inadéquation du programme de formation des contrats de professionnalisation ;
- les objectifs en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et

d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;

– les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation, ainsi que la nature des actions de formation spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics ;

– le développement de l'information des PME sur les dispositifs de formation et sur les dispositifs de financement par l'OPCA de la branche ;

– la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les PME et notamment celles de moins de 10 salariés ;

– les conditions générales de prise en charge par l'OPCA de la branche des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs ;

– la définition des objectifs et priorités de formation ;

– les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés ;

– la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation ;

– la définition des priorités de financement par l'OPCA de la branche ;

– la mise en œuvre des modalités de validation et de certification ;

– les conditions de consultation en matière d'EDDF et des contrats d'objectifs ;

– les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation ;

– la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation destinées à assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des handicapés.

## **TITRE VIII DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

### **Article 8.1 Les entreprises de 10 salariés et plus**

Toutes les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA de la branche une contribution :

– de 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle en substitution de la contribution conventionnelle prévue à l'article 49 de la

convention collective ;

- de 0,5 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- le reliquat éventuel des sommes non dépensées au titre de l'obligation de formation. Ce reliquat est la différence entre le montant des dépenses obligatoires à réaliser au titre du plan de formation et celui des dépenses effectivement réalisées à ce titre, avant, le 31 décembre de chaque année.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner d'ici au 30 juin 2005 le principe des versements facultatifs des entreprises au-delà des obligations résultant du présent accord.

### **Article 8.2 Les entreprises de moins de 10 salariés**

Les dispositions conventionnelles antérieures prévoyaient une collecte par l'OPCA de 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation, ainsi qu'une collecte complémentaire de 0,10 %. Cette dernière est intégrée à la nouvelle obligation légale de 0,15 %, instituée au titre de la professionnalisation, portant le total à 0,25 % dans le cadre de la professionnalisation.

Par ailleurs, la contribution conventionnelle de 0,225 % est remplacée par la contribution légale de 0,25 % en 2004 puis de 0,40 % à partir de 2005, affectée au financement d'actions prévues à l'article L. 952-1 du code du travail.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA de la branche une contribution :

- de 0,25 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- de 0,25 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, ces contributions sont portées respectivement :

- à 0,40 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- à 0,25 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation.

### **Article 8.3 Les entreprises dites en franchissement de seuil**

Pour les entreprises atteignant ou dépassant le seuil de 10 salariés, les versements au titre du plan et de la professionnalisation restent dues à l'OPCA et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif ; par conséquent, elles ne bénéficient d'aucun abattement.

# **TITRE IX CLAUSE DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET IMPÉRATIVITÉ DES STIPULATIONS DU PRÉSENT ACCORD**

## **Article 9.1 Impérativité**

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif ; il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 9.2 Champ d'application**

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires.

## **Article 9.3 Date d'application, révision et dénonciation**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Il est conclu pour une durée indéterminée. Ses conditions de révision et de dénonciation sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent cependant de se revoir tous les 3 ans, conformément au titre VII.

## **Article 9.4 Adaptation des dispositions conventionnelles relatives à la formation**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici au 30 juin 2005 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

## **Article 9.5 Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 27 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Fédération Syntec ;

Fédération CICF.

## **Syndicats de salariés :**

CFE CGC-FIECI ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération des services CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CGT.

En application des dispositions de l'article R. 952.4 du code du travail, les parties signataires du présent accord décident qu'une partie des disponibilités de l'OPCA en 2005, au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés, pourra être affectée à la prise en charge de dépenses de formation conduites au titre du plan de formation pour les salariés d'entreprises occupant moins de 10 salariés.

Après l'avis favorable de la commission paritaire nationale de l'emploi émis le 10 février 2005, le conseil d'administration du FAFTEC décide du montant de cette affectation pour l'exercice 2005, à hauteur des besoins relatifs à la couverture des engagements du capital de temps de formation (CTF) et du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, constatés à la date du 31 décembre 2004.

Fait à Paris, le 22 février 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC FIECI ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres/FO.

CFTC-CSFV.

## **Article 1<sup>er</sup> Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation**

L'accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance est abrogé.

## **Article 2 Accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance**

L'accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation est abrogé.

## **Article 3 Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature.

Fait à Paris, le 31 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

### **Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres FO ;

CSFV-CFTC.

## **Article 1<sup>er</sup>**

L'article 4 de l'accord du 14 décembre 1994 est dorénavant ainsi rédigé :

### Article 4

#### *Collecte*

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou établissement au titre :

1. Des articles 8.1, 8.2 et 8.3 de l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 ;
2. Des participations financières extérieures de toute nature : - dons et legs ; - concours financiers apportés par les collectivités publiques ; - et d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.
3. Et de toute autre collecte issue d'un accord des partenaires.

## **Article 2 Entrée en vigueur**

Pour les entreprises qui adhèrent à une organisation professionnelle du champ conventionnel, les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 27 décembre 2004, sous réserve de l'extension des articles dont il est fait application dans le présent texte.

Pour les autres entreprises, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension sous réserve de l'extension des articles dont il est fait application dans le présent texte.

Fait à Paris, le 31 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

## **Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres FO ;

CFDT ;

CSFV-CFTC.

## **Article 1<sup>er</sup>**

Les articles 7 et 8 de l'accord du 14 décembre 1994 sont modifiés comme suit :

### Article 7

#### *Utilisation des ressources*

Les ressources du FAFIEC sont versées et gérées dans 3 sections comptables distinctes, correspondant à la nature de chacune des contributions reçues par l'organisme, à savoir :

#### A. - Au titre de la formation professionnelle continue

1. Les contributions conventionnelles obligatoires des entreprises occupant 10 salariés ou plus sont mutualisées dès leur versement et constituent un fonds commun professionnel à partir duquel sont financées des actions de formation mises à disposition des entreprises adhérentes et de leurs salariés selon les modalités du règlement intérieur.

2. Les contributions conventionnelles obligatoires des entreprises occupant moins de 10 salariés sont mutualisées dès leur versement et affectées à un second fonds commun professionnel à partir duquel sont également financées des actions de formation mises à la disposition des entreprises adhérentes de moins de 10 salariés.

#### B. - Au titre de la professionnalisation

Les contributions légales au titre de la professionnalisation des entreprises occupant moins de 10 salariés et 10 salariés ou plus constituent un 3<sup>e</sup> fonds commun professionnel à partir duquel sont financées des actions de professionnalisation mises à la disposition des entreprises adhérentes et de leurs stagiaires selon les modalités du règlement intérieur.

#### C. - Dispositions communes

1. Les versements provenant de concours extérieurs pour des actions de

formations spécifiques sont affectés à leur objet, les fonds communs professionnels pouvant participer à un financement complémentaire.

2. Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Le cumul des fonctions d'administrateurs dans l'organisme collecteur paritaire et dans un établissement de formation ou un établissement de crédit devra être porté à la connaissance du conseil d'administration du FAFIEC ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Au cas où l'un des membres du conseil d'administration perdrait la qualité au titre de laquelle il a été désigné, il serait remplacé à la diligence de l'organisation qu'il représente.

#### D. - Fonctionnement du conseil d'administration

Tous les 2 ans le conseil d'administration désigne par alternance les responsabilités suivantes dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Les désignations interviennent au sein des 2 collèges représentant l'un celui des employeurs, l'autre celui des organisations syndicales de salariés.

Le président, le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint sont désignés par un collège. Le vice-président, le trésorier et le secrétaire sont désignés par l'autre collège. A chaque renouvellement des dirigeants, tous les 2 ans, les fonctions sont permutées entre les 2 collèges.

Le président du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président de la CPNE. Parallèlement, le président de la CPNE est vice-président du conseil d'administration du FAFIEC.

En cas d'empêchement du président, la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Le conseil d'administration, sous son autorité, délègue aux président, vice-président, trésorier, secrétaire, trésorier et secrétaire adjoints, les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire du FAFIEC en ordonnant les dépenses. Le conseil d'administration sera représenté par son président en justice et dans les actes de la vie civile et au pénal.

Trois comités permanents ont pour objet d'éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en œuvre de ces décisions à travers le pilotage et le contrôle :

- comité ressources humaines et rémunérations ;
- comité juridique, finances, audit ;
- comité organisation, qualité.

Le règlement intérieur définit les rôles et responsabilités de ces comités.

## Article 8

### *Administration*

#### A. - Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires entrant dans l'objet du FAFIEC :

- il nomme sur proposition de son président et de son vice-président le directeur délégué et le directeur financier du FAFIEC ;
- il définit les règles de prise en charge des dépenses de formation et la délégation annuelle du directeur délégué ;
- il définit les règles d'accès et de prise en charge de la formation par le FAFIEC dans le cadre de la politique de formation de la branche définie par la CPNE ;
- il gère les fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et tout autre versement prévu par l'article 4 du présent

accord ;

- il dispose de 2 commissions (formation professionnelle et professionnalisation) composées d'administrateurs ou de leurs représentants ;
- il peut créer des comités projet *ad hoc* , dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du mandat ;
- concernant les plans de sauvegarde de l'emploi, il est responsable de la mise en œuvre des décisions rendues par la CPNE dans le cadre d'un budget annuel défini à cet effet par le conseil d'administration du FAFIEC ;
- il procède à la désignation d'un commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur ;
- il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes ;
- il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

#### B. - Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration de 20 membres désignés par les organisations signataires du présent accord à raison :

- de 2 représentants titulaires désignés pour 2 ans par chaque organisation syndicale confédérée de salariés représentative au plan national ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires désignés pour 2 ans par les fédérations patronales représentatives de l'ensemble de la branche au plan national ;
- outre le président et le vice-président, 4 autres administrateurs par collège sont également membres de la CPNE.

Une charte définie dans l'annexe I du règlement intérieur décrit les rôles et les responsabilités de l'administrateur. A sa prise de fonctions, celui-ci en prend connaissance, la signe et s'engage à la respecter. Toute modification de cette charte est votée à la majorité absolue du conseil d'administration.

Il peut être mis fin au mandat des représentants désignés sur décision de l'organisation qui a procédé à leur nomination.

#### D. - Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum 6 fois par an sur convocation de son président ou sur la demande du quart de ses membres.

Les convocations doivent être envoyées au moins 15 jours à l'avance.

La présence de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs de son collège.

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué lorsqu'une décision nécessaire et rapide doit être prise sur les domaines de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et du fonctionnement de l'OPCA. Dans ce cas, le délai de prévenance d'envoi de la convocation est réduit à 8 jours. Les décisions de ce conseil d'administration extraordinaire sont prises de la même manière que celles des conseils d'administration normaux ordinaires.

Les décisions sont proposées au vote du conseil d'administration et requièrent une majorité issue des 2 collèges.

Les votes du conseil d'administration nécessitant une majorité absolue devront figurer dans l'ordre du jour envoyé aux administrateurs.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations habilitées à siéger, les représentants desdites organisations seront informés des décisions adoptées en séance, pour recueillir leur avis et leur position.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président ou son représentant à la séance et par le secrétaire.

Les décisions votées par le conseil d'administration ne peuvent être remises en cause lors de l'adoption des procès-verbaux.

## **Article 2 Date d'effet**

Le présent avenant prendra effet le 17 mai 2005.

Le champ d'application est celui de la convention collective.

Fait à Paris, le 17 mai 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

## **Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

## **Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

CGT ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

CFTC-CSFV.

## **Préambule**

Les organisations signataires du présent accord représentant les entreprises et les personnels compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils constatent chaque jour davantage que le développement du monde Internet modifie les attentes et les demandes de leurs clients. Cette transformation de la demande implique de nouvelles compétences dans les entreprises mais aussi de nouvelles garanties pour les salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

D'ores et déjà, des entreprises se créent pour se développer sur un nouveau marché en utilisant des compétences nouvelles et plusieurs métiers liés au monde Internet sont identifiés. Si d'autres métiers apparaissent, les organisations signataires du présent accord souhaitent, sans délai, adapter les outils conventionnels au plus près du terrain afin d'apporter leur contribution au développement d'un emploi de qualité et au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

C'est dans cette optique que le présent accord se donne pour objectif de faire reconnaître l'appartenance au champ conventionnel des entreprises exerçant, dans le cadre de prestations à forte valeur ajoutée, qu'il s'agisse de services ou de solutions logicielles, les métiers identifiés dans le présent accord et d'adapter les classifications conventionnelles aux métiers de l'Internet. Cela permettra aux dispositifs conventionnels relatifs à l'insertion des jeunes par la formation en alternance ou à la délivrance de certificats de qualification professionnelle de s'appliquer aux métiers de l'Internet.

### **Article 1<sup>er</sup> Champ d'application**

Le présent accord national est applicable aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Cet accord s'applique aux entreprises relevant des codes NAF 721 Z, 722 Z, 722 Z, 723 Z, 724 E, 741 E, 741 G, 742 C, 743 B, 745 A, 748 J, et qui, conformément à l'article L. 132-5 du code du travail répondent à la définition en termes d'activités économiques de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils telle qu'étendue par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

### **Article 2 Définition des métiers spécifiques à l'Internet donnant lieu à la reconnaissance d'une position au sein de la grille de classification**

Les métiers spécifiques décrits ci-dessous relèvent du champ de compétence de la branche, dès lors qu'ils sont exercés au sein d'une société dont l'activité

principale est de fournir des services ou des solutions logicielles.

*Infographiste Internet* : sous la direction d'un chef de projet web, l'infographiste a pour fonction d'intégrer des éléments graphiques dans des pages de sites Internet ou Intranet.

*Concepteur développeur web ou développeur multimédia* : sous la direction d'un chef de projet web, le développeur web est chargé du développement de nouvelles applications Internet. Sa tâche principale consiste à écrire les lignes de codes nécessaires au fonctionnement d'une application qui donnera naissance à des pages Internet.

*Graphiste multimédia* : sous la direction d'un chef de projet web, il participe à la conception et à la mise en page de sites Internet ou Intranet, à son habillage, à la création de fenêtre, d'icônes ou encore d'animations.

*Webmaster ou administrateur de site* : le web master ou administrateur de site encadre une équipe technique de salariés chargée du bon fonctionnement et de la maintenance d'un site Internet ou Intranet.

*Concepteur multimédia* : sous la direction d'un chef de projet web, il élabore les processus de conception et de réalisation de documents tous médias, et en particulier des sites Internet ou Intranet.

*Webplanner ou responsable marketing multimédia* : ce salarié est chargé d'élaborer les campagnes de publicité ou de communication en ligne. Ces campagnes prennent la forme de bandeaux publicitaires appelés « bannières », de boutons ou d'opérations spéciales (animations, envoi en nombre de courriers électroniques).

*Ingénieur d'études web ou multimédia* : sous la direction d'un chef de projet web, il réalise pour le compte de clients internes ou externes des études ou des développements informatiques liés à des projets multimédia.

*Consultant Internet-Intranet-Extranet* : ce salarié est chargé de proposer une technique en fonction de l'expression des besoins du client. Il est en capacité de réaliser une analyse des besoins, une étude de faisabilité, de proposer des développements techniques ainsi qu'une veille technologique.

*Chef du projet web ou chef de projet Internet* : le chef de projet web encadre une équipe technique de salariés chargée de la conception d'un site Internet ou Intranet, il participe au choix de l'architecture, de l'arborescence et du contenu du site Internet ou Intranet à réaliser.

### **Article 3 Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet**

Le tableau suivant indique la position, au sein de la grille de classification de la convention collective nationale, des métiers décrits à l'article 2 du présent

accord.

ETAM	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Infographiste.....	X	X	X	X	
Développeur web ou mul-timédia.....		X	X	X	
Graphiste multimédia		X	X	X	
Webmaster.....			X	X	X
Concepteur multimédia.....			X	X	X

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale, dans la profession considérée (BTS professionnel par exemple), la position de départ se situe en 3.1.

IC	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1
Webmaster.....	X	X	X		
Concepteur multimédia.....	X	X	X		
Webplanner.....	X	X	X		
Ingénieur d'études web ou multimédia.	X	X	X	X	X
Consultant net.....	X	X	X	X	X
Chef de projet web			X	X	X

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau I ou II de l'éducation nationale, dans la profession considérée, la position de départ se situe en 1.2.

#### **Article 4 Application de l'accord**

Les parties conviennent de mettre cet accord en œuvre dès sa signature. A l'issue d'une période de 1 an, elles se rencontreront pour en tirer les enseignements et proposer les éventuelles révisions.

Les fédérations patronales présenteront l'accord au ministère concerné aux fins d'extension.

Fait à Paris, le 5 juillet 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services

informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

### **Syndicats de salariés ;**

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ;

Fédération des services (CFDT), 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

CSFV CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

## **Préambule**

Les entreprises, définies dans l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, étendu par arrêté ministériel le 25 février 2000, entrent désormais dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseil, et des sociétés de conseils.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement notamment face à une concurrence internationale de plus en plus forte.

Ces activités se déroulent autour de manifestations limitées dans le temps et l'espace obligeant les organisateurs, afin de répondre aux besoins du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Le code du travail prend en compte d'ores et déjà ces particularités en permettant, conformément à l'article L. 221-9, lequel renvoi à l'article R. 221-4-1 du code du travail, aux entreprises d'octroyer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, harmoniser des règles propres à assurer des garanties réelles aux salariés.

Ainsi, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## **Chapitre I<sup>er</sup> Durée du travail**

### **1. Travail dominical**

L'article L. 221-9 du code du travail renvoyant à l'article R. 221-4-1 du code du travail permet aux organisateurs de foires et salons d'attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Le travail du dimanche est toutefois limité :

- aux opérations de préparation du matériel, montage, défoulement, démontage ;
- « aux opérations exceptionnelles ».

Les règles d'indemnisation du travail du dimanche sont celles fixées par les articles 35, 36 et 37 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseil, et des sociétés de conseils.

Chaque salarié concerné bénéficie au minimum d'un dimanche de repos par mois civil et de 23 dimanches de repos par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas de modulation annuelle du temps de travail.

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et les jours fériés devront percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale ou supérieure de 1,25 % du minimum conventionnel de leur classification.

### **2. Durée maximale journalière de travail effectif**

La durée journalière de travail effectif de 10 heures pourra être portée à 12 heures sur 6 jours consécutifs

au maximum, sous réserve du respect d'un temps de repos de 11 heures consécutives pouvant être ramené à 9 heures sur 2 jours consécutifs au maximum, dans les conditions fixées par les articles D. 220-1 et D. 220-2 du code du travail.

Pendant les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, les opérations exceptionnelles et pour les salariés travaillant sur le site de la manifestation ou affectés à cette dernière, pour une durée journalière de travail effectif au moins égale à 10 heures, l'amplitude maximale de présence est égale à la durée journalière effective de travail réalisée plus une heure.

### 3. Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

La durée hebdomadaire de travail effectif de 48 heures pourra être portée à 60 heures dans le cadre de la semaine civile et 60 heures sur une période quelconque de 6 jours consécutifs, dans la limite de 3 semaines consécutives pour chaque salarié concerné, conformément à l'article L. 212-7 du code du travail pendant les périodes de la manifestation (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

### 3. bis. Heures supplémentaires. - Repos compensateur

Il est rappelé que le chapitre III de l'accord national du 22 juin 1999 définit des durées hebdomadaires du travail maximales auxquelles il peut être toutefois dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les heures effectuées au-delà des plafonds définis par le chapitre III de l'accord national susvisé ou par des accords d'entreprise ou d'établissement y dérogeant sont soumises aux dispositions des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail dans les conditions suivantes :

– chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés est récupérée obligatoirement pour moitié (50 %). Le solde pourra, au choix du salarié, être récupéré ou être payé conformément à l'article L. 212-5-III du code du travail ;

– chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés supporte :

– le repos compensateur obligatoire de 50 % prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;

– une majoration de salaire de 50 % (art. L. 212-5-1 du code du travail) pouvant être prise au choix du salarié sous la forme d'un repos compensateur équivalent ou payée.

Le choix de la répartition sera défini pour une année.

### 4. Durée minimale hebdomadaire

Par dérogation à l'accord national du 22 juin 1999, la modulation ne peut conduire, sauf accord d'entreprise ou d'établissement, à des semaines travaillées inférieures à 24 heures de travail effectif, sauf accord du salarié. En deçà de 24 heures travaillées par semaine, l'organisation du temps de travail s'opère par paliers de demi-journées de travail effectif. L'organisation du temps de travail peut également comprendre des semaines non travaillées.

### 5. Dépassement pour fin de prestation

Dans certains cas où la manifestation l'exige, la durée du travail telle que programmée ne peut pas être respectée. En effet, la technicité du personnel, la complexité des tâches, les relations privilégiées avec les clients qui reposent sur la confiance réciproque rendent difficiles les permutations des salariés. Pour ces raisons, il apparaît nécessaire que les durées de travail programmées puissent dans certaines conditions être prolongées.

Ces dépassements ci-après dénommés « fin de prestation » s'envisagent dans la mesure où la modification de la programmation est le fait d'un tiers (client, fournisseur, etc.) dans les conditions suivantes :

- pour achever une prestation qui ne peut être ni interrompue ni poursuivie avec un personnel différent ;
- pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et/ou du personnel et/ou du public.

Le temps additionnel réalisé pour fin de prestation devra s'inscrire dans le cadre des durées maximales autorisées visées au 1 et 2 ci-dessus.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation feront l'objet d'une compensation, conformément notamment à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, qui s'appréciera au sein de chaque entreprise ou établissement par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cette compensation devra prendre la forme d'un droit à repos compensateur égal à 10 % de chaque heure de dépassement.

Il ne pourra y avoir plus de 3 dépassements de l'horaire programmé par semaine civile dans la limite de 20 semaines calendaires par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas de modulation annuelle du temps de travail.

## 6. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 130 heures par année civile ; le contingent est ramené à 90 heures en cas de modulation « sauf accord d'entreprise » ou application de l'article L. 212-6 du code du travail.

## **Chapitre II *Contrat de travail à temps partiel modulé***

Compte tenu de la variation d'activité des entreprises en cours d'année (du fait des manifestations), la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année, sous réserve que la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne sur 1 an la durée stipulée au contrat.

Le temps partiel modulé fait l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail et peut prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois.

Sont concernées par cette modulation de l'horaire hebdomadaire ou mensuel toutes les catégories de salariés dont l'horaire hebdomadaire de référence est au moins égal à 17 heures 30.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit préciser notamment :

- la répartition des heures travaillées entre les journées de la semaine ;

– les jours et/ou les demi-journées pouvant être travaillées.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative du salarié, la modulation des horaires de travail n'est possible que sur les périodes de la semaine fixées dans le contrat de travail ou l'avenant comme pouvant être travaillées, sauf accord exprès du salarié pour une modification de ces jours ou demi-journées travaillables.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative de l'employeur, l'organisation de la modulation est soumise à l'accord exprès du salarié.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire, sauf accord d'entreprise, à une durée de travail inférieure à 7 heures hebdomadaires ou 30 heures et 33 centièmes d'heure mensuelles sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins le tiers de l'horaire hebdomadaire moyen contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à une demi-journée.

La planification de l'horaire à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés au plus tard 8 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette planification donnera lieu à une information préalable de 8 jours avant sa date d'effet.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Sur l'année, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence : s'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, les heures accomplies au-delà de cet horaire moyen seront rémunérées au taux normal de référence et sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté.

### **Chapitre III *Le contrat d'intervention à durée déterminée***

(article L. 122-1-1, 3<sup>e</sup> alinéa, du code du travail)

#### Définition

Le collaborateur vacataire est celui qui participe à la réalisation d'un événement ou d'une manifestation par prestation à la vacation. L'emploi des collaborateurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail.

#### Conditions d'application

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats

successifs sans délai de carence dépasse 4 mois consécutifs. Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédé, et ce, avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Dans les conditions prévues ci-dessous (chapitre IV), une succession de contrats d'intervention pourra déboucher sur un contrat de travail intermittent.

## Contrat de travail

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure moyennant rémunération le concours d'un collaborateur vacataire pour la réalisation d'une prestation liée à une manifestation est réputé être un contrat de travail, dans la mesure où il lui est imposé la réalisation d'une tâche et les modalités d'exécution de cette tâche, ce vacataire étant placé ainsi dans un lien de subordination juridique.

Ce contrat de travail est appelé « contrat d'intervention ». Il a pour objet l'exécution de tâches liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations. Ces tâches s'exercent dans des domaines aussi divers que l'installation générale, l'aménagement des stands, la décoration florale, la manutention, la restauration, l'animation, le nettoyage, le gardiennage, etc.

Les contrats d'intervention sont par nature indépendants les uns des autres.

### Prime d'intervention :

Une prime d'intervention est versée, sauf proposition d'un contrat à durée indéterminée, à l'issue du contrat d'intervention, d'un montant égal à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Ce taux sera révisable dans le cadre d'une négociation entre les partenaires sociaux, en cas de modification du taux applicable aux indemnités de précarité des contrats à durée déterminée de droit commun.

### *Forme du contrat*

#### Contenu :

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par conséquent, il doit mentionner les éléments suivants :

- le nom du salarié ;
- la fonction du salarié ;
- la durée de l'intervention ;
- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- les conditions d'accès au contrat de travail intermittent ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et du fond de prévoyance ;
- l'indication de la convention collective ;

#### Acceptation. - Refus :

Le collaborateur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'intervention qui lui est proposé, sans avoir à justifier le motif. « En cas de refus, il doit notifier son refus avant la date prévue dans la proposition pour l'exécution des tâches prévues : faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée. »

En cas d'acceptation, le collaborateur s'engage à fournir aussi à l'employeur une copie du certificat de la médecine du travail faisant état d'une aptitude à l'emploi et datant de moins de 12 mois si le salarié est embauché par le même employeur et de moins de 6 mois si le salarié est embauché par un nouvel employeur (R. 241-48 du code du travail). Ce certificat doit dater de moins d'un an.

## **Chapitre IV *Le travail intermittent***

Conformément à l'article L. 212-4-12, des contrats de travail intermittent pourront être mis en place dans les emplois correspondants à des tâches récurrentes liées à la tenue des manifestations (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et souvent effectuées par des personnels peu qualifiés (coefficient inférieur à 275).

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées.

Le contrat de travail intermittent peut être proposé à tout salarié désirant bénéficier directement d'un contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué de manière régulière plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrats d'intervention tels que définis au chapitre III du présent accord, et ayant reçu au titre de ces interventions au moins 8 bulletins de salaire mensuels sur une période de 12 mois consécutifs. La rémunération brute versée au cours de ces 12 mois consécutifs doit être au moins égale à 8 fois le montant de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle brute correspondante au coefficient 230 des ETAM.

Cette proposition peut être faite à l'initiative du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

Elle peut être faite également pendant la même période par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours calendaires après première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, le silence gardé par le salarié pendant ce délai valant refus de la proposition. La réponse du salarié devra parvenir à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute proposition de l'employeur ou du salarié doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans le mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisés.

Le refus du salarié ou l'absence de réponse du salarié pendant le délai de 15 jours calendaires susvisé ou le silence du salarié pendant le délai de 2 mois susvisé ne lui permet plus d'exiger l'accès au travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

Toutefois, à défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié pourra utiliser comme période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions initiales d'accès.

Le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 70

% du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent. Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

## Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail. C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- date d'entrée ;
- fonction ;
- classification et coefficient ;
- lieu de l'emploi ;
- conditions d'essai ;
- durée minimale annuelle ;
- périodes travaillées ou « manifestations affectées » ;
- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les éléments de la rémunération.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

## Rémunération :

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération minimum conventionnelle à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage au 1/4 de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4 alinéa 2 du code du travail.

## Ancienneté :

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

## Heures complémentaires :

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

## **Chapitre V Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons**

Cette classification a pour objet d'harmoniser les pratiques et de rendre effective la classification actuelle de la convention collective qui ne répond pas en l'état aux typologies d'emplois rencontrés chez les organisateurs des foires et salons. Ainsi, la grille en annexe a pour objectifs :

- d'intégrer les critères classants de la convention collective en renvoyant aux positions et aux coefficients existants ;
- de créer une grille de lecture commune permettant tant aux employeurs et salariés de se situer ;
- d'intégrer les disparités existantes entre des entreprises de tailles différentes. Ainsi, il a été convenu, pour certains postes et sous réserve du niveau de sous-traitance, d'expliquer les écarts possibles de classification par l'utilisation d'intervalles dans lesquels la position inférieure correspond aux entreprises de moins de 10 salariés permanents ou organisant moins de 5 manifestations commerciales.

Les positions et les coefficients de la grille de classification sont ceux de la convention collective Syntec. La détermination des salaires minimums se fait selon la méthode et avec les mêmes éléments de base que ceux prévus dans la convention collective Syntec.

## **Chapitre VI Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation**

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) par les organisations syndicales de salariés et par les organisations d'employeurs, signataires de l'accord.

Elle aura pour mission la mise en place d'un observatoire relatif à la mise en œuvre dans les entreprises des dispositions du présent accord.

A cet effet, la commission se réunira une fois par an afin d'établir un bilan de l'application du présent accord, de recueillir ses difficultés d'application et le cas échéant de trancher toutes questions pouvant être soulevées.

## **Chapitre VII Durée de l'accord. - Révision. - Dénonciation**

### **1. Durée de l'accord. - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature, soit à compter du 5 juillet 2001.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

## 2. Révision. - Dénonciation

Les conditions de révision de dénonciation du présent accord sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 5 juillet 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisations patronales :

Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

### Syndicats de salariés :

FIECI, CFE-CGC, 90, rue La Fayette, 75009 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

CSFV CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris.

## ANNEXE

### Grille de classification

#### Cadres

POSITIONS IC	COEFFICIENT	FONCTIONS
1.1	95	Débutant assimilé à un ingénieur ou cadre ou ETAM justifiant d'expériences réussies et de compétences acquises.
1.2	100	Cadre débutant possédant le niveau I ou II de l'éducation nationale.
2.1	105-115	Cadre d'au moins de 2 ans d'ancienneté de pratique du métier. Coordonne les travaux de non-cadres. 105 : moins de 26 ans ; 115 : 26 ans au moins.
2.2	130	Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur. Pas de fonction de commandement à l'exception du personnel administratif immédiatement rattaché à la fonction.
2.3	150	Au moins 6 ans de pratique à un poste de cadre ou d'ingénieur. Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur.



<i>Cadres communication</i>								
Attaché de presse								
Chef de fabrication								
<i>Cadres informatique</i>								
Analyste programmeur								
<i>Cadres commerciaux</i>								
Attaché commercial								
Coordinateur de salon. - Chef de produit								
<i>Cadres techniques</i>								
Chef de sécurité								
Chef d'atelier								
Conducteur de travaux								
<i>Cadres ressources humaines</i>								
Chargé d'études en conseils en RH								
Chargé du développement emploi								
Chargé des relations sociales								
<i>Congrès. - Spectacles</i>								
Responsable de régie								
Administrateur de salles								

*Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise*

NIVEAU de formation à titre de référence	POSITIONS ETAM	COEFFICIENT	FONCTIONS
VI	1.1	200	Le collaborateur exécute des opérations simples et répétitives selon des modes opératoires limités et prédéfinis. Courte période d'adaptation.
V bis	1.2	210	Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés. Utilisation d'une technologie professionnelle.
V	1.3	220 à 230	Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés et : - choisit les moyens d'exécution, - contrôle la conformité des résultats.
V et IV B	1.4	240 à 250	En plus de la position 1.3, le collaborateur assume : 1.4.1. La coordination de paramètres variés nécessitant des ajustements en cours de réalisation. 1.4.2. L'exécution de tâches annexes partielles, l'ensemble étant coordonné avec autonomie.
IV	2.1	275	Le collaborateur possède, sur un domaine particulier, la connaissance technique de méthodes et procédés et les met en œuvre à partir de consignes générales.
IV	2.2	310	En plus de la position 2.1, le collaborateur choisit la technique, la méthode ou le moyen approprié.
IV	2.3	355	En plus de 2.1 et 2.2, le collaborateur a pour mission de faire progresser ou évoluer les techniques, les méthodes ou les moyens utilisés.







La commission paritaire, constatant que le contour du champ d'application de la convention collective nationale, tel que défini en dernier lieu par l'avenant n° 12 *bis* du 2 mai 1994, et basé sur le principe selon lequel le rattachement professionnel est fondé sur l'activité principale et réelle des entreprises, a entraîné un blocage des procédures d'extension concernant tous les avenants à la convention conclus depuis cette date ;

Considérant que les avenants dont l'extension doit être obtenue rapidement sont les suivants :

– avenants n° 13 du 2 mai 1994 et n° 14 du 3 octobre 1994, sur les salaires minima conventionnels ;

– avenant n° 15 du 14 décembre 1994, sur la formation professionnelle et la transformation du FAFIEC en OPCA ;

– accord du 19 mai 1995 relatif à la CPNE ;

– avenant n° 16 du 11 juillet 1995, sur les salaires minima conventionnels ;

Consciente de son attachement à la politique conventionnelle qu'elle a développée et qui a fait la preuve de son efficacité en matière salariale et en matière de formation professionnelle, de la nécessité de ne pas remettre en cause l'application des mesures qu'elle a adoptées de façon paritaire, et de l'urgence de favoriser l'extension des avenants actuellement suspendus, dans le seul but de maintenir cette politique conventionnelle, et sans renoncer en aucune manière aux décisions prises dans les accords de 1991, comme de 1994,

la commission paritaire de la convention collective décide d'arrêter, à titre transitoire, les dispositions suivantes et les propose au ministère du travail aux fins de leur extension :

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le champ d'application des avenants et accords précités reste celui de l'avenant n° 7 du 5 juillet 1991, exprimé en codes NAP (APE) et déjà étendu par le ministère du travail, après consultation préalable de la commission nationale des conventions collectives.

### **Article 2**

Pour les activités relevant des classes 77.01 et 77.03 (ingénierie et services informatiques), la commission décide - toujours dans le but d'obtenir l'extension des avenants précités - de proroger jusqu'à l'extension de l'avenant n° 12 *bis* du 2 mai 1994, ou de tout autre accord de même objet s'y substituant, le statu quo qui existait avant 1991, consistant en ce que les entreprises ayant partiellement une activité du ressort de la convention collective de la métallurgie puissent opter entre cette convention ou celle des

bureaux d'études techniques dès lors que le personnel de ces entreprises employé aux études est compris dans une proportion de 20 à 80 % des effectifs.

Fait à Paris, le 21 novembre 1995.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SYNTEC ;

CICF.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT ;

CGC ;

CFTC.

*Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale réunies le jeudi 15 avril 1999.*

*1. Prenant acte de l'adhésion du syndicat professionnel «  
Gilde européenne des traducteurs » à la chambre des ingénieurs conseils de France (CICF).*

*2. Souhaitant doter les salariés de ce secteur d'activité d'une couverture conventionnelle.*

*3. Considérant que la CICF, fédération professionnelle représentative de l'ensemble de la branche avec Syntec, devient du fait de cette adhésion l'organisation professionnelle la plus représentative de ce secteur d'activité.*

*4. Décident de compléter le champ d'application étendu de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 modifié par l'avenant 12 ter du 11 avril 1996 (non étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 (étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 (étendu) en modifiant son article premier intitulé «  
Champ professionnel d'application » aux fins d'y intégrer les entreprises de traduction et d'interprétation relevant du code NAF 74.8 F et ayant exclusivement les activités ci-dessous définies :*

*– la traduction verbale assermentée ou non assermentée, dans les domaines techniques, scientifiques, juridiques, financiers et d'entreprises ;*

*– la traduction écrite assermentée ou non assermentée, dans les domaines techniques, scientifiques, juridiques, financiers et d'entreprises.*

*5. Les organisations professionnelles et syndicales soussignées conviennent de ce fait, que les dispositions de la convention collective nationale sont applicables de plein droit à compter du jour de la signature du présent avenant.*

*6. Elles envisagent d'en demander l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.*

Fait à Paris, le 15 avril 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Syndicat « Guilde européenne des traducteurs ».

### **Syndicats de salariés :**

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ;

Fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

*Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale réunies le jeudi 15 avril 1999,*

*1. Prenant acte de l'adhésion du syndicat professionnel « Foires et salons de France » à la fédération SYNTEC ;*

*2. Souhaitant doter les salariés de ce secteur d'activité d'une couverture conventionnelle ;*

*3. Considérant que la fédération SYNTEC, fédération professionnelle représentative de l'ensemble de la branche devient, du fait de cette adhésion, l'organisation professionnelle la plus représentative de ce secteur d'activité ;*

*4. Décident de compléter le champ professionnel étendu de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 modifié par l'avenant 12 ter du 11 avril 1996 (non étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 (étendu) en modifiant son article premier intitulé « Champ professionnel d'application » aux fins d'y intégrer les entreprises d'organisation de foires et salons relevant du code NAF 74.8 J et ayant les activités ci-dessous définies :*

*A titre principal :*

*– l'organisation et l'accueil de manifestations économiques : salons ou expositions professionnels, périodiques ou non ;*

*– l'organisation de rencontres scientifiques ou culturelles et de congrès.*

*Et accessoirement :*

*– la fourniture et la mise en place des matériels et services d'exposition.*

*5. Les organisations professionnelles et syndicales soussignées conviennent de ce fait, que les dispositions de la convention collective nationale sont applicables de plein droit à compter du jour de la signature du présent avenant.*

*6. Elles envisagent d'en demander l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.*

Fait à Paris, le 15 avril 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016

Paris ;

Syndicat foires et salons de France ;

Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat,  
75016 Paris.

**Syndicats de salariés :**

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale réunies le 28 janvier 2003,

1. Considérant que depuis le 3 mai 2001, foires, salons et congrès de France (FSCF), organisation patronale est issue de la fusion entre foires et salons de France (FSF) et l'association nationale des professionnels des centres de congrès (ANPCC) ;
2. Considérant en conséquence que FSCF rassemble désormais l'ensemble des activités d'organisateur de manifestations, de gestionnaires de parcs d'exposition, de gestionnaires de centres de congrès ainsi que les prestataires des services liés à ces activités ;
3. Souhaitant doter l'ensemble des salariés de ce secteur d'activité d'une couverture conventionnelle commune ;
4. Considérant que la fédération SYNTEC, fédération professionnelle représentative de l'ensemble de la branche devient, compte tenu de l'adhésion de FSCF, l'organisation professionnelle la plus représentative de ce secteur d'activité,

décident de compléter, ainsi qu'il suit, le champ professionnel d'application étendu de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 (modifié par l'avenant n° 12 *ter* du 11 avril 1996 non étendu et l'accord du 21 novembre 1995 étendu).

### **Article 1<sup>er</sup> Champ d'application**

Les sociétés dont l'activité principale est l'organisation ou l'accueil de manifestations économiques types foires, salons, congrès et réunions d'entreprises, ou les prestations de services liées à ces activités. Ces entreprises sont généralement identifiées par les codes NAF suivants : principalement 748 J, et accessoirement 923 D, 703 D.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté ministériel d'extension et viendra, dès son entrée en vigueur, se substituer intégralement aux dispositions de l'avenant n° 23 du 15 avril 1999.

Fait à Paris, le 28 janvier 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

**Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

## **Préambule**

La mise en œuvre des thèmes européens relatifs à la non-discrimination milite en faveur de l'emploi de tous les salariés indépendamment de leur âge et de leur sexe.

A cet effet, les partenaires sociaux reconnaissent l'apport dans les entreprises de la branche des compétences acquises par les salariés les plus âgés.

Il n'en demeure pas moins que doit être prise en compte l'aspiration des salariés ayant accompli des travaux pénibles, pendant une longue période, ou connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées aux changements technologiques rendus nécessaires par le maintien de la compétitivité des entreprises de la branche.

Dans cette mesure, la cessation anticipée d'activité constitue un dispositif proposé et accepté à la fois par l'entreprise et le salarié concernés ; elle répond à des nécessités contingentes, limitées dans le temps, et cohérentes avec la gestion prévisionnelle en entreprise des emplois et des compétences. L'accord est d'une durée de 3 ans, cependant que la population visée a pour vocation d'être gérée dans ce dispositif pour une durée plus limitée.

En priorité, les salariés visés sont âgés de 58 à 60 ans, et appartiennent à la catégorie des ETAM, des cadres techniques, des ingénieurs et cadres placés en positions 1 et 2, selon la classification de la convention collective nationale.

L'accord d'entreprise précisera dans quelles conditions les ingénieurs et cadres classés en position 3 seront éligibles au dispositif.

De façon plus générale, ce dispositif transitoire ne fait pas obstacle au maintien en activité des salariés, au-delà de l'âge de départ ou de mise en retraite, notamment si le transfert des compétences n'a pu s'organiser harmonieusement.

### **Article 1<sup>er</sup> Objet de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2, L. 351-25 et L. 352-3 du code du travail et des décrets pris pour leur application relatifs au régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi. Il s'agit notamment des décret et arrêté du 9 février 2000 (*JO* du 10 février) et de la circulaire DGEFP du 10 octobre 2000.

### **Article 2 Conditions générales d'application**

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

– qu'un accord d'entreprise au sens des articles 132-18 et suivants du code du

travail décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche ;

– que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail ;

– et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise et, le cas échéant, l'organisme gestionnaire, fixant pour la période retenue visée à l'article 7 le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider au titre de l'assurance vieillesse les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

## **Nouvel article 2 Conditions générales d'application (*modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003*)**

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

– qu'un accord d'entreprise au sens des articles 132-18 et suivants du code du travail décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche ;

– que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail ;

– et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise, fixant pour la période retenue visée à l'article 7 le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider, au titre de l'assurance vieillesse, les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

## **Article 3 Champ d'application**

Le présent accord national s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée employés par une entreprise ou un établissement relevant, par son activité principale, des activités définies par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à l'exception des codes NAF 721Z, 722Z, 723Z et 724Z.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du

dispositifs de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

## **Article 4 Conditions d'éligibilité au dispositif**

Chaque entreprise ou établissement concerné détermine, chaque année, après consultation des instances représentatives du personnel, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles aux conditions fixées par le présent accord.

Dans les catégories éligibles, une attention particulière sera portée aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques de pénibilité, telles que travail posté, travail continu, travail itinérant, travail de nuit, ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies.

Un salarié n'entrant pas dans les catégories ainsi déterminées mais satisfaisant aux conditions prévues aux alinéas 4.1 et 4.2 pourra cependant demander à bénéficier du dispositif. L'entreprise examinera la demande du salarié et, quelle que soit sa situation, restera souveraine dans sa décision, au vu des perspectives d'emploi et après information des instances représentatives du personnel.

### **Article 4.1 Conditions tenant à l'âge**

L'entreprise fixe l'âge minimal pour accéder au dispositif de cessation d'activité. En tout état de cause, les salariés bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans. Il est précisé que chaque entreprise déterminera l'âge d'accès au dispositif en fonction de la durée évoquée ci-dessous (4.2), de façon à limiter le portage à une durée n'excédant pas 3 ans en général et 4 ans pour les salariés pour lesquels une attention particulière aura été portée dans les conditions de l'article 4, 2<sup>e</sup> alinéa.

### **Article 4.2 Conditions d'ancienneté**

Les salariés bénéficiaires justifieront d'une ancienneté de 8 ans dans la branche et de 5 ans dans l'entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

### **Article 4.3 Conditions de classification**

L'entreprise précise dans quelles conditions les ingénieurs et cadres classés en position 3 sont éligibles au dispositif.

### **Article 4.4 Autres conditions**

La liquidation d'un avantage vieillesse, avant l'entrée dans le dispositif, ne s'oppose pas à l'accès au dispositif de cessation d'activité.

Les personnes qui bénéficient de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322.4 du code du travail, peuvent accéder à ce dispositif qui s'y substitue.

L'entreprise précisera, par accord collectif, les conditions particulières lui permettant d'évaluer la charge et la durée pendant laquelle les salariés potentiels bénéficieront du dispositif. Pour ce faire, le salarié fournira à l'employeur le relevé datant de moins de 3 mois faisant apparaître le nombre de trimestres validés par la CNAV au titre de l'assurance vieillesse.

L'entreprise rappellera les garanties attachées aux salariés gérés dans ce dispositif leur permettant de conserver leurs droits, lorsque l'entreprise est engagée dans une procédure collective.

### **Article 5 Procédure d'adhésion (complété par avenant n° 2 du 11 septembre 2003 )**

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 4 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

– l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord d'entreprise ; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif ;

– l'entreprise s'oblige à remettre par écrit à chaque salarié un bilan des acquis sociaux et salariaux, dont le salarié bénéficie, y compris la participation et l'intéressement accès aux œuvres sociales et la nouvelle situation où il se trouvera placé, l'objet de ce bilan étant d'éclairer le salarié avec exactitude sur les nouvelles conditions de rémunération et les garanties applicables ;

– la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 6.3.2, et être assisté, s'il le souhaite, d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

À compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et l'accord d'entreprise.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article 4 peut refuser l'offre de l'employeur. Ce refus ne peut entraîner son licenciement.

A compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif, sauf disposition plus favorable prévue par accord d'entreprise. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié

de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et l'accord d'entreprise.

## **Article 6 Régime du dispositif de cessation d'activité**

### **6.1. Statut du salarié**

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

### **6.2. Reprise de périodes de travail dans l'entreprise**

Le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient, pendant une période de 24 mois suivant son entrée dans le dispositif.

Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties entraîne le retour du salarié dans le dispositif, moyennant préavis d'un mois. Pendant les périodes de reprise de travail, tous les droits du salarié, et notamment l'ancienneté, sont conservés.

Dans tous les cas, le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et ne modifie pas le présent dispositif à son égard.

### **6.3. Ressources garanties**

#### **6.3.1. Montant de l'allocation.**

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent :

– pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est inférieure ou égale à 12 mois, 65 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;

– pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 12 et 24 mois, 60 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;

– pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 24 et 36 mois, 55 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;

– pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est supérieure à 36 mois, 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond.

#### 6.3.2. Salaire de référence.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé au douzième de la rémunération annuelle servant de base à la détermination des indemnités de départ en retraite.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Nouvel article 6.3.2. Salaire de référence (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé à 1/12 des rémunérations visées à l'article R. 322-7-2 du code du travail, soit les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance-chômage, au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif, calculées selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

#### 6.3.3. Revalorisation.

Le salaire de référence est revalorisé suivant le taux d'évolution de l'AS-FNE, tel que prévu par le décret du 9 février 2000.

#### 6.3.4. Modalités de versement.

Lorsque l'Etat ne participe pas aux allocations versées par l'entreprise, l'allocation est versée par l'entreprise ; celui-ci peut cependant choisir de confier à un organisme gestionnaire (Assedic déterminée par la région) le versement de l'allocation. Dans ce cas, l'entreprise finance au préalable la trésorerie de l'organisme gestionnaire, et rembourse à celui-ci les frais de gestion éventuels.

Lorsque l'Etat participe partiellement aux allocations, l'entreprise assure le versement de l'allocation complète jusqu'au premier jour du mois qui suit le 57<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé ; l'allocation est ensuite versée par l'Assedic.

Nouvel article 6.3.4 Modalités de versement (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)

L'allocation est versée par l'entreprise

#### 6.3.5. Cotisations sociales.

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail (à ce jour CSG et CRDS).

#### 6.3.6. Justificatif de versement.

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

#### 6.3.7. Durée du versement.

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif, telle que précisée à l'article 6.6.

#### 6.3.8. Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur.

Tout salarié en cessation d'activité qui reprendrait une activité chez un autre employeur doit auparavant recevoir l'accord de l'employeur qui assure l'allocation. Il doit informer celui-ci de la rémunération perçue.

Le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, assurant au salarié une rémunération au moins équivalente.

Si cette rémunération n'est pas équivalente, le salarié bénéficie d'un maintien partiel du versement de l'allocation, de telle sorte que le somme de ces deux éléments lui assure l'équivalent de 80 % de son salaire de référence, et l'entreprise s'assure du respect de validation au titre de l'assurance vieillesse des périodes pendant lesquelles le salarié cumule ces deux éléments.

#### 6.3.9. Participation et intéressement.

Conformément à la législation relative à la suspension du contrat de travail, les salariés en cessation d'activité sont exclus des répartitions des sommes issues de la participation et de l'intéressement, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

#### **6.4. Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite**

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Cet acompte ne peut être inférieur à 50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié, si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

#### **6.5. Couverture sociale**

Les salariés participant au dispositif de cessation d'activité acquerront des droits à la retraite complémentaire, sur la base des cotisations calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 6.3.2 et dans les conditions prévues par l'AGRIC et l'ARRCO ; le salaire est calculé pour correspondre au temps de travail contractuel du salarié, sur la base de la moyenne mensuelle précédant l'entrée du salarié dans le dispositif, et revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3.3 du présent accord.

L'accord d'entreprise prévoit les conditions de maintien du personnel dans les régimes éventuels de retraite supplémentaire, de prévoyance, et de couverture de frais médicaux.

Lorsque les entreprises cotisent à des taux ou régimes supplémentaires (en application, par exemple, des articles 82 et 83 du CGI), l'accord d'entreprise prévoit les conditions de versement des cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives aux salariés et au personnel percevant le revenu de remplacement, l'accord prévoit les conditions du maintien des salariés en cessation d'activité dans le régime de prévoyance complémentaire.

De la même façon, dans les entreprises où existe un régime de prise en charge complémentaire des frais pharmaceutiques, médicaux et chirurgicaux, l'accord prévoit les conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

#### **6.6. Sortie du dispositif**

A l'initiative de l'employeur :

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles

20, 21 et 22 de la convention collective nationale, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

La liquidation d'un avantage vieillesse, à l'exception de l'avantage à caractère viager, acquis à titre personnel pendant la durée de la cessation d'activité, entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

### **Nouvel article 6.6. Sortie du dispositif (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)**

A l'initiative de l'employeur :

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 20, 21 et 22 de la convention collective nationale, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

La liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel après l'entrée dans le dispositif, ou d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du code du travail, entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

### **Article 7 Durée de validité de l'accord (modifié par avenant n° 1 du 28 novembre 2002)**

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles de la branche et, pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté

ministériel d'extension au *Journal officiel* .

Il cesse ses effets de plein droit au 28 février 2005 ; aucune entrée ne sera possible dans ce dispositif au-delà de cette date, au titre du présent accord.

### **Article 8 Mise en application. - Dénonciation**

L'entreprise a l'obligation de présenter aux instances représentatives du personnel un bilan annuel d'application de l'accord d'entreprise.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté, dans les 6 mois après son extension, à la commission paritaire nationale pour l'emploi.

Fait à Paris, le 27 mai 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC FIECI ;

CFTC-CSFV.

Sur le champ d'application conventionnel de l'accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet dans le dispositif des classifications de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987, la commission nationale d'interprétation, saisie aux fins de se prononcer sur l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application », a émis l'avis qui suit à l'unanimité des signataires de l'accord initial :

Le champ d'application de la convention collective SYNTEC dans le domaine de l'Internet s'apprécie en référence à ses domaines d'activité : l'informatique et les systèmes d'information sous les formes de l'ingénierie, de l'édition de logiciels, du conseil, de l'assistance technique, de l'exploitation, de l'infogérance et de la formation.

Il concerne :

1. Les concepteurs, fournisseurs et exploitants de plate-forme informatique ;
2. Les prestations d'hébergement de site Internet ;
3. Les prestations de conception, de développement, mise en œuvre et entretien de site Web considéré comme composante du système d'information de l'entité cliente ;
4. Les développeurs, producteurs et intégrateurs de logiciels nécessaires à la création et à l'exploitation des services pour répondre aux besoins de leurs clients ;
5. Les fournisseurs d'expertise, d'ingénierie, de conseil et de formation dans le domaine de l'Internet ;
6. L'édition de logiciels ou de composants logiciels en technologie Internet ;
7. Les exploitants de réseaux ou infrastructures informatiques (*infogérance-outsourcing*) ;
8. Les fournisseurs de services applicatifs relatifs aux systèmes d'information de leurs clients, quel que soit le mode de fourniture du service (*infogérance-services bureau*).

Le présent avis sera annexé à l'accord national du 5 juillet 2001.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

**Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ;

Fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

Le présent avenant à la convention collective nationale est établi conformément aux dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2001 relatif aux appointements minimaux. Il vise à déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM.

## Article 1<sup>er</sup>

Pour les premiers coefficients de la grille inférieurs au coefficient 250, les salaires minimaux conventionnels sont déterminés de la manière suivante :

Positions 1.1 et 1.2 (coefficients 200 et 210) :

Salaire minimum 1 135 euros brut (7 445,11 F).

Positions 1.3.1 et 1.3.2 (coefficients 220 et 230) :

Salaire minimum 1 140 euros brut (7 477,91 F).

Positions 1.4.1 (coefficient 240) :

Salaire minimum 1 150 euros brut (7 543,51 F).

## Article 2

La valeur du point est fixée à 2,84 euros et la partie fixe à 458 euros (soit respectivement 18,63 F et 3 004,28 F) ; les valeurs découlant de ce calcul s'appliquent à partir de la position 1.4.2, coefficient 250, soit :

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX (en euros)
1.4.2	250	1 168
2.1	275	1 239
2.2	310	1 338
2.3	355	1 466
3.1	400	1 594
3.2	450	1 736
3.3	500	1 878

### **Article 3**

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels, entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises de la branche, adhérentes ou non à une organisation patronale, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* de la République française dans le cadre du champ d'application transitoire de la convention collective tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Fait à Paris, le 6 décembre 2001.

#### **Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC (FIECI), 90, rue La Fayette, 75009 Paris ;

Fédération des services (CFDT), 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

CSFV CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

Le présent avenant à la convention collective nationale est établi conformément aux dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2001 relatif aux appointements minimaux. Il vise à déterminer les salaires minimaux conventionnels des IC.

### **Article 1<sup>er</sup> Fixation de la valeur du point**

La valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 16,79 euros brut.

### **Article 2 Date de mise en vigueur**

Le présent avenant sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté ministériel d'extension ou au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Fait à Paris, le 6 décembre 2001.

### **Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ;

Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

### **Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC, 90, rue La Fayette, 75009 Paris ;

CSFV CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

## **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 17,30 € bruts et ce à compter de la date prévue à l'article 2 du présent avenant.

## **Article 2**

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises de la branche, adhérentes ou non à une organisation patronale, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*, ou au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2005, dans le cadre du champ d'application transitoire de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (*JO* du 21 février 1996).

Fait à Paris, le 5 octobre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

### **Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC.

Le présent avenant vise à déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM.

## Article 1<sup>er</sup>

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM), les salaires minimaux conventionnels sont déterminés de la manière suivante :

*(En euros.)*

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL BRUT
1.1 et 1.2.....	200 et 210	1 195
1.3.1 et 1.3.2.....	220 et 230	1 200
1.4.1 et 1.4.2.....	240 et 250	1 205

*Pour les autres coefficients*

La valeur du point est fixé à 2,92 € brut et la partie fixe à 475 € brut ; les valeurs découlant de ce calcul s'appliquent à partir de la position 2.1 (coefficient 275) :

*(En euros.)*

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL BRUT
2.1.....	275	1 278
2.2.....	310	1 380
2.3.....	355	1 512
3.1.....	400	1 643
3.2.....	450	1 789
3.3.....	500	1 935

## Article 2

Les dispositions du présent avenant, fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels, entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises de la branche, adhérentes ou non à une organisation patronale, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel

d'extension du présent avenant au *Journal officiel* de la République française dans le cadre du champ d'application transitoire de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Fait à Paris, le 20 octobre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération SYNTEC ;

Fédération CICF.

**Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC.