

IDCC 1256

Brochure 3042

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

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2025

Thermique : équipements thermiques (OETAM, cadres, ingénieurs et assimilés)

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



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.</b>	3
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b>	3
Article 1 - Champ d'application 1	3
Article 2 - Durée - Dénonciation	3
Article 3 - Révision, modification ou interprétation	3
Article 4 - Adhésion	3
<b>Titre II : Droit syndical et représentation du personnel</b>	4
Article 6 - Droit syndical et liberté d'opinion	4
Article 7 - Délégués du personnel et comités d'entreprise	5
Article 8 - Concertation	5
<b>Titre III : Contrat de travail - Formation, modification, cessation du contrat de travail</b>	5
Article 9 - Engagement	5
Article 10 - Ancienneté	6
Article 11 - Période d'essai	6
Article 12 - Modification au contrat en cours	6
Article 13 - Remplacement provisoire	6
Article 14 - Changement de résidence et rapatriement	7
Article 15 - Mutation d'entreprise ou détachement sur l'initiative de l'employeur	7
Article 16 - Modification dans la situation juridique de l'employeur	7
Article 17 - Logement de fonction ou de service	7
Article 18 - Délai-congé en dehors de la période d'essai	7
Article 19 - Licenciement collectif	8
Article 20 - Indemnité de licenciement	8
Article 21 - Licenciement pour faute grave	9
Article 22 - Retraite	9
<b>Titre IV : Rémunération - Remboursement de frais</b>	9
Article 23 - Rémunération	9
Article 24 - Bulletin de paie	10
Article 25 - Déplacements	10
Article 26 - Utilisation pour le service d'un véhicule automobile	11
<b>Titre V : Statut collectif</b>	11
Article 27 - Maladie ou accident	11
Article 28 - Maternité et adoption congé parental d'éducation	12
Article 29 - Service national	12
Article 30 - Autorisations d'absence	13
Article 31 - Congés payés	13
Article 32 - Prime de vacances	14
Article 33 - Jours fériés	14
Article 34 - Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance	14
Article 35 - Perfectionnement	14
Article 36 - Durée et organisation générale du travail	14
Article 37 - Travail des femmes	14
Article 38 - Emploi de personnel temporaire, à temps partiel, handicapé ou étranger	15
<b>Titre VI : Dispositions diverses</b>	15
Article 39 - Hygiène et sécurité	15
Article 40 - Avantages acquis	15
Article 41 - Brevets d'invention	15
Article 42 - Secret professionnel et non-concurrence	15
Article 43 - Dispositions finales	15
Article 44 - Entrée en vigueur	15
<b>Textes Attachés</b>	17
<b>Annexe I relative à la classification de la convention collective nationale du 3 mai 1983</b>	17
<b>Annexe II sur les établissements prioritaires de la convention collective nationale du 3 mai 1983</b>	18
<b>Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail</b>	18
<b>Avenant du 18 mai 2006 relatif au dialogue social</b>	23
<b>Accord du 6 juillet 2007 portant mise en place de certificats de qualification professionnelle</b>	25
<b>Accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	27
<b>Accord du 13 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</b>	29
<b>Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	30

<b>Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	33
<b>Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</b>	33
<b>Avenant n° 2 du 10 avril 2013 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	35
<b>Accord du 5 septembre 2014 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise</b>	36
<b>Accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle</b>	38
<b>Accord du 23 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation</b>	42
<b>Accord du 20 décembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération</b>	44
<b>Accord du 21 mars 2021 relatif à la valorisation des parcours des représentants du personnel</b>	46
<b>Accord du 1er décembre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</b>	49
<b>Accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective</b>	54
<b>Avenant du 3 octobre 2024 à l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif à la révision de la convention collective</b>	56
<b>Textes Salaires</b>	57
<b>Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009</b>	57
<b>Accord du 26 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2014</b>	57
<b>Accord du 7 octobre 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties</b>	58
<b>Accord du 30 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2016</b>	59
<b>Accord du 20 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er septembre 2017</b>	59
<b>Accord du 6 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2018</b>	60
<b>Accord du 5 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2019</b>	60
<b>Accord du 9 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2020</b>	61
<b>Accord du 30 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties</b>	62
<b>Accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties</b>	63
<b>Accord du 5 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties</b>	63
<b>Accord du 21 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties</b>	64
<b>Accord du 18 juillet 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties</b>	65
<b>Textes Extensions</b>	67
<b>ARRETE du 22 janvier 1987</b>	67
<b>ARRETE du 11 janvier 1989</b>	67
<b>ARRETE du 24 mai 1989</b>	67
<b>ARRETE du 22 septembre 1989</b>	67
<b>ARRETE du 3 octobre 1989</b>	67
<b>ARRETE du 4 septembre 1990</b>	67
<b>ARRETE du 16 juillet 1991</b>	67
<b>ARRETE du 6 juillet 1992</b>	68
<b>ARRETE du 27 juillet 1994</b>	68
<b>ARRETE du 2 mai 1996</b>	68
<b>ARRETE du 25 octobre 2001</b>	68
<b>ARRETE du 4 octobre 2005</b>	68
<b>ARRETE du 9 novembre 2005</b>	69
<b>Textes parus au JORF</b>	71
<b>Arrêté du 4 décembre 2018</b>	71
<b>Arrêté du 13 février 2019</b>	71
<b>Arrêté du 26 juillet 2019</b>	71
<b>Arrêté du 1er avril 2020</b>	72
<b>Arrêté du 5 février 2021</b>	72

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES, INGÉNIEURS ET ASSIMILÉS DES ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION DU 3 MAI 1983

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (SNEC).
Syndicats signataires	Fédération Force ouvrière du bâtiment, bois, travaux publics, FO. ; Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la Confédération française de l'encadrement CGC par l'intermédiaire de la Fédération des industries du pétrole et d'activités énergétiques (FIPACTE).
Organisations adhérentes signataires	Fédération des cadres du bâtiment CDFT (20 mai 1983) ; Union nationale des syndicats CGT de l'exploitation de chauffage (9 août 1983). Fédération FCMFACTEC (15 mars 1989) ; Syndicat national des techniciens de chauffage (8 juillet 1991). La fédération Force ouvrière céramique, carrières et matériaux de construction par lettre du 8 janvier 1999 (BO CC 99-5).

## Titre Ier : Dispositions générales

### Article 1 - Champ d'application 1

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

1.1. La présente convention s'applique conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail régissant, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les cadres, ingénieurs et assimilés, dans les entreprises dont l'activité a pour objet la gestion d'équipements thermiques et de climatisation et d'usines d'incinération d'ordures ménagères (relevant des groupes 731-4,083 et 896-3 de la nomenclature des activités économiques de 1959 et classées aux activités 59-03 ou 59-04,08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de professions en 1973).

1.2. En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application de conventions différentes sera retenue lorsque ces activités sont différenciées quant aux lieux ou elles s'exercent ou au personnel qu'elles emploient respectivement.

1.3. Ne sont visés ni les salariés occupant une fonction rattachée aux catégories " employés, techniciens et agents de maîtrise ", même s'ils bénéficient de la convention collective de rattachement et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, au titre des articles 4 bis et 36, ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle, ni les représentants et placiers rattachés de l'article L-751 et suivants du code du travail.

Sont également exclus les mandataires sociaux, si, simultanément au mandat social qu'ils détiennent, ils sont liés à l'entreprise par un contrat de travail se rapportant à une fonction de direction particulière.

1.4. Pour l'application de la présente convention, sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés, appelés ci-après " cadres ", les collaborateurs qui jouissent d'une fonction générale des connaissances techniques, commerciales, administratives, juridiques, financières ou d'une façon générale professionnelles, constatées par un diplôme ou acquises par l'expérience. Par délégation du chef d'entreprise ou d'un cadre, ils assument des responsabilités et peuvent exercer un commandement sur des collaborateurs de toute nature.

### Article 2 - Durée - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

2.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des parties avec un préavis minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les parties concernées par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation par un des syndicats de salariés s'agissant ne fera pas obstacle à son maintien en vigueur.

2.2. Les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

### Article 3 - Révision, modification ou interprétation

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

3.1. Chaque partie peut demander à tout moment la révision de la présente convention.

3.2. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles sont accompagnées d'un projet convenant les points dont la révision est demandée. Les dispositions doivent s'ouvrir dans le délai de 1 mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

3.3. Les dispositions du paragraphe 3.1 ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute loi ou règlementaire.

### Article 4 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

4.1. La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 132 du code du travail sous réserve que l'adhésion soit totale.

4.2. La partie qui a décidé d'adhérer à cette convention devra

en imenfr les petiars siieregants par lertte recommandée. Son adhésion srea vaablle à ptairr du juor qui siut cleui de la nfitcitoain de l'adhésion au siège de la drtuoecn départementale du taravil et de l'emploi de Paris.

## Titre II : Droit syndical et représentation du personnel

### Article 6 - Droit syndical et liberté d'opinion

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

#### 6.1. Picpneirs généraux :

Les paitres ctttnaocanrs reosenssianct le lbrie ericecxe du dorit sdaycnil et la liberté d'opinion de cahuqe cadre. Elels s'engagent de ce fiat :

-à ne pas pnredre en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fnootcins sniedylacs ;

-à ne pas tneir cmotpe des oiinpnos puqieltois ou philosophiques. des cyercnoas rieegiluses ou de l'origine sciaole ou raciale, puor arrêter lerus décisions en ce qui cconrne l'embauchage, la cndtouteu ou la répartition du travail, les mreesus de discipline, de congédiement ou d'avancement, la fairmtoon professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages scouiax ;

-à vieellr à la sitcrte oraibtvsoen des egnmngaeets définis ci-dessus et à s'employer auprès de lreus rnitssaetosrs rsetecpifs puor en asersur le rcesept intégral.

#### 6.2. Driot syndcail dnas les eetspnirres :

6.2.1. Les petiras crncetoatntas rnseacisnoet également l'existence du driot dnas les entreprises. Elels s'engagent à en ftiilcaer l'exercice ctilcolief dnas le cdare des dtsoptioiiss législatives et réglementaires esainttxes ou qui inietndenevairrt à cet efekt et en ttnaet ctpome des sujétions prperos à la pofsseior et, puls particulièrement, de la diosrisepn des liuex de tiraavl et du fiat que ceux-ci snot situés chez les celitns et non dnas les laocux aprntnaepat aux entreprises.

Cette ranssnaecoine s'applique :

-à la gntriaae de la liberté ceitvllcoe de ctnsutioion de siaydncts ou de snietos sedlynicas dnas l'entreprise à patrir des oasinaginrots slyeacndis représentatives ;

-à la ptoerictn des délégués sniuyadcx prévue par l'article L. 412-18 du cdoe du travail, asnii qu'aux prérogatives et mioissins des santcyds ou des sectnois sildecnays et des délégués snyiducax dnas l'entreprise nemnomtat la dsuisioscn et la cuolcison d'accords d'entreprise.

6.2.2. Le dorit sdaycnil s'exerce coptme tneu des dtoisospinis suvaeints :

6.2.2.1. Ctlecloe des cntoaitasis et liberté de dfoiusin aevc cooatuminincn simultanée à la direction, de la prsece snilcdaye et des trctas snydcaux sur les liuex de taaivr l suaf impossibilité de service, en dheros des psteos de travail, mias sur le tpems de tirvaal dnas la ltiime d'une huere par mios éventuellement cuauillbme dnas le cruos d'une année civile.

6.2.2.2. Lbrie afagfiche des cmoaitnumcins seiyalcnds sur des pnauenax prévus à cet efekt et dnas les cndnioits ptremaent une iiaftonromn etffviece des cadres, aevc ctiomcmuionan simultanée à la direction.

6.2.2.3. Msie à la diisosoptin des oaontniiasrgs siycedans d'un lacol approprié à l'usage de bureau, aevc le matériel nécessaire à cuahqe ointsiaoargn et gainratsnsat luer indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce loacl snot fixées en aocrd aevc le chef d'entreprise.

6.2.2.4. Driot de réunion des adhérents de cuhaye ogtanaisior

snyidalce dnas l'entreprise, soeln les modalités à fixer aevc le chef d'entreprise, à vaoilr sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa 6.2.2.1.

#### 6.3. Les délégués sdciyunax :

6.3.1. A défaut de dpsonitsiis puls foavrebbs prévues dnas les entreprises, le nrbome de délégués dnas chqae einrstrepe ou établissement par origaaisotnn sacnliyde représentative, siot au paln national, siot dnas l'entreprise ou établissement, est fixé cmome siut :

-de 50 à 1 000 salariés : 1 délégué ;

-de 1 001 à 3 000 salariés : 2 délégués ;

-de 3 001 à 6 000 salariés : 3 délégués ;

-au-delà de 6 000 salariés : 4 délégués.

Ce nobmre de délégués syiacudnx srea modifié en foioctnn des dssitipnois du décret en cnsieol d'Etat prévu à l'article L. 413-13 du cdoe du travail.

Toutefois, par dérogation, les eietnrerpss dnot l'effectif ttaol est inférieur à 50 mias supérieur à 25 salariés, peuvent aiov un délégué saicnydl par oasatiogornn syncildae représentative cmome définie ci-dessus.

6.3.2. Puor l'exercice de son mandat, cquahe délégué scandiyl bénéficie d'un crédit de 20 hreus par mios par cartelne sadylnicie et par esprirntee ou établissement.

Dans les ernneiespts ayant au mnois 500 salariés mias ne croapntomt pas au mnois 2 établissements, l'un des délégués snuccaiyx arua une foctnion naianlote asmlibisae à clele de délégué ctrnael et à ce trite bénéficiera d'un crédit supplémentaire de 10 heurs par mois.

Dans les erieerntps d'au mnois 2 000 salariés qui conpremtt au monis 2 établissements de 50 salariés cuhacn ou plus, cahque sdcinayt représentatif puet désigner un délégué snycdial cantrel d'entreprise dtisicnt des délégués sndciyuax d'établissement. Ce délégué dssipoe de 20 huere par mios puor l'exercice de ses fonctions.

Dans les etnrpreiss de mnios de 2 000 salariés qui coeprotnmt au moins 2 établissements de 50 salariés cuachn ou plus, chaque scindyat représentatif puet désigner l'un de ses délégués saciudynx d'établissement en vue d'exercer également des fitnnoocs de délégué saydincl d'entreprise.

En cas de désignation d'un délégué sdianycl dnas les esnpterires dnot l'effectif est ciropms enrte 25 et 50 salariés, le crédit d'heures est fixé à 10.

Dans le cas ou, en aitppolacin du drnieer paaarhrge de l'article L. 412-11 du cdoe du travail, un délégué du penrseonl est désigné cmome délégué sicydnal puor la durée de son mandat, il ne dsospie pas d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation dnas les eeersnritps dnot l'effectif est inférieur à 25 salariés.

6.3.3. Pnveuet être délégués tuos les salariés suos cooiintdn d'une ancienneté de 12 mios consécutifs ou non, ctete ctdinooin d'ancienneté étant réduite à 4 mois, en cas de création d'entreprise ou d'établissement distinct.

Le ou les délégués siyudancx diovent être âgés de 18 ans aicmlcops et n'avoir enorcuu anuce des caitanmononds prévues aux alcetirs L. 5 et L. 6 du cdoe électoral.

6.4. Ptiricitaapon aux cmsiosionms paetriairs et aux réunions suatttrieas des oontranigsias syndicales.

Au cas ou les cdaers parneiiericpatt à une cioossimn priariae enrte ooriniangatss d'employeurs et de salariés, dnas la litmie de 2 représentants salariés en mnyneoe par oioatignsarn syndicale, le tmeps de taarivl non effectué srea payé cmome tmeps de tiaravl efetfict et les faris de déplacement senrot à la chrage des employeurs.

Des auaiionrottiss d'absences snoert accordées aux cerads

mandatés par luer organisation, puor assesitr aux réunions saietutrats des oiasioartnngs snalyeicds sur présentation, dnas un délai suinsfaft égal au mnuiimm à 8 jours, d'une coicvnaoton écrite émanant de celles-ci, qu'ils présenteront dès sa réception. Les ascenebs visées au présent alinéa snot rémunérées comme temps de trvaial et ne s'imputent pas sur les congés payés. Elels snot accordées dnas la limite d'un nbrmoe de jorus fixé par an et par ograintioasn siacndlye représentative en foionctn de l'effectif de l'entreprise : 6 juors jusqu'à 1 000 salariés et 12 jrous au-dessus de 1 000 salariés.

6.5. Ansceebns non rémunérées :

6.5.1. Au cas ou des cderas srieneat désignés puor pcprtiaer à des cnmissomois officielles, prévues par les tteexs législatifs ou réglementaires en vigueur, des aooiustarnts d'absence snroet accordées puor aissetsr aux réunions didesets commissions, snas que ces abecness pssienut être déduites des congés normaux, même si elles se poeidnusrt pneadt les congés payés des intéressés.

6.5.2. Des artituooinss d'absence snerot accordées, dnas les lnteis fixées par les psoirrtiepnns légales et réglementaires, puor la pcorapaitiitn à des segtas d'hygiène et de sécurité, d'éducation ouvrière et de fomioran syndicale, conformément aux cndoitoins prévues par l'article L. 451-1 et sntuiavs du cdoe du travail.

6.5.3. Des asujonrtaoits d'absence seornt également accordées aux credas âgés de moins de 25 ans désireux de pitcpaierr aux activités des oisngtrnoas de jesesnue et d'éducation populaire, des fédérations et des aitnsisaocos speovitr et de plein air légalement constituées, destinées à feoisvarr la préparation, la fromoitan ou le peneiennfemcortt de crdeas animueatrs ; ces cdeas aonurt droit, sur luer demande, à un congé non rémunéré de six juors oralbuevs par an pvnaout être pirs en 1 ou 2 fios à la daemnde du bénéficiaire.

## Article 7 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

La représentation des creads par les délégués du penesnrol et au sien du comité d'entreprise est réglée par les dintoiospiss législatives en vigueur.

Dans tuos les cas d'élections, un ptocoorle d'accord drvea être coclnu entre la doretiiicn de l'entreprise ou de l'établissement dnisitct et les origninstaoas sdyiancels représentatives dnas l'entreprise ou établissement, siot au paln national, siot l'entreprise ou établissement. Ces dernières snroet avisées de l'élection par affichage.

Le ploctrtooe rlaprpeea les dnsoipitosis du cdoe électoral en matière d'électorat et d'éligibilité, il devra, enrte aeturs dispositions, fexir :

-le nbmroe de sièges à pvouoir ;

-la répartition du pnesnreol entre les collègues électoraux et la répartition des sièges ernte les différentes catégories ;

-les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y corimps le vtoe par cpsrrenooace et l'information du preonsenl concerné ;

-les menyos d'information du poesnrel et les délais de caicnmootuin des lteiss ;

-l'envoi par l'employeur à cauqhe électeur avec les inotstciruns de vtoe d'une posforeisn de foi par oiasrntgiaon syicndale ou par lsite présentant des candidats.

Le feannenicmt des activités scleaois et clulerltues gérées par les comités d'entreprise srea effectué en taennt cptmoe des dsiptosniios de l'article L. 432-8 du cdoe du travail.

## Article 8 - Concertation

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Cahuqe enpestrrie prerdna des dpsniioois puor suctiesr et ogeaisrnr eefvfcneetmit la cerotainotcn entre la dreioticn et son encadrement.

## Titre III : Contrat de travail - Formation, modification, cessation du contrat de travail

### Article 9 - Engagement

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

9.1. Les elrepomuys fernot connaître oelireoamtbignt luers boneiss aux srvieces de l'Agence niaolntae puor l'emploi ; ils pnuorort également reocirur à l'engagement direct, à la poiotmorn inretne et aux osraiontanigs oefflielcis puls particulièrement chargées du rtcreemnet des cadres.

9.2. Il n'est pmires à un euomelypr d'occuper un crdae bénéficiant par ailleurs, à la même époque, d'un epmoli etifecff que dnas la liitme golable de la durée légale hamrbideadoe du travail.

9.3. Chauqe egemngenat fiat immédiatement l'objet de la rédaction d'un catonrt ou d'une ltetre en doublbe exemplaire, signés par les duex paitres et mntenoiant que l'engagement est fiat aux conditonis générales de la présente coevtinonn et iqaunnidit de façon précise et non ltvimiatie :

- les nom, prénoms et doicmlie de l'intéressé ;

- la dtae d'entrée en fnotoins ;

- la nratue du ctoarnt de tiaavr ;

- la durée et les ciniodnots de la période d'essai ;

- la fionoctn qu'il arua à eexcrer ;

- le ciffoenecit hiérarchique et la pisooitn de l'emploi ;

- les apmonetntieps mmnia afférents à ce cncefefioit ;

- le monnatt des apitetmepnns réels puor l'horaire légal avec iodidincan du temps de tariavl hamboreddaie de référence saervnt de bsaie au cualcl du ffaiort mneuesl ;

- l'horaire en vuuegir dnas l'entreprise ;

- le leiu de rnhaecmatett et/ou le carde géographique ou la fnicoton srea exercée, asnii que les missions et déplacements éventuels ;

- les aavgteans en nrtuae et acecsriosos éventuels asnii que les

auerts ctiidonnos particulières.

9.4. L'affectation ou le rreetecmunt puor un poste à l'étranger snot régis par l'article 25.2.

## Article 10 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Puor l'application des dosinptisois de la présente coinevtnon collective, l'ancienneté s'entend de la durée gbloale d'appartenance à l'entreprise, c'est-à-dire non sleenmuet de la durée du canrott de traiavl en crous d'exécution, mias asusi de la durée des carotnts de tavrail antérieurs au scervie de l'entreprise.

Des aodcrs au naeviu des ereepnrstis puevnet aménager en un snes puls fvrloabae la nioton d'appartenance à l'entreprise telle qu'elle découle du présent texte.

L'ancienneté elognbe la durée des ctratons au srevie d'autres eorylpmus dnas les cas régis par les actleirs 15 et 16 ci-après.

## Article 11 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

11.1. Le cantrot de tiaravl ne dveenit définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pndenat lqluaele cnhauce des paretis puet mtrtee fin à tuot inatsnt snas eengnar une éventuelle responsabilité du fiat de la cisesoatn du crtoat et snas avior de formalités particulières à respecter, suaf à tneir cpomte du délai congé fixé ci-dessous.

11.2. La période d'essai ne puet être renouvelée ; tioteuofs les petairs pneuevt au cuors de la période d'essai ou à son eixaprotin cnnoiver d'un nevouel eassi dnas une qltioaauifiicn différente ou un empoli différent. Ce novuel esasi dnat la durée mmuxaim est fixée à la moitié de celle prévue par le prraahpgae suivant, pnred dtae à pitarr de la neullvoe affectation.

11.3. La période d'essai ne puet excéder les durées sevutains en fnicootn du cfeionefcit hiérarchique : 3 mios suaf cootennivns particulières la pontrat à 6 mois, puor les cerdas engagés à la polioostn I et à la postiion II, 6 mios puor les cadres engagés à la pitosin III et au-delà.

Puor cietarns cas picrraiuelts de dtae ou de coidnnotis d'emploi une durée puls luonge purora être fixée d'un cmumon aroccd entre les peitras au monemt de l'engagement snas que cette durée puisse excéder 1 an.

Les périodes pdenant lqleuslees l'exécution de la période d'essai est suspendue, naotemmnt en cas de maildae ou d'accident, snot neutralisées et la durée de la période d'essai s'en truvoe de pelin dirot prolongée d'autant.

11.4. La patrie qui ennetd mttree fin au cotanrt au cuors de période d'essai diot rseecepr un délai-congé anisi fixé :

- du 1<sup>er</sup> au 15<sup>e</sup> juor : 1 juor ;

- au-delà du 15<sup>e</sup> juor et jusqu'au 31<sup>e</sup> juor :

1 snimaee ;

- au-delà du 31<sup>e</sup> juor : 1 mois.

Le délai-congé fixé ci-dessus cnomemce à criuor le juor de la ntitifoacin de la rptuere de l'essai et peut, le cas échéant, cdiornue au-delà du trmee de la période d'essai snas puor atunat atfefecr la nutrae du contrat.

En crous d'essai, le cdrae puet denedamr à être dispensé de l'exécution du préavis asini fixé.

En cas d'acceptation de l'employeur, le cntaort pnred fin snas qu'aucune des ptearis ne dvoie à l'autre une cnoimpestaon pécuniaire.

11.5. Puor la rhcrecehe d'un nvoeul eopmli en cours de période d'essai dès que le délai-congé est supérieur à 2 jours, le cadre porura diesospr de 2 hreus lrbes par juor de travail panndet la durée du délai-congé.

Le cadre qui n'utilise pas les heerus lrbes ne puet prétendre à une indemnité ccatonseirmppe s'ajoutant à sa rémunération normale. La pirse du temps lbrie puet être aménagée d'un cmumon acorcd entre les parties. A défaut d'accord, les heuers lrbes seonrt réparties siot à riason de 4 heuers tuos les 2 jours, siot à roaisn de 8 hreues tuos les 4 jours, fixées ainenmtreatvet une fios au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur.

## Article 12 - Modification au contrat en cours

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

12.1. Toute maoiiftoidcn snluttbislaee de caractère iuviddniel aux cnintidoos du crtanot en crous d'un cdrae (salaire, qualification, cegaenhmt de leiu de tvraial ilnmuapqit siot un déménagement, siot un acsosirneccmet itpaomrnt du tepms de trajet, etc.) diot firae l'objet de la prat de l'employeur d'une naitctfiooin par une ltrete recommandée aevc accusé de réception. Cette ntocioiafioin diot ideuqinr les miotfs de ce changement.

12.2. Le cadre dpsiose d'un délai mmixuam de 1 mios puor actcpeer ctete proposition.

12.3. Si ctete maotdiifcion n'est pas acceptée par l'intéressé :

- l'employeur diot maiinnetr en priorité le cadre dnas les cdoioitnns antérieures ;

- dnas le cas contraire, après roecurs sur dneamde de l'intéressé à un délégué du pnsneoerl ou, à défaut, à l'un des représentants du comité d'entreprise dnas son collège, elle cnusttoie un lmceceienint du fiat de l'employeur et diot être traitée cmmoee telle.

## Article 13 - Remplacement provisoire

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les credas pneuevt être amenés à etefufecr des rmeclanpteems dnas des psoets différents de luer focotnin hbuellatie aifn d'assurer la bnnoe mcrhae de l'entreprise. Ces rmcetemelpnas ne drevnot être effectués que dnas des csecncnoatris elpoeceielxntns et devront, si luer durée est supérieure à une semaine, friae l'objet d'une ntoe écrite de l'employeur.

Le remapemlenct effectué dnas un pstoe de ccislsafioian supérieure n'entraîne pas olieitnboreagmt promotion. Après une période de rlecmepeamt de 1 mois, le crade citnounrea à pecevrior ses anipnepmteots antérieurs si luer mnaontt est supérieur à la rémunération muinmim prévue puor le potse du crdae remplacé. Dnas le cas contraire, il pcervera jusqu'à la fin de la période de rpeccmmlnaet une rémunération au monis égale au mnimumim prévu puor le psote du crdae remplacé.

Le recpememanlt effectué dnas un poste de caclatisoisifn mnios élevé n'entraîne pas de chnmeenagt de cacosiaifslitn ni de réduction d'appointments et ne puet firae olacbstte à l'avancement.

De tles rampnecltmes oselacninocs ne pvenuet excéder la durée de 6 mios ou emlxteopneeilcentnt la durée de la siaosn de chauffage. Ils dnoivet otniebr l'assentiment préalable du cadre concerné. En cas de refus, le cadre est mnnaetiü à son poste. Après le remplacement, le cadre rueeorrvta son eolmpi iiniatl ou,

avec son accord, un emploi équivalent.

## Article 14 - Changement de résidence et rapatriement

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Dans le cas de changement de résidence non prévu par le contrat de travail, consécutif à l'application de l'article 12 et accepté par le cadre, les frais occasionnés pour lui et pour sa famille sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera présentée pour accord à l'employeur, préalablement à luer engagement.

Tout cadre qui, après changement de résidence précisé par l'employeur et qu'il a accepté, est licencié dans sa nouvelle résidence a droit, sauf en cas de faute grave, au remboursement de ses frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage du cadre et de sa famille (1) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de son engagement initial. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le salarié a eu dans un délai maximum de 6 mois à partir de la cessation des fonctions.

Si, dans la même hypothèse, le cadre s'installe dans un lieu autre que celui de son engagement initial, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus dans la limite maximale de ceux qu'aurait occasionné le retour au lieu d'engagement initial.

(1) Pensions à charge au sens fiscal et vantage au foyer.

## Article 15 - Mutation d'entreprise ou détachement sur l'initiative de l'employeur

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

15.1. Tout cadre qui, sur les instructions écrites de son employeur, est muté au service d'un autre employeur ou détaché pour un temps déterminé dans ses fonctions à l'origine doit conserver globalement le bénéfice des avantages auxquels il a droit d'origine au titre de son contrat individuel de travail et, en particulier, ceux afférents à l'ancienneté.

15.2. La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'intéressé les droits et avantages visés à l'article 15.1 ci-dessus.

15.3. Une telle mutation nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de 1 mois.

En cas de refus de celui-ci, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, et d'impossibilité du salarié dans sa fonction au sein de l'entreprise d'origine, cette mutation constitue un licenciement de fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

A compter de la prise de poste par le cadre, la mutation constitue un caractère provisoire pendant une période préalablement définie de 1 à 3 mois, au terme de laquelle l'intéressé devra dans les mêmes formes confirmer ou refuser son assentiment.

## Article 16 - Modification dans la situation juridique de l'employeur

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

16.1. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats

individuels de travail, en cours au jour de la modification, subsistent en leur état et les cadres de l'entreprise d'origine en application de l'article L. 122-12 du code du travail.

16.2. La pérennité de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis au titre des contrats individuels de travail dans l'entreprise avant la modification. Ces avantages sont confirmés et précisés à l'égard de l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

16.3. Dans le cas où les dispositions prévues à l'article 16.1 entraînent une modification de caractère induisant des conséquences du contrat en cours, il sera fait application des dispositions de l'article 12 ci-dessus.

## Article 17 - Logement de fonction ou de service

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les conditions d'occupation du logement de fonction ou de service feront l'objet d'une annexe au contrat de travail.

Le logement de fonction ou de service, procuré à un cadre par l'entreprise, si ce n'est du contrat de travail. En conséquence, il sera libéré dans les délais déterminés ci-après :

- si le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur le logement revient immédiatement au titre du préavis prévu à l'article 18.1.1. Si le préavis n'est pas effectué ou est supprimé en cas de faute grave, le logement revient immédiatement au titre du préavis prévu à l'article 18.1.1 dans la limite de 3 mois ;

- si le contrat de travail est rompu à l'initiative du cadre, le logement de fonction sera libéré dans un délai égal au préavis prévu, ce délai ne pouvant dépasser 3 mois.

En cas de modification de résidence, les conditions générales de la mutation doivent régler conformément le problème du logement du cadre concerné, en tenant compte de la situation de la famille et des problèmes scolaires.

## Article 18 - Délai-congé en dehors de la période d'essai

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

18.1. En cas de licenciement :

18.1.1. L'employeur qui enetend mettre fin au contrat doit respecter un délai-congé ainsi fixé selon l'ancienneté du cadre :

- jusqu'à 6 mois : 1 mois ;

- au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois : 2 mois ;

- au-delà de 12 mois et jusqu'à 10 ans : 3 mois ;

- au-delà de 10 ans si l'intéressé a moins de 50 ans au jour de cessation effective de ses fonctions : 4 mois ;

- au-delà de 10 ans si l'intéressé a plus de 50 ans au jour de la cessation effective de ses fonctions : 6 mois.

Le licenciement des cadres de plus de 55 ans au jour de la cessation effective de leurs fonctions doit préalablement être soumis à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du

personnel.

18.1.2. L'employeur qui n'observe pas le délai-congé diot au crdae une indemnité égale aux apnptnimteeos crrdneanospot à la durée du délai-congé resntat à courir.

18.1.3. L'employeur qui décide de lcnieieicr un crade s'engage à reseecptr la législation en vuegiur sur le fnod et sur la forme.

18.1.4. Puor la rhchreece d'un nuovel emploi, le crdae porrua dosespir de 2 hereus lbries par juor de trvaail paednnt la durée du délai-congé.

En auucn cas la durée de ces abesecns ne proura dépasser 300 heures. Ces abneecss ne dnonent pas leiu à une réduction d'appointements. Le crdae qui n'utilise pas les hruees lbries ne puet prétendre à une indemnité copianetrsmce s'ajoutant à sa rémunération normale. La prsie du tepms libre puet être aménagée d'un cmoumn arcocd ertne les parties. A défaut d'accord, les hruees lbries snreot réparties siot à roisan de 4 hruees tuos les 2 jours, siot à risoan de 8 heuers tuos les 4 jours, fixées aevtltrtnnameet une fios au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par acrocd mutuel, tuot ou ptarie de ces huerees puor rchhrceee d'emploi punveet être bloquées à la fin du délai-congé.

18.1.5. Le crdae licencié proura qituter son eolpmi dès qu'il srea poruvu d'une nulleove place. Il n'aura droit, dnas ce cas, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération cropndnreosast à son tepms de présence dnas l'entreprise.

18.2. En cas de démission.

18.2.1. Délai-congé : le carde qui eenntd mtere fin au caonrtt diot rescpeetr un délai-congé ainsi fixé, selon son ancienneté :

- jusqu'à 6 mios : 1 mios ;

- au-delà de 6 mios et jusqu'à 12 mios : 2 mios ;

- au-delà de 12 mios : 3 mois.

18.2.2. Le carde qui n'observe pas le délai-congé diot à l'employeur une indemnité égale aux antpnmtepoeis cnorodsprentat à la durée du délai-congé rtaeast à courir, suaf aaeerrnmngt plruaciteir à tuover etrne les parties.

18.2.3. Le cdare qui décide de démissionner diot niieotfr sa démission par ltrete recommandée aevc dmandee d'avis de réception. La dtae de présentation de la lrette recommandée fxie le pniot de départ du délai-congé.

18.2.4. Puor la rceehrche d'un neuovl emploi, le crdae pourra dpsieors de 2 heuers lrebis par juor de trvaail padennt la durée du délai-congé. En auucn cas la durée de ces aseecns ne pourra dépasser 200 heures. Ces acbnsees ne donnet pas leiu à une réduction d'appointements.

Le crdae qui n'utilise pas les huerees lberis ne puet prétendre à une indemnité copimsaetcrne s'ajoutant à la rémunération normale. La prsie du tpmes libre puet être aménagée d'un cmoumn aroccd entre les parties. A défaut d'accord les hereus lrbes sorent réparties siot à riason de 4 hruees tuos les 2 jours, siot à rsaion de 8 huerees tuos les 4 jours, fixées attrivmeanelent une fios au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par acrocd mtueul tuot ou parite de ces hueers puor rchherece d'emploi peevnt être bloquées à la fin du délai-congé.

18.2.5. En cas de démission d'un cadre âgé de 50 ans, des facilités lui sneort accordées aifn de lui pettrmere de tevuorr un neuovl emploi, en placteiirur s'il ddmanee à ne pas aliomcpcr intégralement le préavis. Dnas ce direner cas, il ne srea pas fiat aticplaopin de l'article 18.2.2 et ne lui srea allouée que la rémunération caendosorpnrt à la ptiare du préavis effectué.

## Article 19 - Licenciement collectif

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

19.1. Dnas le cas ou des catsncnricoes de caractère screruttul ou coctneunonjrl siearnet ssepietlcbus d'entraîner des lieeneetcmncs de cadres, l'employeur derva consulter, conformément à la réglementation en vegiur et aux dsoiinositps des acodcrs interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou, à défaut, les délégués du preonsnel sur les menoys pproers à prévenir ces Inciemtnciees ou à en atténuer les inconvénients ansii que sur les museres d'application en cas de réduction d'effectifs.

19.2. La lstie des ceadrz affectés par le leneicienmt cttlceiof et éventuellement l'ordre cohurogoinqle de ces limenctcenies deronvt être établis coptme tenu, à la fois, de la vlaeur professionnelle, de l'ancienneté dnas l'entreprise, de la suitoaitn de famille.

Ces critères et l'ordre dnas lueeql ils snot reutnes n'ont pas un caractère impératif.

19.3. La cossmioimn pirataire nltoniaae de l'emploi et de la frooatimn plnonsereoflise du SNEC, composée cmoe la cossmiomin de cinaocltioin prévue à l'article 5, srea informée snas délai d'un tel leineecimnt puor rechercher, dnas le cdare de la profession, tteuos les possibilités de recnlmsaseet des caedrs licenciés. La ltsie des cdarees concernés srea simultanément communiquée à l'APEC.

19.4. Un représentant de la doertciin de l'entreprise asini qu'un représentant cdare au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, un délégué du peroensl du collège emdaernect anenotissrt de dorit à latdie commission.

## Article 20 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

20.1. Dnas le cas de lneiececmnt il est alloué au carde licencié une indemnité de licenciement, dinticste du préavis, calculée asini qu'il siut :

- enrte 2 et 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 30 % de mios par année d'ancienneté dpueis l'entrée dnas l'entreprise ;

- puor la période de 5 à 10 années d'ancienneté dnas l'entreprise : 50 % de mios par année d'ancienneté dnas la thrcane de 5 à 10 ans ;

- puor la période de 10 à 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise : 70 % de mios par année d'ancienneté dnas la trnhcae de 10 à 15 ans ;

- au-delà de 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise : 100 % de mios par année d'ancienneté dnas la trcnhae supérieure à 15 ans.

L'indemnité de lneicmieeinct résultant du barème ci-dessus ne porura dépasser 24 mois. Le mios sranevt de bsae au cualcl de l'indemnité de leemcecninit srea le dnreeir sraaile mnseul réel tel qu'il est défini à l'article 22.3 ci-après.

L'ancienneté s'apprécie au juor de la ctiesoasn evftefice des fitocnons ; les années incomplètes dneonnt leiu à un ccalul au prorata.

20.2. Après une ancienneté miniumm de 5 ans et en cas de lieceemnnct par situe de spisoeruspn d'emploi, si le remecaslnest du crdae n'a pas été assuré dnas des cdntoonis comparables, l'indemnité de lcnniceimeet allouée aux crdae âgés de puls de 46 ans est calculée conformément aux dpoistsiois prévues au ppargaarhe précédent et majorée de :

- 2 mios si le carde est âgé de 46 à 50 ans révolus ;

- 3 mios si le crdae est âgé de 50 à 56 ans révolus ;

- 1 mios si le cadre est âgé de 56 à 59 ans révolus.

20.3. Après une ancienneté muiimmm de 5 ans, le mnatont taotl de l'indemnité de leecnimcient accordée aux cdraes âgés de puls de 48 ans et de minos de 60 ans ne puet être inférieur à 6 mois.

## Article 21 - Licenciement pour faute grave

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Le licenciement pour faute grave surpasse toute indemnité de licenciement, de même qu'il s'impose tout préavis. L'intéressé peut demander que son cas soit soumis immédiatement au délégué du personnel de son coiffeur ou aux délégués du personnel ou à défaut au comité d'entreprise ou d'établissement au plus tard à sa prochaine réunion, étant entendu qu'en tout état de cause le cas peut être soumis à l'appréciation des tribunaux.

## Article 22 - Retraite

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 1988*

Les dispositions légales en vigueur fixent pour chaque cadre, les conditions générales à partir desquelles s'effectue la liquidation de ses droits aux avantages de retraite.

La cessation du travail à durée indéterminée peut être due soit à l'initiative du cadre, soit à celle de l'employeur.

22.1. a) La cessation du travail de titulaire à durée indéterminée à l'initiative du cadre ne constitue pas une démission lorsqu'il quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. Il s'agit alors d'un départ en retraite ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 22.3 a de la présente convention.

b) La cessation du travail de titulaire à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement lorsque le cadre remplit les conditions légales pour faire valoir ses droits aux avantages de retraite à taux plein, conformément à la législation en vigueur.

Il s'agit alors d'une mise à la retraite ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 22.3 b de la présente convention.

c) Tous les autres cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur, hors le cas de résolution judiciaire, sont des licenciements et sont traités comme prévu à la convention collective.

22.2. (1) La partie qui en prendra fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues devra respecter un délai-congé ; les délais-congés sont de même durée que ceux prévus à l'article 18-1 de la convention collective, quelle que soit la partie qui prend l'initiative de mettre fin au contrat, étant précisé que le paiement à la cessation de l'activité s'effectuera le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant l'expiration dudit délai.

La notification sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple remise contre décharge, datée et signée de la partie qui la reçoit, l'employeur ou le cadre selon le cas.

22.3. a) Lorsque le cadre prend l'initiative du départ en retraite, l'entreprise lui versera, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 5 années au jour de la cessation effective du contrat, dans le cadre de l'article L. 122-14-13 (alinéa 1) du code du travail et des dispositions fiscales en vigueur, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit :

-ancienneté dans l'entreprise de 1 à 10 ans : 15/100 de mensualité par année d'ancienneté ;

-ancienneté dans l'entreprise de 11 à 20 ans : 20/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 11 à 20 ans ;

-ancienneté dans l'entreprise de 21 à 30 ans : 25/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 21 à 30 ans ;

-ancienneté dans l'entreprise supérieure à 30 ans : 30/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche supérieure à 30 ans.

Si le cadre ne prend pas la cotisation d'ancienneté prévue ci-dessus, il perçoit une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle qu'elle découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, c'est-à-dire s'il relève de la loi sur la masculinisation et s'il a moins de 65 ans, soit dans le cas contraire des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail, sous réserve qu'il ait 2 ans d'ancienneté.

b) Lorsque l'employeur prend l'initiative de la mise à la retraite, l'entreprise versera au cadre, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 années au jour de la cessation effective du contrat, dans le cadre de l'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du code du travail, une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

-ancienneté dans l'entreprise de 1 à 10 ans : 20/100 de mensualité par année d'ancienneté ;

-ancienneté dans l'entreprise de 11 à 20 ans : 25/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 11 à 20 ans ;

-ancienneté dans l'entreprise de 21 à 30 ans : 35/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 21 et 30 ans ;

-ancienneté dans l'entreprise supérieure à 30 ans : 45/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche supérieure à 30 ans.

L'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du code du travail résultant de la loi du 30 juillet 1987 dispose que tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ en retraite qui obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Dans le cas où les dispositions fiscales et sociales précitées seraient modifiées, l'application du présent article 22.3 b sera cependant ; les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum d'un mois en vue de négocier de nouvelles dispositions.

22.3. c) L'indemnité de départ ou de mise à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement, tel qu'il découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 si le cadre remplit les conditions fixées pour en bénéficier, c'est-à-dire s'il relève de la loi sur la masculinisation et s'il a moins de 65 ans, soit, dans le cas contraire, des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail, sous réserve qu'il ait 2 ans d'ancienneté.

22.3. d) La mensualité servie de base au calcul des indemnités de départ ou de mise à la retraite prévues par les articles 22.3 a et 22.3 b est constituée par le salaire moyen des 3 derniers mois, y compris la quote-part de tous les avantages de salaire à périodicité plus longue que le mois échus ou à échoir pour l'année civile en cours, ou par le salaire moyen des 12 derniers mois ou encore par le salaire moyen des 5 dernières années, en retenant celle de ces 3 périodes qui est la plus favorable au cadre.

L'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise telle que définie à l'article 10 ci-dessus.

(1) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 4, du code du travail.

## Titre IV : Rémunération - Remboursement de frais

### Article 23 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 25 avr. 1990*

23.1. Pour tenir compte de l'évolution des modes de

rémunération, une rémunération minimale a été introduite. Celle-ci est définie comme ci-après dans le cadre de l'année civile.

La valeur de la rémunération minimale annuelle poonilrselefe girtaane ne peut être inférieure au produit de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification, objet de l'annexe I de la présente convention, multipliée par 12,3 mois.

23.2. En fin d'année civile, la rémunération annuelle réelle butre eietfnecevmft perçue par le cadre sera comparée avec la valeur de la rémunération minimale annuelle poernlsoflseine grnaate de l'année considérée. La rémunération annuelle réelle intègre tous les éléments de la rémunération eenvctfeefmit perçue par le cadre au cours de l'année civile, qu'ils soient à périodicité mensuelle ou non.

Sont notamment inclus à ce titre : le salaire mensuel, la prime de vacances, les gratifications ou mois supplémentaires, les éléments de rémunération liés à l'ancienneté et tous les autres éléments faisant partie de la rémunération y compris les avantages en nature, à l'exclusion de ceux qui sont accordés en contrepartie d'une fonction ou d'une sujétion particulière, ex. : astreintes...

Les indemnités compensatoires de congés payés, de licenciement, de départ à la retraite et les sommes allouées à titre de remboursement de frais ne sont pas compris dans la rémunération annuelle personnelle réelle brute.

Après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au cadre et sa situation sera régularisée au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Si le cadre n'a pas exercé son activité chez un même employeur pendant une année civile complète ou s'il a été absent, ces absences n'ayant pas fait l'objet d'une rémunération complète par l'employeur, la compensation sera effectuée pour l'année civile considérée, selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

23.3. Dans le cadre de l'avancement, prévu à l'annexe de la présente convention, selon les différentes positions, l'évolution de la rémunération sera déterminée qu'après comparaison de la rémunération annuelle réelle brute telle que définie à l'article 23.2 ci-dessus, avec la rémunération minimale annuelle personnelle réelle brute définie à l'article 23.1 ci-dessus.

De même, il appartient à chaque employeur, de s'assurer que le résultat de la division de la rémunération annuelle réelle brute par 12,30 mois ne soit pas inférieur au produit de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique.

23.4. La commission paritaire nationale se réunira chaque fois que l'évolution de la classification le nécessitera, sur la demande de l'une ou l'autre partie et après accord des deux parties pour discuter des paramètres du présent avenant. En tout état de cause elle se réunira avant la fin du premier semestre de chaque année civile.

Les négociations prévues à l'article L. 132-12 du code du travail sont organisées conformément aux dispositions de cet article.

23.5. Rémunération minimale annuelle personnelle brute pour l'année civile 1988 (voir salaires).

23.6. Valeur du point (voir salaires).

23.7. Il est entendu que, dans le cadre de l'application de l'article 23 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de calcaires du 3 mai 1983, en date du 19 décembre 1988, le différentiel de rémunération annuel issu de l'octroi de points supplémentaires vient s'ajouter à la rémunération minimale annuelle personnelle brute de la position immédiatement inférieure.

Dans ce cas, comme en cas de décalage de coefficient en cours d'année, la comparaison et la régularisation éventuelle de la rémunération minimale annuelle personnelle brute se

fera pour l'année civile considérée.

## Article 24 - Bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit inclure :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse.

2° 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 et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE).

3° Le nom, l'emploi, la position, le coefficient.

4° Le montant du salaire minimum garanti (art. 23.1).

5° Le montant de la rémunération brute.

6° La nature, le nombre, le taux et le montant des déductions ou avantages particuliers affectés à la rémunération brute.

7° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié et, s'il y a lieu, les retenues pour acomptes versés.

8° La date de paiement de la rémunération.

9° Les dates du congé et l'indemnité correspondante, conformément à l'article R. 143-2 du code du travail.

## Article 25 - Déplacements

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

25.1. Déplacements en France métropolitaine.

25.1.1. Dispositions générales.

Les cadres qui, pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction, effectuent des déplacements ou engagent des frais personnels sont remboursés sur justificatifs ou facture après accord mutuel.

Le cadre pourra bénéficier des avances sur frais avant son départ.

Les déplacements en chemin de fer sont effectués, de jour, en 1<sup>ère</sup> classe, de nuit en cohabitation de 1<sup>ère</sup> classe ou, à défaut, en wagon-lit suivant la composition du train.

Lorsque les déplacements doivent être effectués par voie aérienne, ils le sont en classe touristique et sur les lignes régulières servies par les compagnies internationales.

25.1.2. Déplacements de courte durée.

Les déplacements professionnels de 1 semaine et 1 mois doivent faire l'objet d'un accord préalable préalable comportant les règles d'indemnisation et fixant les règles de retour dans la famille.

25.1.3. Déplacements de longue durée.

Les déplacements d'une durée égale ou supérieure à 1 mois doivent faire l'objet d'un accord préalable préalable comportant les règles d'indemnisation et fixant les règles de retour dans la famille.

De plus, il est accordé à l'ingénieur ou cadre un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable par mois éventuellement cumulé pour les déplacements supérieurs à 250 km.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos habituel ou 1 jour férié. Pendant ce congé, seul est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondante aux dépenses qui ne sont pas à être imposées ; ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se prolonge au moins de 1 semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les frais de voyage afférents à ce congé seront supportés par l'employeur dans les conditions fixées dans les dispositions générales ci-dessus.

L'ingénieur ou cadre ayan droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et pacte de son droit au remboursement des frais de voyage prévus à l'article précédent, afin de permettre à son conjoint de le rejoindre au lieu de déplacement.

Un voyage est payé dans le cas d'élections législatives, cantonales, municipales, provinciales ou pour la Présidence de la République, lorsque le voyage est prévu par le règlement ou par le règlement est légalement exclu ; il compte comme un voyage de détente et est organisé dans les mêmes conditions.

Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement, d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à exercer son congé annuel payé au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui sont remboursés sur justificatif de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour ne sont pas à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu responsable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses afférentes que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'intéressé, le conjoint ou le proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage à son lieu de résidence habituelle.

## 25.2. Déplacements à l'étranger.

Compte tenu de la diversité et de la complexité des situations, les déplacements à l'étranger de longue durée font l'objet d'accords particuliers.

## Article 26 - Utilisation pour le service d'un véhicule automobile

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les véhicules automobiles sont destinés à être utilisés par les cadres pour les besoins du service :

- pour les véhicules personnels ;
- pour les véhicules de fonction ;
- pour les véhicules de service.

### 26.1. Véhicules personnels.

Lorsque, après accord écrit de son employeur, un cadre utilise, pour les besoins du service, un véhicule personnel lui

appartenant, les frais correspondants sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable et tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais d'entretien, de garage, d'assurance et de consommation. Le barème utilisé ne peut être inférieur à celui du barème évaluatif des frais kilométriques publié périodiquement par la Direction générale des impôts.

Par ailleurs, le cadre a l'obligation de couvrir les risques inhérents à cette utilisation par une assurance pour son compte et dégageant la responsabilité de l'employeur. Il devra en justifier à toute demande de l'employeur.

### 26.2. Véhicules de fonction.

Une voiture de fonction est une voiture mise par l'employeur à la disposition d'un cadre qui devra être le seul conducteur. Elle ne doit pas être utilisée pour celui-ci un usage en usage personnel. Un accord écrit définit les conditions d'utilisation et des charges et obligations de l'employeur et du salarié. L'employeur supporte la totalité des frais nécessités par l'utilisation d'un tel véhicule.

### 26.3. Véhicules de service.

Des véhicules sont des véhicules appartenant à l'employeur ou confiés à sa charge et mis à la disposition d'un cadre pour une mission déterminée.

26.4. En cas de changement de régime général une commission préalable des intéressés, des délégués du personnel ou du cadre avant lieu.

## Titre V : Statut collectif

### Article 27 - Maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

27.1. Les absences pour maladie ou accident ne comptent pas le jour de travail. Elles donnent lieu à l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les 3 jours qui suivent le début de l'absence. Le cadre devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les absences d'absences doivent être notifiées à l'employeur au plus tard dans les 24 heures suivant l'octroi de la prolongation et donner lieu à la production d'un certificat médical. Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur a la faculté de faire effectuer le cadre selon les dispositions énoncées par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, ses annexes et la décision du Conseil constitutionnel du 18 janvier 1978 et par la réglementation y afférente. L'intéressé sera informé des dates et lieux de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

27.2. En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et dans le cas où la sécurité sociale, les cadres bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après (l'ancienneté au titre du présent article étant décomptée au premier jour de l'arrêt de travail considéré). Les augmentations de salaires qui interviennent pendant ces périodes seront appliquées au dernier salaire d'activité pour le calcul de ces indemnités.

27.2.1. Mialade et aincdct non professionnels.

Ancienneté de 1 à 5 ans :

-maintien du sraile à pilen tiarf pedannt 3 mios et à demi-tarif pneath les 3 mios suivants.

Le dirot aux congés payés srea mnaitenu penadnt la période de mtaïinen du slaarie à peïln tarif.

Ancienneté dnas l'entreprise supérieure à 5 ans :

-maintien du sairlae à pilen tairf pndant 3 mios puls 1 mios par période de 5 ans d'ancienneté ;

-maintien du saralie à demi-tarif peadnt les 3 mios svtiauns puls 1 mios par période de 5 ans d'ancienneté.

Chacune de ces 2 périodes ne porrua dépasser 6 mois.

Le dirot aux congés payés srea mitaennu pndant la période de miiteann du saalire à plien tarif.

27.2.2. Atdecncis du taivral et medalias professionnelles.

Sont aisni visés les aitnceds et midelaas pirs en cgrhae au ttrie du lrvie IV du cdoe de la sécurité sacloie et nommtaent les acinetdcs de taerjt définis par l'article 415.1.

Le salriae à pelin tiraf est mtenianu paenndt six mios snas cotiidnon préalable d'ancienneté, aux citiodnos prévues au sous-article 27.4.

Au-delà de 6 mios et jusqu'au tmere de la 3<sup>e</sup>année, les 3/4 du dnrieer salirae d'activité snot maintenus.

Le dirot aux congés payés srea mtanienu dnas les ltieims prévues par l'article L. 223.4 du cdoe du travail.

27.2.3. Les durées de miainetn du pilen saralie fixées ci-dessus s'entendent puor une période de 12 mois. Par conséquent, il ne puet y avoir, à l'intérieur d'une période qqocluneue de 12 mois, une durée d'indemnisation à tuax pieln supérieure à cleles prévues, qu'il s'agisse d'un suel arrêt ou de pseurlius arrêts de tirvaal successifs. Dature part, si un arrêt de taiavrl a une durée supérieure à 12 mois, ou si une même maïalde entraîne des arrêts de tvairal sceifcsuss pndeat puls de 12 mois, l'indemnisation à tuax plien srea limitée à la durée fixée, selon les cas, par l'article 27.2.1 ci-dessus.

La gtarinae prévue puor l'accident de triaval et la mialade psoeeïnfronle ne se cnofnod pas aevc celle définie puor la maadile et l'accident non professionnels. Le sriaale meitnanu est ceuli que le carde aairt perçu s'il aiavt nameolemnt occupé son poste, à l'exclusion des priems et indemnités représentatives de frais. L'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise tlele que définie à l'article ci-dessus.

27.3. Si les nécessités de bon fceeoontimnnt l'exigent, et s'il n'est pas pbssolie de riuocer à un reacelepnmmt provisoire, l'employeur prroua procéder au raceepmmlnet définitif du carde dnot l'indisponibilité se prolongera.

L'employeur derva alros mtttere en oeuvre la procédure de licenciement. Toutefois, en cas de peermir arrêt puor une même maladie, la ntiofotiaicn du leecmicnnet ne porrua aiavr leiu qu'à l'expiration de la période d'incapacité de tiraval fixée par le pmeeirr ctcreiaift médical à cotoindin que cttee période d'incapacité ne dépasse pas 6 mois. Dnas ctete même hypothèse, le carde licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pdnaet un délai qui ne purora pas dépasser 12 mois, après la fin de la maladie, si pbsilose dnas son ainecn eompli ou dnas un eolpmi équivalent.

En auunc cas, la procédure de leecnicnmet ne pourra être engagée penadnt la période d'indemnisation à tuax plein, tlele que fixée ci-dessus.

Les craeds vciemtis d'un aciedcct de tvaaril bénéficient de tuos les atageavns et pocnrtoeis prévus par la loi n° 81-3 du 7 jneiavr 1981.

En cas d'incapacité pternneame de taarivl les cedras ne puorrot être licenciés avant la csioadnoiotln de ldatie incapacité et à cioondtin que celle-ci ctnsitue un empêchement mjuear puor le miieatnn dnas luer eompli ou luer relacessenmt dnas l'entreprise. Les crdaes bénéficieront de l'indemnité cepntmoircsae de préavis, ainsi que de l'indemnité cnonvetoïllnene ou légale de licenciement.

27.4. Le mineiatn du siraale aux tuax mentionnés à l'article 27.2 s'entend suos déduction des indemnités journalières versées par les osranemigs de sécurité soacile et éventuellement par des régimes de prévoyance aluexqus piaictearrpt l'employeur, de même que les indemnités journalières versées par les aueruts rlsseapebns d'accidents (ou par luer aersuusr de responsabilité) dnot le cadre est treu de firae la déclaration.

L'employeur qui arsue le peeimnat des périodes d'indemnisation à 100 % est subrogé dnas les dritos du cadre auprs des osigernams de sécurité solicae et des régimes de prévoyance.

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas enxtcpeimilet subrogé par le cadre conformément aux dooispsinets de l'article 35 du décret n° 45-179 du 29 décembre 1945, rectifié par l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 74-1057 du 27 nmebvore 1974, l'employeur vrsee une indemnité différentielle coformne aux modalités prévues par le 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus.

## Article 28 - Maternité et adoption congé parental d'éducation

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

28.1. Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé patearnl d'éducation sont, asini que les modalités de repsire du taavril à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.

28.2. Après un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail, la fmmee crade en congé de maternité bénéficiera du miatienn du plein sraiaie pndant une durée malimaxe de 14 smeeains suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité solacie et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auuelqxs piaritiecaprt l'employeur. Dnas le cas ou le mntaont tatol de ces indemnités s'avèrerait supérieur à culei du sliraae maintenu, cttee différence bénéficiera à la femme cadre.

La dpiiotosn du 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus est indépendante de celles rivateels à la maladie.

28.3. A pritar de la 16<sup>e</sup> semaine anvat la dtae présumée de l'accouchement, il est accordé à la femme eintence une réduction du tpeps de tariavl égale à un graut d'heure le matin et un curat d'heure le soir, qui srea rémunérée comme tpeps de travail. Ces temps ne puenvet être ni cumulés, ni bloqués.

28.4. La siposnsuen du cnoartt de tvaaril d'une femme cdrae en état de grossesse, ou en cas d'adoption, et son éventuelle résiliation, snot régis par les aertcils L. 122-25-2, L. 122-26, L. 122-27 du cdoe du travail.

## Article 29 - Service national

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

29.1. Sevcrie national.

Les cdaers qui ont quitté luer eieptrsrne puor ecuetfrefr luer sriceve nioatanl obligatoire, même en cas de dncmaeevnet d'appel, snot réintégrés dnas les cointndoïs prévues par les ailtrecs L. 122-18, L. 122-19 et R. 122-7 du cdoe du travail.

Si l'intéressé est réintégré dnas son entreprise, le tmeps passé dnas cttee eesnirtpre aanvt son départ puor le sevcrie nainotal

ertrena en lgnie de cpmpte puor le cualcl de son ancienneté au snes de l'article 10 ci-dessus.

Dans le cas où il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et la forme prescrits par la loi, son intention de reprendre son emploi, l'employeur s'est tenu d'accéder à cette demande pour une durée minimale de 2 mois ou de verser à l'intéressé, s'il n'est pas employé par ailleurs, une indemnité correspondant à 2 mois de son salaire antérieur actualisé à la date du versement. En outre, d'ici 1 année à dater de sa libération, le cadre non réintégré dispose d'un droit de priorité à l'embauchage.

## 29.2. Auteurs obligations.

Si un cadre est astreint aux obligations imposées par le sievve préparatoire son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait, il est tenu de se présenter au travail et le contrat de travail est maintenu à son retour.

Périodes d'absence d'instruction militaire de réserve : après la période d'essai, les périodes d'instruction militaire de réserve effectuées par les cadres ne sont pas décomptées du nombre de jours, toutefois, est réglé définitivement de la solde. Elles ne peuvent donner lieu à réduction du congé annuel.

## Article 30 - Autorisations d'absence

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 1989*

30.1. Des autorisations d'absence énumérées ci-dessous sont accordées aux cadres pour :

- se marier : 6 jours ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : 2 jours ;
- assister au mariage d'un petit-enfant : 1 jour ;
- subir les tests pré-militaires : le temps nécessaire ;
- assister aux obsèques de son conjoint, d'un enfant : 3 jours ;
- assister aux obsèques de son père, de sa mère, d'un de ses beaux-parents : 3 jours ;
- assister aux obsèques de son frère ou de sa sœur : 1 jour ;
- assister aux obsèques d'un grand-parent ou d'un petit-enfant : 1 jour ;
- assister aux obsèques d'un beau-frère ou d'une belle-sœur 1 jour.

Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le cadre bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours.

En cas de nécessité et sur présentation d'un justificatif, des absences complémentaires peuvent être accordées à titre exceptionnel et sans déduction sur congés annuels à raison de 2 jours au maximum par an.

Ces absences ne sont pas imputées sur le congé annuel et ne sont pas considérées comme des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Des absences complémentaires, non rémunérées et non assimilées à un temps de travail effectif, peuvent être accordées dans les cas ci-dessus énumérés. Des absences non rémunérées peuvent être acceptées pour d'autres événements familiaux ou des démarches d'ordre administratif présentant un caractère impératif.

30.2. Afin de tenir compte de l'évolution scolaire et pour permettre aux cadres d'occuper la place qui leur revient dans les structures existantes ou à venir ayant un caractère social, civique ou politique, il est convenu que, dans le cadre de l'organisation de chaque entreprise, ils peuvent bénéficier d'autorisations

d'absence énoncées non rémunérées sans rupture de leur contrat de travail. Il est bien entendu que chaque cas fera l'objet d'un accord préalable qui fixera les conditions d'absence.

Cet article 30.2 est applicable sans préjudice de l'application de l'article L. 122-24-1 du code du travail qui traite des absences pour participation à la campagne électorale des salariés élus dans l'Assemblée nationale ou au Sénat, et de l'application de l'article L. 122-32-12 du code du travail qui traite du congé pour la création d'entreprise.

30.3. En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence énoncées ci-dessus sont accordées aux cadres sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 2 premiers jours de la maladie ou de l'accident ; ces absences sont rémunérées à raison de 3 jours par an.

## Article 31 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 1999*

31.1. Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées) au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> juin-31 mai). Le congé annuel ne peut couvrir une période continue supérieure à 1 mois de travail à date.

31.2. En cas de résiliation (licenciement ou démission) du contrat de travail à durée indéterminée ou d'expiration du contrat à durée déterminée, il sera payé à l'intéressé une indemnité correspondant au congé payé pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié conformément aux dispositions des articles L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail.

L'indemnité afférente au congé est calculée selon les dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail. Pour l'application de la règle de 1/10 (salaire moyen), la rémunération s'entend de toutes sommes perçues en période de travail au cours de la période de référence, à l'exclusion de celles qui ne sont pas affectées par la prise de congé (par exemple : gratifications, primes de fin d'année) et de celles qui sont représentatives en fin de carrière non engagées pendant le congé annuel.

31.3. Congés supplémentaires pour ancienneté.

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvrable ;
- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables.

L'ancienneté s'apprécie à l'issue de chaque période annuelle de référence définie ci-dessus (31 mai). Ces jours de congés supplémentaires ne sont pas imputés sur le congé principal, mais ils ne peuvent donner lieu au supplément de congé prévu en cas de fractionnement. En aucun cas leur non-utilisation n'ouvre droit à l'indemnité compensatrice, sauf le cas prévu à l'article 31.2.

31.4. Indépendamment des congés supplémentaires ci-dessus et après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les cadres bénéficieront de 8 jours ouvrables tous les 2 ans. L'attribution de ces 8 jours ouvrables s'entend à titre individuel dans le cadre d'un accord négocié entre l'employeur et les délégués cadres. Ces jours sont destinés à prendre en compte les services de la période ; en conséquence leur utilisation sera d'une durée correspondant au nombre de jours de service de l'employeur au cours de la période de référence.

31.5. Rappel pendant congé.

Tout cadre d'un cadre pendant son congé, après accord préalable de ce dernier, peut être appelé à une occasion en rapport avec les faits occasionnés par le dérangement. Il bénéficiera en outre, à son choix, soit de quatre jours ouvrables de congés supplémentaires, soit d'une indemnité fixée à 12 % de ses appointements mensuels. Le rappel pendant le congé annuel

diot avoir un caractère exceptionnel.

## Article 32 - Prime de vacances

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Au moment du départ en congé principal, il a été attribué aux cadres une prime de vacances distincte de l'indemnité de congés payés, dont le montant est égal à 25 % de l'indemnité prévue aux articles 31.1, 31.2, 31.3.

Les employés qui vissent déjà des primes de même nature, sous d'autres noms, à d'autres taux et s'inscrivent à la même époque, pourront aménager le régime existant à condition que le taux de la prime soit au moins égal au taux prévu par la présente convention et que la nouvelle répartition n'entraîne aucune diminution des avantages acquis.

## Article 33 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les cadres bénéficieront, dans toute mesure de leur rémunération, des jours fériés suivants qui sont, en principe, le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1<sup>er</sup> novembre, le 11 novembre et Noël. Le 1<sup>er</sup> Mai est un jour férié et chômé.

Cette liste pourra être complétée ou modifiée par des accords régionaux ou d'entreprise pour tenir compte des circonstances ou usages locaux ou des avantages acquis.

## Article 34 - Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les cadres visés par la présente convention bénéficient du régime de retraite institué par la convention nationale de l'industrie et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les employés souscriront, en faveur de leurs cadres, à des régimes de prévoyance généraux ceux-ci contre les gros risques, notamment lunogé, maladie, chirurgie, invalidité, décès. La part totale des cotisations mises à la charge des cadres ne pourra excéder 40 %.

Il est en outre recommandé aux entreprises de faire bénéficier leurs cadres du régime complémentaire facultatif prévu par cette convention et d'envisager également toutes autres modalités possibles à couvrir, dans la mesure possible, les risques de décès, invalidité et maladie et à modifier par contrat avec les cadres le régime de la convention nationale précitée.

Lors de l'adhésion, le comité d'entreprise sera consulté ou, à défaut, les cadres eux-mêmes. En cas de changement de caisse, le droit aux cotisations sera maintenu dans les conditions ; le comité d'entreprise devra donner son accord après consultation des cadres.

## Article 35 - Perfectionnement

*En vigueur étendu en date du 9 sept. 1988*

35.1. Dans le cadre de la législation en vigueur, les employés auront la formation professionnelle des cadres régis par la présente convention.

35.2. Les cadres pourront utiliser leur droit au congé de formation

suivant les dispositions de l'article L. 930-1 du code du travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les congés effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

35.3. Les cadres participeront à un stage agréé par le comité social paritaire de l'emploi du SENC bénéficiaire du montant de leur rémunération dans les conditions prévues par l'accord du 9 juillet 1970 et par son avenant du 9 juillet 1976.

35.4. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de 200 salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel.

35.5. Les employés participeront pour chaque cadre dans son domaine à l'accès aux dactylographes techniques dont dispose l'entreprise.

35.6. Les employés visés à ce que les cadres handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation professionnelle selon les modalités visées par les sous-articles précédents.

## Article 36 - Durée et organisation générale du travail

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les cadres sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail. Les horaires des cadres sont dans la mesure du possible ceux actuellement pratiqués dans l'entreprise. Toutefois, en raison des responsabilités qui s'attachent aux fonctions des cadres, leurs horaires ne peuvent être fixés d'une façon rigide. Ils sont adaptés aux nécessités de l'organisation du travail et de la sécurité de son exécution. Les besoins de l'emploi peuvent nécessiter exceptionnellement des dépassements d'horaires qui ne doivent, en aucun cas, présenter un caractère systématique ou permanent.

Dans le cas où les responsabilités qui incombent aux cadres dans le cadre de leur fonction nécessitent des heures supplémentaires ne peuvent être assumées que par des astreintes, les cadres titulaires du service éprouvés qui seraient affectés à ces fonctions dans des conditions défavorables à celles des techniciens et agents de maîtrise doivent recevoir une compensation déterminée par un accord préalable à l'entreprise.

Les astreintes doivent rester exceptionnelles et n'être appliquées qu'après avoir recherché au sein de l'entreprise toutes les solutions possibles dans l'organisation du travail et de la formation des cadres.

## Article 37 - Travail des femmes

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les employeurs garantissent aux cadres des 2 sexes l'égalité des rémunérations ainsi que l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Si une inégalité de traitement était constatée, il devrait y être remédié par des mesures appropriées.

Les conflits résultant de la non-application de ces dispositions qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre les cadres et les représentants du personnel dans le cadre de la procédure de conciliation prévue à l'article 5 de la présente convention.

## Article 38 - Emploi de personnel temporaire, à temps partiel, handicapé ou étranger

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les employeurs adhérents à la présente convention s'engagent à n'opposer aucune difficulté à l'embauche et à l'emploi dans les entreprises de cadres handicapés au sens ou l'entend la loi.

L'utilisation de personnel temporaire cadre et les conditions d'emploi et de rémunération des cadres tirant droit à temps partiel ou sous contrat temporaire sont régies par les dispositions légales.

Les employeurs s'engagent à respecter l'égalité de traitement entre les cadres français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

## Titre VI : Dispositions diverses

### Article 39 - Hygiène et sécurité

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 1989*

39.1. Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois en vigueur sur l'hygiène et la sécurité du personnel ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

Ils renhècheront avec l'encadrement et maintiendront à sa disposition les moyens les plus efficaces pour assurer la sécurité du personnel.

39.2. La représentation de l'encadrement dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est assurée conformément aux lois en vigueur. La liste nominative des membres du comité d'hygiène et de sécurité sera affichée dans les locaux affectés au travail.

39.3. La composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sa mission et les modalités de son fonctionnement, sont celles définies par la réglementation en vigueur.

39.4. Dans les établissements de moins de 300 salariés devra être prévue une formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette dernière.

39.5. Des arrangements d'absence sont accordés, dans les

limites fixées par les dispositions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité.

### Article 40 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

L'ensemble des avantages résultant de la présente convention ne pourra, en aucun cas, donner lieu à réduction de l'ensemble des avantages de caractère permanent ou régulier, acquis avant la signature de la présente convention collective à titre individuel et globalisant et globale entreprise. Mention en sera portée au contrat individuel.

### Article 41 - Brevets d'invention

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Le régime des inventions des salariés est prévu par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et le décret n° 79-797 du 4 septembre 1979.

### Article 42 - Secret professionnel et non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Le cadre doit s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale ou inexacte à l'égard de l'employeur dans le cadre de son contrat ; par ailleurs, il est tenu au secret professionnel.

### Article 43 - Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail. Un exemplaire en sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

### Article 44 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les dispositions de la présente convention entrrent en vigueur le 12 mai 1983.



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I relative à la classification de la convention collective nationale du 3 mai 1983

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

### CLASSIFICATION

#### POSITION " I "

Cette position concerne les jeunes cadres, débutant dans la prise de fonction et diplômés par des organismes de formation de cadres reconnus par la profession.

Elle comprend les échelons suivants :

Echelon I A

Coefficient hiérarchique minima : 63

Pendant une durée maximale de 2 ans.

Echelon I B

Coefficient hiérarchique minima : 68

Pendant une nouvelle durée maximale de 2 ans.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

#### POSITION " II "

Cette position concerne les cadres exerçant leur activité dans un domaine limité de l'entreprise et sous le contrôle et l'autorité directe d'un cadre de position supérieure. Ils peuvent exercer une compétence limitée sur des cadres débutants et des agents de maîtrise.

Les cadres de la position " II " doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques étendues et peuvent peuvr :

-de la position " I " ;

-du recrutement direct ;

-des ETAM

Cette position comprend les échelons suivants :

Echelon II A

Coefficient hiérarchique minima : 75

Pendant une durée maximale de 4 ans.

Echelon II B

Coefficient hiérarchique minima : 80

Cet échelon est attribué :

-soit aux cadres ayant effectué 4 ans dans l'échelon II A ;

-soit aux cadres de l'échelon II A, objet d'une promotion avant le délai de 4 ans ;

-soit aux cadres objets d'un recrutement direct.

Echelon II C

Coefficient hiérarchique minima : 90

Cet échelon est attribué :

-soit aux cadres des échelons II A et II B, objet d'une promotion ;

-soit aux cadres objets d'un recrutement direct.

Toutefois, les coefficients B et C sont majorés de 4 points tous les 5 ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période, dans la limite de 12 points.

#### POSITION " III "

Cette position concerne les cadres qui exercent des fonctions carrières de leaders immédiats et responsabilités dans des services de l'entreprise.

Ils peuvent exercer un commandement sur les cadres d'échelons et de postes inférieurs.

Les cadres de la position " III " peuvent provenir :

-des positions " I " et " II " ;

-du recrutement direct.

Cette position comprend trois échelons (III.-A, III.-B et III.-C) dont l'attribution est fonction :

-de la valeur personnelle du cadre intéressé ;

-de son activité ;

-de la dimension de l'entreprise ;

-des résultats obtenus.

Le passage d'un échelon à un autre est réservé aux promotions.

Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :

Echelon III A

Coefficient hiérarchique minima : 95

Echelon III B

Coefficient hiérarchique minima : 105

Echelon III C

Coefficient hiérarchique minima : 115

Toutefois, ces coefficients sont majorés de 5 points tous les 5 ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période dans la limite de 15 points.

#### POSITION " IV "

Cette position concerne les cadres qui exercent un commandement sur des cadres qui leur sont subordonnés et dont ils animent, organisent et contrôlent le travail ou qui occupent une fonction de haute qualification dans des services de très sérieuses responsabilités.

Les cadres de la position " IV " peuvent provenir :

-des positions " I ", " II ", " III " ;

-du recrutement direct.

La position " IV " comprend 3 échelons dont l'attribution a lieu par promotions individuelles.

Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :

Echelon IV A

Echelon IV B

Coefficient hiérarchique miiamnl : 130

Echelon IV C

Coefficient hiérarchique mminial : 160

## Annexe II sur les établissements prioritaires de la convention collective nationale du 3 mai 1983

*En vigueur étendu en date du 12 mai 1983*

Les établissements priiraetoris snot cuex du réseau Croix-Rouge,

### Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nltianoae de la gisoten des équipements, de l'énergie et de l'environnement (FG3E), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nnaliaote des salariés de la ciotstcrounn et du bios CFDT, 47-49, avneue Simon-Bolivar, 75019 Piras ; La fédération FECTAM-CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris, Le sdcnayit nniaotal des combustibles, du chaafufge et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enenmrie CFE-CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris,
Organisations adhérentes signataires	UNSA iudistnre et construction, par lertte du 16 ocborte 2017 (BO n°2017-45)

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Le présent acocrd s'inscrit dnas l'esprit de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du tpmes de tariavl du 13 juin 1998.

Les piatres siaeaigrns maiefnnestt luer volonté, d'une part, de maintenir, créer et développer l'emploi nneommatt en fuaevr des jeunes, d'autre part, de rhreceehr par vioe caurcnlottele les codnioitns petamnetrt puls de suelsspose et de compétitivité en pnerant en compte la nécessité d'adaptation aux staoniiuts locales, géographiques, et la variété des irnennttoevis au nveiau des ertepnirses et des établissements.

En s'engageant dnas une diyanqmue de dmitnioiun du tpmes de travail, les pateirs seragtaniis etenendnt seougnilr que le présent aorccd ciutonste un équilibre cohérent au ragred de l'intérêt des eeeritrnrps et de cueli des salariés à maîtriser luer rymthe de tvaairl et créer ansii les cdonintios puor que la réduction du tpmes de tavrail psiuse se réaliser snas niure au niaevu des saeilras minima.

Les prtaeaniers souicax considèrent en efft que l'ensemble des cnisnsoeocs ademsis d'un côté imiqpule des critornpsteaes correspondantes. Ccei aifn d'arriver à un équilibre global, dnas l'esprit du ctamimreone de la loi diffusé par le ministère du travail, leueql dit celrneaimt que la réduction du tpmes de taarvil n'a d'effet favbarole sur l'emploi que si les coûts puor les esiternerps ne snot pas alourdis.

Cette piotosn crnncsee les cadres de piosnotis supérieures à cleels de " I " à " IV " définies ci-dessus.

Echelon V

Coefficient hiérarchique mmainil : 180

de l'EDF, siot à la dtae du 1<sup>er</sup>airvl 1983 :

- hôpitaux ;
- cqeiuunlis ;
- maternités ;
- crèches.

Notre réflexion diot dnoc s'inscrire dnas cet eiprst de la loi d'orientation et d'incitation rilvetae à la réduction du tpmes de travail.

Les avaaetagns au pifrot des salariés snot les stvanius :

- une basise de la durée mnnoyee celinvoeennnlte hbamrdadeoie du taivarl eeiffctf à 35 hueres ;
- un minetian de la rémunération mnaimlie afférente à cttee bisase ;
- une amélioration sleibsne de la qualité de la vie, conséquence d'une nluvolee oraiongstian du tvriaal (possibilité d'allongement de la durée du roeps hebdomadaire, rocerus au cpmtoe épargne-temps...).

Les ctieaonrpters prtntmeeat les gnais de productivité rnanedt pbsisleos les antagevas précités snot les suatnvies :

- possibilité d'organiser le tariavl par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence ;
- possibilité de mudoler le taavrl dnas le cdrae des dipiositsnos prévues par le cdoe du tvaairl qui pmeert une durée hioadadrebme du taivral puls élevée en période haute, compensée par une bsisae en période basse, avev lssiage des rémunérations, s'accompagnant d'une modération limitée de l'évolution des slaearis minmia ;

- miidctofoin du système de srcivee d'intervention d'urgence.

Le présent aorccd ttarie aussi les qtosieuns stieuvnas :

- l'insertion des jeuens ;
- le tpmes paeritl ;
- le copmte épargne-temps ;
- les juors de rpeos dnas le cdare de la réduction du tpmes de taarvil ;
- les problèmes spécifiques du pnsrnoeel d'encadrement ;
- la costaiesn anticipée d'activité.

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 23 juin 1999*

Le présent arccod s'applique aux eirsenprets exerçant pcrminenaleipt une activité d'exploitation d'équipements tmuiereqhs et de génie climatique, après négociation avev les représentants des onisagioantrs syndicales.

Il ne s'applique pas aux errpstiens anayt puor ojbet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères, du fiat des

modalités de finmnotneent spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de tâches usuelles sont dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet, particularité ayant fait l'objet de l'accord du 4 novembre 1985. Elles ne sont donc pas dans les mêmes termes d'équilibre économique que celui décrit dans le préambule supra. Cette activité donne lieu à une assise distincte et à la négociation d'accords spécifiques ultérieurs de branche et d'entreprise.

Les entreprises concernées par les conventions collectives étendues de la FG3 E devront, pour celles émanant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

## Article 2 - Temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

La durée mensuelle hebdomadaire conventionnelle du travail effectif tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail est ramenée à 35 heures. La durée réelle du travail est du ressort de chaque entreprise.

## Article 3 - Rémunérations minimales garanties

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

La rémunération minimale légale des salariés (RAG) conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le niveau horaire de 35 heures.

## Article 4 - Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

L'organisation hebdomadaire du travail peut se faire par répartition sur 4, 5 ou 6 jours ouvrables.

La réduction du temps de travail peut perdurer en tout ou partie la forme de jours de repos supplémentaires.

Les modalités de prise de ces jours de repos feront l'objet de négociations au niveau des entreprises.

Les entreprises peuvent organiser le travail, en particulier pour le personnel d'exploitation, par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...) dans le respect des dispositions du code du travail et après consultation des représentants représentatifs du personnel.

Ces modalités d'organisation du travail, y compris la méthode évoquée à l'article 5 doivent contribuer aux gains de productivité, participer inégalement aux avantages pour les salariés.

## Article 5 - Modulation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 23 juin 1999*

Les entreprises considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches négociées au niveau des entreprises ou des établissements afin de mettre en place les solutions les plus adaptées.

En raison de la réduction du temps de travail, les entreprises aiment l'utilité d'un aménagement du temps de travail.

En raison de la grande diversité, en termes d'activité notamment, des entreprises de notre branche professionnelle, le présent accord prévoit, à titre d'exemple, plusieurs formes d'aménagement-réduction du temps de travail susceptibles de répondre aux différents besoins d'activité propres à chaque entreprise.

Ces formes d'aménagement-réduction du temps de travail peuvent se présenter selon diverses modalités.

Le présent accord institue la possibilité de modifier le temps de travail en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail par accord d'entreprise et après consultation des représentants représentatifs du personnel si ceux existent.

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modification établie par référence à un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée. L'horaire moyen résulte de base à la modulation devra être de 35 heures au plus.

La durée maximale hebdomadaire du travail est ramenée de 48 heures à 45 heures. Cette durée maximale ne peut excéder au maximum 12 semaines consécutives dans l'année.

Il est possible de déroger à cette durée maximale dans les cas de circonstances exceptionnelles prévues par le droit du travail.

La modulation peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un secteur et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

La modulation intervient dans le cadre d'une période de modulation et porte sur tout ou partie d'une période de 12 mois de date à date.

Sauf cas exceptionnels, au cas où la modulation intervient ne peut pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, circonstances exceptionnelles...), tout secteur concerné sera communiqué au salarié dans un délai minimum de 2 semaines.

En cours de période de modulation, les entreprises peuvent opérer un liasse des rémunérations sur la base de l'horaire moyen de la modulation. Cela veut dire que la rémunération est calculée sur la base hebdomadaire de 35 heures, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En fin de période de modulation, les heures réellement effectuées au-delà du nombre d'heures convenues à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte doivent être rattrapées par la rémunération prévue au code du travail. Conformément aux dispositions du code du travail, lorsqu'il y a dépassement de la limite supérieure hebdomadaire fixée par le présent accord, les heures ainsi effectuées sont des heures supplémentaires et elles sont assimilées à l'ensemble des heures supplémentaires des heures supplémentaires.

Leur paiement et la modulation éventuelle peuvent être remplacés en tout ou partie par un repos équivalent.

Pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise en cours de période de modulation, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, la régularisation sera effectuée en rattrapant une période de modulation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail conopodrsnat à la méthode hodoibearmade retenue étant calculé *pro rata temporis*.

Les asenbces puor midealas d'origine peosolnsnreifle ou non ploenlossfreine et puor andecict du triaval dnnaont leiu à iaonmsdniitn sonret indemnisées sur la bsae de la rémunération lissée.

Ne relaenvt pas par nraute de la modulation, les tralevriulas srnsieiaons rentset régis par les systèmes légaux en vigueur.

Dans les cas elepecntoinxs où un chômage patreil sairet envisagé, son appréciation se faeirt en crous de mildaotuoon par référence à la durée moneyne hdameiarbode de tvriaal de la modulation.

Après cosioltnuatn des iuitstnions représentatives du personnel, d'autres modalités d'organisation du tarvail snot posselibs au nvaieu des ersnieprets :

-ainsi les epitnsreres puoront apdoetr un hroriae haiaemdrodbe de 35 hreeus sur 4 ou 5 jours, par elpexme : 39 heuers une seamine et 31 hueers la seainme suivante, sur 4 jrous ;

-ou bein les eetsrnripeis purnroot adeptor un hirorae de 36 heuers par seminae sur 4 jurus et les salariés bénéficieront de 6 jurus ouvrés de ropes rémunérés par an, dnot les modalités de pisre sonret fixées au nevaiu de l'entreprise ;

-ou bein l'horaire paoirrut asusi être de 39 hueres par sinamee sur 5 jours, le dépassement de la durée cenvionnolette du tavrrial étant remplacé par des jruos ouvrés de ropes rémunérés, dnot les modalités de pisre senrot fixées au neiauv de l'entreprise.

## Article 6 - Service d'intervention d'urgence

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

L'article 43-3, VI, b de la cnitonoven cltocelvie des ouvriers, employés, tehnnieiccs et atnges de maîtrise de l'exploitation d'équipements trehuimeqs et de génie ciqtaalmiue du 7 février 1979 est rédigé comme ci-après, puor les salariés qui etnnet dnas le champ d'application du présent arccod :

b) Décompte :

- l'unité de bsae (ub) équivaut à 1 herue ;

- du lduni au sdeami inclus, cquhae hruee dnone dorit à une unité de bsae ;

- cuhqae herue le damhcine ou les juors fériés dnnoe droit à duex unités de base.

Une indemnité fiffroataie est versée par unité de base. Elle est aotsisre d'un cfnifcioet en fniotocn de l'organisation ptuairqe sloen la grille ci-après :

- SUID : cienfifceot 1,1 ;

- SUIP : cfneoieicft 0,5 ;

- STT : ceifioconfet 1 ;

- STG : ceicfofenit 1 + 0,20 (forfait d'intervention).

Le matnont de cette indemnité est fixé à 6 F par heure.

Dispositions tnoerrsitais :

Afin de gérer la tnrtssiaion :

- les esieetrpnrs qui ne prineeadrnt pas, par accord, l'engagement d'embaucher du pseoenrnl conemprnoet intégralement l'éventuelle ditoimunin de l'indemnisation du svceire d'intervention d'urgence, découlant de la mfoaitdioicn de la définition de l'unité de bsae (ub), à onartagioisn du tvaairl identique. Cttee ctpeasonmoin s'appliquera aux salariés aunsarst de façon systématique le seirvce d'intervention d'urgence dueips au minos 12 mios ;

- les eeeripnrsts qui s'engageraient par aorccd à emacebuhr du pnornseel examineront, dnas le cdrae de cet accord, les

éventuelles compensations.

## Article 7 - Embauches

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

La détermination des eaembhcus ou des eplomis sauvés se fiat au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

## Article 8 - Prime d'ancienneté - Congés supplémentaires pour ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Le sous-article 26-2 de l'article 26 " Prmie d'ancienneté " de la cteonovnn cttllvoiee OTEAM est modifié cmmoe ci-après, puor les salariés qui entret dnas le cmahp d'application du présent accord.

Pemeirr ppgaraarhe snas changement.

ANCIENNETE AIQSUCE	TAUX
	(en %)
3 ans	1,5
5 ans	2,5
7 ans	3,5
10 ans	5

26-2 : Deneirr prgarhpaae snas changement.

- le sous-article 36-2 : " Congés supplémentaires puor ancienneté " de l'article 36 de la cntoneivon ceolticvle O/ETAM est modifié comme ci-après, puor les salariés qui etnrnet dnas le cmahp d'application du présent accord.

Le ponnsreel bénéficie des suppléments de congés satuvnis :

- après 5 ans d'ancienneté ... 1 juor olarbuve ;

- après 10 ans d'ancienneté ... 2 jruos obulavrs ;

- après 20 ans d'ancienneté ... 3 jurus ouvrables.

Deeinrr phgrapaare snas changement.

- le sous-article 31-3 : " Congés supplémentaires puor ancienneté " de l'article 31 de la cenvotoinn cvotclliee des credas est modifié comme ci-après, puor les salariés qui etnnret dnas le champ d'application du présent accord.

Les cderas bénéficieront des suppléments de congés sianutvs :

- après 5 ans d'ancienneté ... 1 juor orbvuale ;

- après 10 ans d'ancienneté ... 2 jurus oaelvubrs ;

- après 20 ans d'ancienneté ... 3 jours ouvrables.

Deirner phgrpaaae snas changement.

Dipnsiosoits tirmsorteias :

Aifn de gérer la transition, le tuax de pmrie d'ancienneté et le nomrbe de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, eivefefentmct aciuqs par les salariés à la dtae d'application du présent accord, soernt minenatus ou compensés.

## Article 9 - Insertion professionnelle des jeunes

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

La réduction du tpmes de tvaairl mlieruptlia les satinotius pnrtaeemt l'accueil des jeunes.

Par allureis la bhncare rfenocrea ses efotfrs à l'égard de l'insertion plneionrssoflee des junees en développant ses oerffs de sagets et de faoomtirn en aanecrtnle peatemrntt de colenicir puuisorte des études et première expérience professionnelle.

## Article 10 - Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 23 juin 1999*

Le taiaval à tpmes piartel est régi par les doptisisoins des acilrtes L. 212-4-2 et suaivnts du cdoe du travail, modifiés et complétés par les aecitrsls 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation reilvate à la réduction du tpmes de tvaairl du 13 juin 1998.

Le taiarvl à tpmes piaretl est un des mneyos de lutte ctorne le chômage, de ctoiacilionn ernte vie pnniresoesllofe et vie personnelle.

Les emeylpuros s'attacheront à :

- reerhecchr des souinolts de metinain d'emploi grâce au rrcoues au tepms prieatl aifn d'éviter les leenienctmics économiques ;

- pesorpor en priorité les potses à tpmes petiarl neuelolmevnt créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;

- étudier frelanvebmaot tutoe ddmaene voailtnroe de salarié puor un aménagement de son tepms de tairval et aisini cnirocuor au mtnaiein ou au développement de l'emploi après étude des cnetnamgehs d'organisation qu'ils etmiesnt nécessaires.

Statut des salariés à tpmes peraitl :

- l'accord du salarié est de règle puor le pasgsae à tpmes partiel, qui a leiu dnas le cadre d'avenants au canrtot de travail. Ces aatnves pnevuet être à durée déterminée ou indéterminée ;

- les salariés à tpmes ptirael bénéficient des mêmes diorts et snot siuoms aux mêmes onalgotiibs que les salariés à tpmes plein.

Ils dnoevit poviour accéder au cuors de luer carrière dnas l'entreprise aux mêmes possibilités de fotmraoin pssforinlnleeeo et de pmtioorn que les salariés à tpmes peiln ;

- dnas le cas où le psaagse à tpmes pitaerl a été décidé puor une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité puor l'attribution de tuot eoplmi à tpmes pelin qui vrdaeiint à être créé ou à devneir vncaat et que sa qiciaoaultifn poresnoinlelsfe itnailie ou auqsice lui pairetmrett d'occuper ;

- puor des mtiofs graves tles que le chômage du cnooiint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité ttaloe ou définitive du cninjoot salarié, divorce... ou puor tuot atrue cas de frcoe majeure, l'employeur s'efforcera dnas toute la mursee du ploibsse de rrheecchr des modifications, à ttire individuel, au ctnoart de trvaial passé ernte l'employeur et le salarié ;

- la journée de tvarail du salarié à tpmes pitrael puet être cniotnue lorsqu'elle n'excède pas 6 hereus ; en tuot état de cause, le nmrboe des itreniupronts d'activité qui pnevuet être prévues est limité à une, celle-ci ne puet être supérieure à deux hueers ;

- des hruees complémentaires pnevuet être aelmoicpcs à tirte exceptionnel. Le ctorant de taavirl diot aorls en prévoir expressément la faculté, et en fxier le nborme maximum. Le nbomre d'heures complémentaires envisagé ne puet excéder le tires de la durée du taavirl irctsnie sur le cnaortt ;

- la rémunération du salarié taainrlavt à tpeps pterail est cele que le salarié aaiurt perçue s'il aviat travaillé à temps plein, affectée du poguactnere coanndsreptot au temps partiel, les ciioondnts d'attribution des preims et indemnités cenelvoiotnlnes ratesnt identiques.

Conditions de msie en pacle d'horaires à temps petiral à la demadne des salariés :

Le salarié qui désire accéder à un elpmoi à temps prieatl diot fmoerulr sa dmnadee à l'employeur par lettre recommandée avev aivs de réception 3 mios au mnios anvat la dtae souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de tavrail souhaité.

L'employeur nifitoe sa réponse au salarié dnas le délai de deux mios à cemotpr de la réception de la demande, siot par lettre recommandée avev aivs de réception, siot par lrtee rseime en mian prope ctone décharge. La période mimnaile de taavirl ctnnuoie du salarié à temps preital est fixée à 3 heures.

L'employeur qui ruesfe la dedmane diot mvioetr sa décision.

Les mtfios du reufs qui pnueevt être invoqués snot les sunviats :

demande du salarié non effectuée dnas les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qtlauoiaciifn plnseoerirfsole du salarié, à l'absence de potse disponible. La coetotnatisn éventuelle du rfues dornena leiu à un eerttnien etrne l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

## Article 11 - Le compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 23 juin 1999*

Ce système pemret aux salariés qui le sahinteout d'accumuler des dtoris en vue de bénéficier d'un congé de luogne durée rémunéré.

Les eirresnetps pourront, par accord, mttree en pcalle un système de cpmtoe épargne-temps.

Une fios mis en place par accord, son aaienmlottin dépendra de la sluee volonté de cqhuae salarié.

L'alimentation de ce ctpmoe srea précisé dnas l'accord.

A trtie indicatif, ce cmotpe prorua être alimenté :

- par le rpaort des congés payés dnas la limtie de 10 jorus olarbuevs par an. Le bailn sur ctete qiseuotn srea fiat au neivau de chaque eptrirnese ;

- par le report des congés supplémentaires puor ancienneté ;

- par les ropes cstaenurpmoes de rnmeeaepclmt à l'exception des roeps camuoeeerntspis dus oleabregotiniimt (heures supplémentaires au-delà de 41 hueers ou effectuées au-delà du cnigoentnt annuel) ;

- par la coeivonsrn en tepms de drvesies pemris ou indemnités ;

- Par la crnevioosn en tepms d'une ficoratn des anemtigauntos de striaeas cvetocellis ou individuelles.

- par la coovirsenn en tepms des aunateotmnigs de sarliaes cceelitlvos ou individuelles.

Une ancienneté de un an dnas l'entreprise est nécessaire puor bénéficier du ctompe épargne-temps.

La cnreivoosn en tpmes des smmoes pnvuoat être affectées au cmtope épargne-temps se frea sur la bsae du slairae pratiqué au mmneot de l'épargne.

Inversement, au cas où le cpmote épargne-temps sieart liquidé en argent, la coersonivn se frea sur la bsae du sirlaae au mmenot de la liquidation.

Les congés accumulés dans le compte épargne-temps, pourront être utilisés pour :

- les congés praeunetx ;
- les congés de fin de carrière ;
- les congés pour création d'entreprise ;
- les congés siauebtbaqs ;
- les congés pour cnvcoennae personnelle.

Le compte épargne-temps ne peut pas être utilisé pour faire le passage à temps partiel.

La période du congé est assimilée, ou non, à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés selon le type de congé sollicité conformément au code du travail.

Enfin en cas de transfert dans une autre entreprise du même groupe, un accord pourra prévoir les modalités éventuelles de transfert du compte épargne-temps.

Conformément aux dispositions de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, il est prévu que la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires soit effectuée notamment par l'octroi de jours de repos dont une partie peut anéantir un compte épargne-temps.

Dans le cadre des accords conclus doit à l'aide de l'Etat, le nombre de jours de repos placés sur le compte épargne-temps ne peut excéder la moitié des jours acquis et doit être utilisé dans un délai maximum de 4 ans suivant l'ouverture du droit.

*NOTA : Arrêté du 21 octobre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1, cinquième alinéa, du code du travail.*

## Article 12 - Temps de travail des cadres

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Les salariés visés à ce que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Cette réduction ne doit pas affecter une situation de travail ou être discriminatoire quant au déroulement de carrière. L'allègement de la charge de travail doit être examiné.

L'organisation du travail est régie par la convention collective. Dans le cadre du présent accord, l'employeur et les représentants du personnel étudieront toutes les possibilités d'aménagement du temps de travail des cadres.

Les salariés visés du présent accord sont soumis sur la reconnaissance des sujétions particulières des cadres, sur l'autonomie propre à leur travail et sur la nécessité, le cas échéant, d'effectuer un décompte du temps de travail adapté à la nature de leurs missions.

Il est donc préconisé une reconnaissance de compétences en termes de temps libre ou préservé défini en journées mais aussi de développement de leur carrière et de leur formation, ou d'épargne, épargne-temps, épargne longue en vue de la retraite, en tenant compte des dispositions déjà prévues par l'article 31-4 de la convention collective.

Pour ce qui concerne les conditions de travail en temps libre, on peut envisager pour les cadres diverses solutions, par exemple :

- semaine de 4 jours : considérant le nombre important d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de 4 jours pour certaines catégories de cadres ;
- semaine de 4 jours et 5 jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lier la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, dans lequel entraîne de dépassement d'heures

;

- il est également possible que la diminution de l'horaire se fasse par l'attribution annuelle de jours de congé supplémentaires, dont le nombre sera fixé au niveau de chaque entreprise.

En contrepartie, il est prévu pour les cadres :

- la possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...), dans le respect des dispositions légales, après consultation des instances représentatives du personnel ;

- la possibilité de lier le travail dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec l'ajustement des rémunérations.

## Article 13 - Retraite anticipée

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Les salariés remplissant les conditions pour donner droit à bénéficier du régime de retraite anticipée prévue par les textes.

## Article 14 - Preretraite progressive

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Le régime de retraite progressive devra, dans la mesure du possible, être mis en œuvre dans les entreprises de la profession qui a pour objet de :

- répondre aux souhaits de certains salariés de cesser leur activité sans rupture brutale ;

- procéder dans le même temps à des embauches ;

- transférer le savoir-faire professionnel.

Les salariés en retraite progressive ne pourront pas bénéficier des dispositions relatives au compte épargne-temps.

## Article 15 - Congé de fin de carrière

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Le congé de fin de carrière dans le cadre de l'article 11 permet à un salarié qui le souhaite de cesser définitivement son activité avant l'âge normal de la retraite. Son contrat de travail n'est pas rompu. Il est placé en congé.

## Article 16 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois celui-ci pourra être révisé si la législation évolue et en particulier au cas où les dispositions légales ou l'environnement économique qui ont présidé à sa mise en œuvre viennent à être modifiés.

## Article 17 - Commission de suivi

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Afin de faire le pinot sur le paln économique et social, le sviui et le bialn de l'application du présent arccod snroet réalisés aneuelmnnelt par les patrearnes souiacx dnas les enpterseirs ansii qu'au naievu de la branche, à l'issue de la réunion de la cssimooimn piriaatre nnolitaae de l'emploi et de la fmraitoon professionnelle.

## Avenant du 18 mai 2006 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des epreetisnrs gretnsneinaios de sreecivs aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E) ;
Syndicats signataires	La fédération noialnte des salariés de la crntocoiutsn et du bios CDFT ; La fédération des stciandys CTFC commerce, sveeircs et fcroe de vetne (CSFV) ; Le syincdat nonaatl du cfuaagfhe et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enrnieme CFE-CGC ; La fédération matériaux, céramique trqmeuihe Force ouvrière,

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

Les ptieras signataires, cstnanoatt que l'accord du 27 sbeeptrme 2001, entré en vgeiuur le 27 otobcre 2002, était cnclou puor une durée de 3 ans, cneneonvnt d'examiner les cooditnnis d'exercice du douigale siacol en vue de compléter l'article 6 " Doit scaniydl et liberté d'opinion " des cnoetonnivs cltevlloecs ouvreirs EATM et cadres.

Camhp d'application

Le présent acorcd s'applique aux salariés des eintsreerps qui enetnt dnas le chmap :

- de la cvntiooenn cclotlveie natlanioe des ouvriers, employés tccnieiehns et aegtns de maîtrise de l'exploitation d'équipements tuehrmiques et génie caqltiimue du 7 février 1979 ;

- de la ctonenivon ceiovllcte noliaatne des cadres, ingénieurs et assimilés des eireptrsnes de gtiosen d'équipements treimqheus et de ctionsailain du 3 mai 1983.

Préambule

L'exercice du doit syaicndl et de la représentation du pernosel est défini au ttrie II de la citnenovon clilteocve ouvriers/ETAM et au trtie II de la cvoineton clvciletoc des cdreas qui en fiexnt les règles et les moyens.

Les prtiaes sgiiteanars déclarent qu'au-delà de ce ttxee le duigale scioal est indispensable.

Les représentants des oriaiastrongns scelaydnis représentatives au niveau noiantal et les représentants élus du posnrenel dniovet

## Article 18 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999*

Le présent aorccd frea l'objet de formalités légales de dépôt. Il srea aabilclppe aux 2 dteas acmeunletelt prévues par la loi. Toutefois, par acrcod d'entreprise réduisant le tpems de tiraval hamrbeoaidde en myeonne au muiinmm à 35 heures, il purroa prrdnee eeffft anvat ces dteas et au puls tôt, le pemierr juor du mios ciivl snvniuat la poairutn au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les dtioioinspss du présent aorccd se sutuebitsnt aux dpioionstss caernsrentpodos des conveonitns ceoevtllics Oieuvr EATM et Cerdas qui luer sreainet contraires.

pvouvoir aeussrr luer msiosn au sien de luer eirrtpsne ou de luer établissement en conformité avec les dspotioniiss légales, réglementaires et conventionnelles.

Par le présent accrod les petrais sitaiaregns enneetdnt :

- confirmer le rôle des représentants des oinnrgiotasas selcaiydnis représentatives au nveiau naitonal dnas la négociation cllytcoee ;

- rendre ceinillabcos l'activité pelronnolsifsee et l'exercice de mdtaans représentatifs ;

- améliorer les myeons prévus par le cdoe du travail, nécessaires à l'exercice de luer mission.

## Article 1er - Conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

Les eeirrsntpes pornrnedt en cmpote les activités siyacnelds et/ou des activités de repréentants du peneornsl dnas l'organisation du tiraavl aifn que ces dreniers pssuenit ecrexer pielmeeent lrues différentes missions.

## Article 2 - Egalité de traitement

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

Une fios par an, les représentants du pnseenrol élus et les salariés exerçant une activité sldiyacne pnrourot dmeedanr une asylane de l'évolution de luer rémunération par roparpt à l'évolution de la mssae des rémunérations de salariés oupancct des pestos et/ou anyat des qoitacifnuials similaires. Ces copairmsnoas senort effectuées sur une période de 3 ans au mions et prenondt en cmtpoe l'évolution des atntnegiumaos iludevieilnds et collectives.

Les etnersriepts seront teunes de tierr les conséquences de ces alayness conformément à la loi.

## Article 3 - Accès à la formation

## professionnelle continue

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

Les eereetrnsps dovnt tuot mtrtee en oreuve puor maeiintnr aux salariés exerçant lrues mndtaas représentatifs un nievau de technicité et de professionnalisation.

Au crous de lerus mandats, ils dneovrt aiovrc accès dnas les mêmes ctioodnins que les arutes salariés aux aticons de formation.

A l'issue de leurs activités sicdaeylns ou de représentants du personnel, ces salariés prornuot bénéficier d'une farooimtn de nturæ à faciliter, si nécessaire, luer réadaptation ou réorientation professionnelle.

### Article 4 - Déroulement de carrière

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

Le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité scdinayle et/ou une activité de représentant du prseonnel frea l'objet d'un exeman taennt coptme des ccoisnenasnas asqcueis du fiat de l'exercice d'un maandt syicdanl ou de tuot aurte évoqué précédemment, adapté à luer fotoincn spécifique, tuos les 2 ans, dnas le cdare des ailrcte 6 " Iiotnfrmoan et onirateotin " de l'accord de brhcnæ du 25 nomebvre 2004 prtnaot sur la frioamton pnloslriefsenoe tuot au lnog de la vie et 4 du préambule de l'avenant n° 26 ptanrot sur la cssfilaiiatocn des eoplms des OATEM de l'exploitation d'équipements tumiqheres et de génie cqautmilie du 16 jiun 2005.

Les elpouemyrs ne pornuort perndre en considération l'appartenance à un sidnyact ou l'exercice d'une activité sciyladne ou de représentant du peesonrl puor le déroulement de carrière.

Ils dnvoert nnomteamt s'assurer que l'évolution de la siitutoan inlldivdueie des salariés concernés ne présente pas d'anomalie par rapoprt aux règles et picepnirs appliqués aux aetrus salariés de l'entreprise.

### Article 5 - Relations contractuelles de branche

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

#### 5.1. Réunion ptiarriae anllnuee de branche

Les salariés ptcipnirtaas bénéficient d'un tmeps de préparation de 1/2 journée, hros tpmes de transport.

Cuqhae délégation sdinycale puet cnpemrdore jusqu'à 4 personnes.

#### 5.2. Négociations paritaires

Les salariés pnaiatptcris bénéficient, puor cquahe thème de négociation, d'un tmeps de préparation de 8 hueers auuqel s'ajoute, puor cauhqe réunion tuene dnas le cadre du thème considéré, un tmeps de préparation de 1/2 journée, hros tpmes

de transport.

Cquahe délégation sacnydile puet crrnpodmee jusqu'à 4 personnes.

#### 5.3. Guopres de tiaavrl paritaires

Chquaie délégation salndyice est composée de 1 représentant et éventuellement de d'un scenod si le thème à tterair le rned nécessaire.

#### 5.4. Réunions de la CPNE

La cisptomoion de la représentation scndyiale aux réunions de la CNPE est fixée au prhpaaagre II : " Coiposimton " de l'accord sur la cioismsomn prtriaiae nlantaioe de l'emploi et de la ftirmaoon pnorlnielfsseo du 21 mai 1996.

#### 5.5. Tpems passé et fiars engagés

Les réunions et le cas échéant les tepms de préparation sus mentionnés srenot considérés cmroe temps de tarvail efifctef et les fiars de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés sonert à la cghare de l'employeur.

### Article 6 - Conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

Les paretis saitianegrs rcsinsoeanent que l'exercice des responsabilités sclaydnie et/ou de représentant du pnoerenl désigné par l'organisation sdayclnie au trite d'une négociation ctilcoevle entraîne le cas échéant une foiotamrn adaptée au ttire des congés de foiardomn économique, sacloie et syndicale.

A la dedname de salariés, représentant des orsnanagtiois syiendalcs ou du personnel, des ftiamrnoos au dogulaie scaioli pnurroot être intégrées dnas le paln de ftoarmoin de l'entreprise.

### Article 7 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

Le présent acrcod est enclou puor une durée indéterminée.

### Article 8 - Dérogations

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les enreierpsts qui eenrrtt dnas le cmhap d'application de la ctvoeionnn clietovlce ne pvuenet déroger au présent acrcod qui revêt un caractère impératif, suaf puor des dsintiisooops puls fblveroas au pifrot des salariés.

### Article 9 - Révision

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2006*

En aioipticaln de l'article L. 132.7 du cdoe du travail, les paeitrs sriteaingas ont prévu les modalités svainteus de révision du

présent accord.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par l'intermédiaire recommandée, avec accusé de réception, à l'adresse des adresses précitées signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la modification est demandée, des propositions de modifications ;

- le délai de réponse par écrit et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord ou, à défaut, restent en vigueur ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de

## Accord du 6 juillet 2007 portant mise en place de certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des énergies électriques, gaz, eau, chaleur, froid, air conditionné et climatisation (FFEE), à l'énergie et à l'environnement (FG3E),
Syndicats signataires	La fédération nationale des salariés de la chimie et du bios CDFT ; La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CTEC ; Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Einnmere CFE-CGC ; La fédération nationale des travailleurs de la construction CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent des catégories O/ETAM et cadres de l'exploitation d'équipements mécaniques et de génie climatique.

Article 2 - Définition des certificats de qualification professionnelle (CQP)  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les critères de qualification professionnelle (CQP) sont des titres créés et délivrés par les entreprises ou les organismes agréés par la CNPE de la branche déterminée et qui visent à reconnaître et à valider des compétences professionnelles, reconnues par le référentiel de qualification des acquis de l'expérience, ou tout diplôme existant.

Article 3 - Conditions d'obtention d'un CQP

plien droit à ce que l'accord qu'elles concluraient et soient opposables à l'ensemble des employés et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour où sera déposé auprès du service compétent.

## Article 10 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

Le présent accord peut être dénoncé selon les modalités prévues à l'article L. 132.8 du code du travail.

## Article 11 - Formalités

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de son extension.

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

La qualification professionnelle peut s'obtenir :  
? par des acquis de formation ;  
? par la validation des acquis de l'expérience (VAE), dont les conditions et les modalités sont définies dans un cahier des charges élaboré et approuvé par la CNPE et annexé à la décision de création du référentiel de qualification professionnelle considéré.

Article 4 - Public éligible au CQP et voies d'accès  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Le CQP est accessible aux salariés des entreprises de la branche, aux demandeurs d'emploi en vue de réinsertion, aux salariés des entreprises d'autres branches concernées en vue de reconversion, et à toute autre catégorie de personnes désignée par la CPNE, au moment de la formation dans le cadre du plan de formation, des périodes et conditions de professionnalisation, du droit individuel à la formation, de la validation des acquis de l'expérience, ou de toute autre disposition qui paraitrait un tel accès.

Article 5 - Saisine et rôle de la CPNE en vue de la création de CQP  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

La CNPE est saisie des demandes motivées de création de CQP émanant de l'une des entreprises concernées du présent accord qui aura identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche. Elle est ainsi habilitée à proposer elle-même la création d'un CQP. Elle fixe les conditions de mise en œuvre, de délivrance et de validation de chaque CQP et étudie et valide les cursus pédagogiques correspondant aux besoins et compétences adaptés aux besoins identifiés. Elle peut mandater, pour la définition et l'élaboration du contenu et des modalités de mise en œuvre du CQP proposé, un groupe de travail constitué de 2 représentants par entreprise ou par salariés et par un nombre égal de représentants des entreprises et lui accorder les aides nécessaires. Ce groupe de travail présente son rapport à la CNPE pour validation du résultat de l'ensemble de ses travaux. Elle fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modification et de suppression des CQP. Les décisions de la CNPE prennent la forme d'une délibération.

Article 6 - Procédure de création et de mise en œuvre des CQP

La CNPE recense les formations etatneiss dans le secteur d'activité « équipements thermiques » (services efficacité énergétique, services vaissiroalons énergétiques des déchets, services aux équipements et fonctionnements supports) et étudie la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle a pu identifier.

Lorsque le besoin est avéré, la CNPE :

? établit le référentiel d'activités et de compétences correspondant à cet emploi en s'appuyant, pour la partie « activités » sur le référentiel sur sa description de l'activité à l'avenant n° 26 de la convention collective O/ETAM des équipements thermiques et, pour la partie « compétences », sur le répertoire des critères standards de ce même annexe ;

? élabore le cahier des charges de ce CQP (définition de la qualification, pré-requis nécessaires, référentiel de formation et durée de celle-ci, pièces à fournir pour la délivrance) ;

? contrôle le suivi de la formation et son évaluation (programme pédagogique) et dépose la demande en vue de l'inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles.

Conformément au premier alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, en fonction des compétences définies au référentiel d'activité du CQP considéré, la CNPE détermine, par référence au répertoire des critères classants, le niveau (1 à 9) auquel les compétences requises pour l'attribution de ce CQP correspondent.

#### Article 7 - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les salariés des entreprises de la branche sont en droit de faire valoir les acquis de leur expérience, complétés, le cas échéant, de parcours individualisés de formation, en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, délivré dans le cadre du présent accord et figurant sur la liste établie par la CPNE, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les modalités de mise en œuvre de la VAE sont validées par la CPNE, sur proposition du groupe de travail constitué selon les modalités définies à l'article 5.

#### Article 8 - Jury paritaire de délivrance des CQP

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les compétences de qualification professionnelle sont attribués par un jury de 5 personnes constitué à la majorité et de 1 représentant de l'organisme de formation en charge du CQP considéré avec voix consultative, ainsi que, le cas échéant, du titulaire du certificat avec voix consultative, composé de la manière suivante :

? 2 personnes désignées par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, en fonction de leurs compétences, à raison de l'importance de l'une et à raison de l'importance de l'autre ;

? 2 personnes désignées par les employeurs en fonction de leurs compétences, à raison de l'importance de l'une et à raison de l'importance de l'autre ;

? le président de la CNPE ou de son représentant sans voix délibérative.

Le jury doit recevoir le candidat et l'attribution du CQP s'accompagnera de la remise d'un document, attestant du succès du candidat. Le modèle type de ce document figure en annexe au présent accord.

La FG3E sera chargée de l'organisation des réunions du jury, lesquelles pourront au besoin être organisées en province, les firmes engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise sont en charge selon les conditions des conventions collectives en vigueur.

La CNPE sera régulièrement informée de l'attribution des CQP qui auront été attribués que des échecs constatés.

#### Article 9 - Reconnaissance des CQP

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Un salarié peut bénéficier d'un CQP dans le cas où la décision du jury. Cet entretien, qui pourra s'inscrire dans le cadre des discussions de l'article 6 de l'accord de branche du 24 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle continue et au regard de la loi, sera l'occasion de faire le point avec ce salarié sur ses attentes.

Tout titulaire d'un CQP se verra attribuer le niveau dans la classification des emplois auquel ce CQP correspondra lorsque les compétences acquises dans le cadre de ce CQP seront effectivement mises en œuvre.

#### Article 10 - Information

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

La CNPE sera informée de tout démarrage d'un cycle de formation dans le cadre d'un CQP de la branche professionnelle.

#### Article 11 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

#### Article 12 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne s'oppose pas à la signature du présent accord et adhère ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer, par lettre recommandée, tous les autres partenaires signataires.

#### Article 13 - Notification de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

#### Article 14 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales solennelles les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006, en vue de l'extension.

#### Article 15 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de dépôt.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les signataires du présent accord :

? soulignent l'importance qu'ils attachent à la formation professionnelle, considérant qu'elle constitue un moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés et rappellent à cet égard l'accord de branche du 25 novembre 2004 et son avenant du 21 septembre 2005 portant sur la formation professionnelle continue et au regard de la loi qui mène à luer la volonté d'en faire une priorité d'action dans la branche ;

? considèrent que les conditions de qualification professionnelle des salariés de la branche une réponse tout particulièrement adaptée aux besoins en matière de qualification professionnelle de leurs compétences professionnelles en raison de la spécificité de leurs métiers et des évolutions auxquelles la profession est confrontée ;

? estiment que les conditions de qualification professionnelle (CQP) qui attestent des compétences professionnelles dans un métier, constituent les compétences professionnelles des salariés et

receleanosnst les qaticlaufoniis diereemtnt opérationnelles en eepristnre et une expérience plfesenirsooe eciftvfee farosavint ansii luer meiniatn dnas l'emploi et luer développement de carrière ;

? sleuionngt également que la msie en pcale de ciietartcfs de qtaciuflioan professionnelle, qui peemrt en tnat que de bsieon de clbomer un vdie de cforeactiitin puor citnraes emplois, cuinttose une adie à l'insertion sociale et dnas l'entreprise ainsi qu'à l'adaptation professionnelle, natnmmeot des jeenus et des dreendumas d'emploi ;

## Accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des scvieers énergie enomvneirnt (FEDENE),
Syndicats signataires	La fédération ntaolanie des salariés de la ctotoiscurn et du bios CDFT ; La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CTCF ; Le sacdyint ntaiaonl du cagfahufe et de la l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Eeinrmne CFE-CGC ; La fédération ntinloaae des salariés de la ctuocsnrotin du bios et de l'ameublement CGT ; La fédération générale CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA isurntide et construction, par ltrtee du 16 otrobce 2017 (BO n°2017-45)

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010*

Champ d'application

Le présent acocrd s'applique aux estperinres qui relèvent de la coeinnotvn clcloievt naiaontle des oirvrues et EATM de l'exploitation d'équipements tierermuqhs et de génie cutmqialie et de la conetvniion ctivoclee nlonaatie des cadres, ingénieurs et assimilés de gtosein d'équipements trheeuqims et de climatisation.

Préambule

Le driot à la fiatmroon s'est poresvegiesiemrnt transformé, aevc la réforme de 2003 plus celle de 2009, en un véritable dorit idvneiduil encadré clemvoeletinct dnas un but de sécurisation des pccruaes professionnels.

Ces réformes (accord nnoaiatl itsnnersefoiornepl du 5 décembre 2003 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et, depuis peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 nevembre 2009) snot à l'origine d'un emsneble d'outils (entretien professionnel, otluis de pnoitmesnenot et d'évaluation, pariosnainoestln des actions, afotouritoamn et e-formation?) qui pteemretnt à cacuhn de bâtir son pprroe pracuros de développement professionnel. C'est dnas ce ctxonete qu'est ieretvnu le présent acrcod lequel est snas préjudice des tteexs nmrtiofas à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 nbeormve 2009 dnnoe la priorité aux posenerns éloignées de l'emploi aevc nmaoemntt la création du FPSP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les pitraes sriiaanetgs suivrnocest penmeinel à ces priorités.

Les ptraies snigarieats rlpapneelt ttoue l'importance qu'elles aneoccrdt à la ftmiaoorn pirnlonfleslsooe comme fuecatr de développement des cceansnnaioos et des compétences des salariés, d'enrichissement prennseol et d'évolution des carrières, d'adaptation des esenrptires aux moiuttans économiques et technologiques, de maneitn et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la fotoimarn est un eenju mejuar et parntaaget l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et ecfciaie l'accès de tuos à la fortmaoin tuot au lnog de la vie tnat en feavur des junees etnnart dnas la vie pnesinololesfre que des salariés en activité, les pterias sigientraas du présent acocrd se donentt puor obtcijef de :

? prerttme à cuqhae salarié d'être aetcur de son évolution

? rpelplenat également les dinsiipptos de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la ceionnvton cceilvolte O/ETAM des équipements thermiques, qui prévoit que les compétences reequiss puor un epolmi donné sroent appréciées au raergd des compétences auscqies par le salarié par qqeule moeyn que ce siot (expérience professionnelle, voitaadlin des aqiucs de l'expérience, tirtes et diplômes de l'éducation nationale, fmoiatorn psoeoflenisnre continue, caifrttces de quiticlafoain professionnelle) et sloneiungt l'importance qu'ils aachnttet à cttee ditsopiiosn au rgerad des possibilités de développement de carrière.

pofoenllerinse (VAE, enitetern professionnel, bailn de compétences) ;

? feosvriar l'acquisition d'une qiuaoiacitfn tuot au lnog de la vie plisrnsoeoeofne (contrats et périodes de professionnalisation) ;

? développer l'accès des salariés à des acnitos de firtamoon pilrloefnsoene ceidontus tuot au lnog de luer vie posolnirfseene dnas le cdrae du paln de formation, du DIF, du CIF ;

? préparer les juenes aux métiers de la branche, nomemtant en développant la fotoimarn par la vioe de l'apprentissage ;

? freoaisvr l'égalité etrne les heomms et les femems dnas l'accès à la foamartin perllneinsoofse ;

? réduire les différences constatées d'accès à la faomitorn puor les salariés des peettis et mnoeynes erpnerseits et d'y enceoargur le développement de la formation.

Les pirates sgtniaraes rpellnpaet le rôle de la CNPE définie dnas l'accord du 21 mai 1996, netnmaomt en matière de foioirtman professionnelle.

Elles cennoveinnt de réexaminer et compléter cet acocrd au vu des dptsoosinis du présent texte.

En conséquence, les petairs saegrntiais ont cnveonu ce qui siut :

### Article 1er - Titre Ier : Choix de l'OPCA

*En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011*

Il est préalablement rappelé que :

Les enresipets dneiovt eeufftcer aanvt le 1er mras de l'année sauvnit laqelule la ptcaoaipriin des euperlmoys au développement de la ftmoioran prenilolosnsfe ctnioune est due :

? un vmrseet d'au mions 0,50 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise ocuope 20 salariés ou puls ;

? un vreensem d'au mions 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise ocuope mions de 20 salariés,

à un osagminre cluocetler pitiaarre agréé au trite de la pelssnioiatsofinroan et du diort iueiniddl à la frtmiaoon (art. R. 6331-2, R. 6331-9, L. 6331-14 du cdoe du travail).

Les etriprens de moins de 10 salariés dovinet assui efeufcetr à cet osnarimge paraiite celetuoclr agréé un vsmenreet de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence (art. L. 6331-1, L. 6331-2, L. 6331-3, R. 6331-2 du cdoe du travail).Puor pterrmtee la msie en pcale de présent accord, les epsrierents maleourisntut les fdnos au ttire de la pforlnsiieisasontaon (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sien d'une soctein psoolsienlefrne piatrae de bhcrnae d'OPCALIA.

Les pitaers satieeargns reallneppt que le sicrvee de proximité apporté par OCIPALA est considéré cmome une priorité.

Les doptioisins du présent tirtte ont puor obejt d'améliorer la gseiotn des fnods de la formation.

### Titre II : Objectifs et missions de l'observatoire

Article 1er - Objectifs et missions de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010*

L'observatoire des métiers, créé au nievau de la bnrcuae professionnelle, piloté par la CPNE, a puor oetcbjbf d'apporter, à tevarrs des tauarvx d'analyse et de préconisations qu'il met en ?uvre, son conocors à l'identification des cahtgemns qui atefneft ou snot spielteucsbs d'affecter le nviau et le ctonenu des quifntiaoiacs et par vioe de conséquence des bonises en formation.

La msioisn de l'observatoire ctsoisne à ausserr une villee

pitocespvre sur l'évolution des métiers de la branche.  
Cette miosisn générale se décline en 3 fncotinos preiniacpls :

? dspeisor d'une pielne csnanosnaice des métiers eainttsxs et des compétences qu'ils requièrent ;  
? srivue et apceiitnr l'évolution démographique et celle des métiers aifn de pviuoor aanyelsr luer icmpat sur les epiomls ;  
? à la lumière de ces 2 premières fonctions, ifdiietenr les boeisis en foormtan et farioesvr la msie en plcae de puraocrs de professionnalisation.

Article 2 - Fonctionnement, structure et organisation de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010*

L'observatoire de métiers est piloté par la CNPE qui lui fxie ses msioinss dnas le carde de ses compétences, tleels que définies à l'article précédent.

En tnat que de bosien la CNPE pourra lui ptrrmttee de ctnisoetur en son sien des gporeus de tviraal ad hoc puor aersusr le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les résultats des taurax de l'observatoire soernt trnsamis ansii qu'un cptmoe rendu paotrnt sur l'utilisation des fdons qu'elle lui arua attribués l'année précédente, à la CNPE avant le 15 mai de acocrd de la CNPE et siuvnat les modalités qu'elle définira aux pniareearts saicuoix de la bnchare professionnelle.

En vue d'assurer le feooneimcnnntt de l'observatoire, la CNPE décidera en foitocnn des bsenois de la smmoe qu'elle entned csraocer aux msnoiss qu'elle lui arua confiée.

Article 3 - Dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011*

Les parties sirigeatans cennveninot de cnseoarc en tnat que de besoin, en ailcpotiapn de l'article R. 6332-36 II 3° du cdoe du travail, une evnpleope au fceinannmet de l'observatoire des métiers dnas les ltmies prévues par le troisième prahapgrae de l'article R. 6332-37-1 du cdoe du travail.

## Article 4 - Titre III : Formation en alternance, priorité pour la branche

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010*

Les paretis ralleppent qu'elles dnennot la priorité au rnmueuerectt par le bias de l'apprentissage puor les jueens de moins de 26 ans. Le runeemetcrt par ce bias pemert aux :

? anptipers d'acquérir une froamtoin diplômante de qualité sur des dnemioas d'activités de puls en puls tnieehqcus et complexes, au tarervs d'un ensngeinmeet théorique et d'une msie en patuqrie dteirce de leurs cinnnseosacs ;  
? eepierrnsts de la bcragne de valioesr leurs métiers et de procéder au rumtcneeert de jneeus anisi formés.

Il srea créé au nieavu de la bnachre une buorse de l'emploi puor les aerntipps en fin de fntooiarn au cas où l'entreprise frtrtoacmie ne prouiar grtnaair un eolpmi au junee formé.

Conformément à l'article 42 de la coevnntion citvecolle des OETAM, la CNPE frea le point sur le développement de l'apprentissage et taertnrmsta ses cnsuicloons aux piretneraas sociaux. Sur cttee base, les pitares segiiraatns s'engagent à aadpter et à compléter les coovinetnns collectives.

## Titre IV : Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7 - Information et orientation

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010*

Entretien professionnel

Les enpereitrss de la bnchare mntetort en pacle aevc cauqhe salarié un eetnertin psnrfsieeool au miniumm tuos les 2 ans.

Cet etiternen lui prtremta de ciruorsnte son parrcous professionnel, d'exprimer ses bioesns en foartiomn et intecria l'entreprise à anceitipr l'évolution de son otagianrsoin et des qiaafiintcouls de ses salariés au myeon de foironmtas adaptées à lerus pterojs plrsinosenoefs dnas l'entreprise.

Les cousoinlcns de l'entretien snroet formalisées par écrit.

Passeport formation

Le ppasreost diot prertemte au salarié d'identifier ses aittpdues et ses compétences acquises, siot par la ftioaromn initiale, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

La bnchare atdope le modèle de psaeorspt fmrtoaion du fonds piriaate de sécurisation des proraus professionnels.

Ce dnmeuoct retse la propriété du salarié qui en cvreosne la responsabilité d'utilisation.

Article 8 - Actions de formation

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010*

La brhcane entned également reconnaître comme aioctn de faormiton toute aicotn fncilaaaitt l'individualisation des praurcos de fomtraon : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation aevc possibilité d'accéder à une fmartioon qualifiante.

En ourte la bhcarne :

? frioaserva les atocnis de frmootain prtneemat d'acquérir ou de rcrfoneer les siovars fnaonaudmetx ;

? proreta une aoeitntn particulière aux salariés aanyt un fbiale naievu de qualification, à cuex dnnot la qaltaiofiicun plnifneorsleose pruoiat se révéler peirmnehnoact obsolète et à cuex qui doivient se reevoictrnr ;

? ergcruoeana forteneit et arsesua la pmortoion de la vidaitaoln des acuqis de l'expérience puor les plibcus auldtes : caontrt de psnitsainooafersolin adulte, DIF, période de professionnalisation? La CNPE pourra dmneader à l'observatoire des métiers une étude sur les elpomis à flaeibs qualifications.

Article 12 - Gestion des fonds

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2013*

Les smeoms collectées par l'OPCA au trtie de la peonarofisatoisisln snot mutualisées dès luer réception.

Ces seomms collectées, après ipuotmitan du bgduet de fcnentimenonot de l'observatoire piorsetpcf des métiers et des qnciilatafous telle que définie à l'article 3, snot réparties de la façon suivante :

a) 25 % snot alloués au fcemnnaneit des dépenses de fnenonentoimct des CFA qui s'ajoutent aux vternemses spuelbcsties d'être effectués par les eeprtsiners au trtie de la txae d'apprentissage dnas les cdnoiotis définies à l'article 5 de l'accord ;

b) 50 % snot alloués au feamncnneit :

-des craottns de pionraisssoatenfion ;

-des périodes de pitosioolinsaeafafnsn d'une durée mmiinlae de 150 hueers et vianst un diplôme d'Etat, un trite à finalité professionnelle, une qaituiclaofn ou un trite enregistré au RCNP ou ecorne un ciartefcit de qalfotciaiun professionnelle,

-de la portabilité du DIF ;

c) 4 % snot alloués au femiaecnnnt des misonsis tloeruats ;

d) 15 % snot alloués au fnneimceant des périodes de pfoiosialinstnseroan qui ne répondent pas aux critères définis au paghrarae b ci-dessus ;

e) 6 % snot alloués au fneaecmnint du DIF prioritaire.

La stiecon paaritrie d'OPCALIA qui a en caghre la gieotsn du buegdt de la paotsilsnoarefiosnin proura prpeosor à la CPNE, avant le 31 ocrtboe de cahque année et au vu de la blancae

financière de chaque potse (CFA, DIF, période de professionnalisation, coatrnt de professionnalisation, mnsioiss tutorales, obsaevtriore des métiers), d'affecter l'excédent sur des potses le nécessitant. (1)

Au titre des sliareas payés pdnnaet l'année de référence, les ereitesrnps ealnyopmt 10 salariés ou puls puenevt vsreer viernoaeotlmt à OICAPLA tuot ou ptaire de luer ctibroiunotn crpaosondernt à la prat de la pttaiioaciprn au développement de la ftoamoirn penifslnrlooese cnnitoue reatlvie au paln de formation. Elels pveenut en otrue vreesr à OCAPLIA tuot ou pirtae des smoems n'ayant pas fiat l'objet d'une utilitioaisn dtecrie au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 12 est étendu suos réserve des atntiiruotbs du cisnoel d'administration de l'organisme prariatie celloeuctr agréé tleese qu'elles résultent des dsiitospions de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 30 sembeptre 2013 - art. 1)

Article 13 - Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Les acotnis de formtoain snot acscsbilees aux salariés des 2 sexes, snas discrimination.

Les ererspeitns dnoviet veiller à pemrttere un accès équitable des femems et des hmoems à la firmatooon professionnelle.

A la dmandee de la CPNE, l'observatoire des métiers puet procéder à des études sur la stiaioutn comparée des femems et des hmmeos en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la pooriomtn professionnelle.

Article 14 - Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

La bnkrahe considère qu'il est iapnotrmt d'encourager et de pvouiromor le développement de la fromaotin dnas les petteis et moeynnes entreprises. Elle dnaedme à la CNPE de pndrre les mereuss nécessaires à cet effet, nemmtoant en mnnsnaiosit la sceiton priairate d'OPCALIA puor l'information des eterirsneps sur les différents dissotfipis d'accès à la fraotoimn plsroofnlsiee tuot au lnog de la vie, nmmnateot cuex prévoyant le feecannmit du remamepncelt des salariés en formation.

## Article 15 - Titre V : Rôle des instances paritaires de la branche

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Le rôle de la CNPE est défini au titre III « Rôle », 1 « Emlpoi », 2 « Faitoromn », de l'accord de bacnrhe en dtae du 21 mai 1996. Les neellvous msnoiiss de la CNPE instituées par le présent accrod et qui s'ajoutent aux précédentes snot les stuviaens :

? la CNPE plitoe les tvraux de l'observatoire des métiers qu'elle

## Accord du 13 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

mniosisme ;

? elle iinfetdie les bsoenis en ftariomon et fairsove la msie en pcale de parorcus de prnsiolnofiasteaison ;

? elle décide de la dusfioifn du résultat des taauvrx de l'observatoire des métiers ;

? elle est chargée de la rpsceet des priorités rveilaets à la période de paroolnisnatseisfoin et au svuui de luer msie en ?uvre ;

? elle établit la ltsie des CFA qui bénéficieront du tsaefnrnt d'une partie des fndos versés à OLCIPAA ;

? elle est chargée de la msie en ?uvre de la mdaolioutn du friaoft hiraroe de psire en cgrhae par OCPAILA des aincots de foioamtn dnas le carde du canrott de poalnasnsifoiriestn ;

? elle est habilitée à établir des qcaaifilnotuis peoniosenflsres ;

? elle mène une réflexion sur la ftoicnn toltraue ;

? elle prépare le bailn d'application du présent arcocd tuos les 3 ans ;

? elle einmxae les cdtoioinns d'application du présent accrod dnas les esnerpiters de la bnkrahe ;

? elle est chargée de la promiootn de la foitoamrn plesonrilseonfe cnuotnie et des cotcatns aevc les institutionnels.

Dans le crdae de la giseotn des fdnos (art. 12), elle puet décider d'affecter l'excédent sur des pteoss le nécessitant.

La CNPE se réunira dnas les 3 mios après la stnaurige du présent acorcd et établira un calendrier.

## Titre VI : Dispositions diverses

Article 16 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Le présent accrod est conclu puor une durée indéterminée.

Les enpteirrses de la bnkrahe ne pveenut pas déroger au présent accrod suaf ditposinisos puls frbaovaels au pofrit des salariés.

Bilan d'application

Les siegarntais de l'accord se réunissent tuos les 3 ans en vue d'en fiare le balin d'application conformément aux diiisntosops de l'accord naointal iinnrsoporeefsetl du 5 décembre 2003 et de l'article 15 du présent texte.

Article 17 - Adhésion, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Toute oinasgotiarn sildynace représentative dnas le cahmp d'application de l'accord non srnatgaiie du présent accrod purora y adhérer par slpime déclaration auprs de l'organisme compétent.

Elle dvera également en aviser, par ltrete recommandée, tuetos les peratis signataires.

Le présent accrod prruoa être révisé ou dénoncé dnas les cnotoidnis prévus par le cdoe du travail.

Article 18 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Le présent arcocd srea fiat en un nbmore ssffiuant d'exemplaires puor être remis à ccaunhe des otgnnoaiiarss snylecaids représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord et déposé auprs de la dcteiorn départementale du travail, de l'emploi et de la froiamton professionnelle, dnas les conitondis prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA inrtiudse et construction, par lterte du 16 oortbce 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2010

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O.T.A.E.M. de l'exploitation d'équipements techniques et de génie civil et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements techniques et de climatisation.

**Article 2 - Répartition de la contribution**  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2010*

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPPSP calculée sur la base de leur chiffre d'affaires au 31 décembre et à la proportionnalité s'est répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- ? 50 % au titre du chiffre d'affaires ;
- ? 50 % au titre de la professionnalisation.

**Article 3**  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2010*

Le présent accord est conclu pour l'année 2011.

**Article 4**  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2010*

## Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC CGT ; FNCB CDF ; CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA industries et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 30 mars 2011*

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O.E.A.T.M. de l'exploitation d'équipements techniques et de génie civil et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements techniques et de climatisation.

**Article 2 - Recrutement**  
*En vigueur étendu en date du 30 mars 2011*

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour l'entrée des candidats à l'embauche, l'insertion ou le maintien de la mixité dans les métiers et les emplois, ainsi que la diversité des équipes et l'égalité professionnelle. A cet égard, les parties s'engagent à réaffirmer leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et à garantir que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences requises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré. La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les candidats de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne peuvent déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

**Article 5**  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2010*

Toute organisation salariale représentative dans le cadre d'application du présent accord qui ne s'inscrit pas dans le cadre d'application du présent accord ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les parties signataires.

**Article 6**  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2010*

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations salariales représentatives dans le cadre d'application du présent accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le jour du dépôt de l'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

**Article 7**  
*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2010*

Les formalités de dépôt sont effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005 en vue d'extension.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être réalisées de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les candidats et, à l'égalité de compétences équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à rendre vaine toute répartition femmes/hommes équilibrée. Les entreprises sont aussi amenées à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par voie de l'alternance et ceux des cadres ou dirigeants d'entreprise. Dans toutes les entreprises, les recrutements devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et, plus généralement, sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

**Article 3 - Orientation professionnelle et mixité des métiers**  
*En vigueur étendu en date du 30 mars 2011*

Conscients de la spécificité de la profession au sein de la mixité des emplois les salariés du présent accord ont pour objectif de développer les emplois féminins, en tant que tels dans tous les domaines d'activités nouvelles, notamment ceux qui relèvent de la sécurité de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des métiers de terrain. A cet effet, ils conviennent que les actions à mener sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visent à promouvoir à l'origine le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui sont en entreprise soient accessibles à tous les catégories de personnels. Les actions externes visent à développer l'image des métiers au sein de la société et à éviter un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés. Afin de mettre en œuvre ces dispositions, la CFENPP donnera pour mission à l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptibles de rendre vaine toute mixité accrue, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif. Des actions de communication, internes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des « coprésidents régionaux de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès des femmes à des emplois de techniciens.

**Article 4 - Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

Les parties signataires confirment l'intérêt que revêt pour les femmes et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cette fin, elles s'engagent à ce que chaque salarié(e) ait la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.

Les entreprises visent à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.

En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps partiel l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salarié(e)s qui en font la demande. En cas de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressé(e)s est réduite au prorata et que cette disposition ne constitue pas une entrave au développement des compétences et du déroulement de carrière du demandeur.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

L'employeur informe les instances représentatives du personnel des données de passage à temps partiel.

#### Article 5 - Parentalité

En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements métallurgiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gares d'équipements techniques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.

Outre ces dispositions, les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la parentalité qui se définit comme la coexistence d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

A cet égard, les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salarié(e)s, en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mêmes possibilités de réaffectation des salariés de leur catégorie et veillent à ce que leur situation au regard d'un congé de maternité ou d'adoption n'ait pas d'effet sur leur évolution professionnelle et l'égalité de traitement recherchée et de leur contribution des disparités qui ne saurait pas être car ne saurait pas sur des bases à fins objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veillent aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au regard de congé, au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel seront, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération et d'orientation professionnelle.

Dans le cas d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation, il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des absences d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et OETM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 3 semaines de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

#### Article 6 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois. A cet égard, ils rappellent :

les articles 23.1 et 23.2 de la convention collective OETM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les

employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les écarts résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sien des entreprises entre la direction et les représentants du personnel sont soumis à la procédure prévue à l'article 5 « Conciliation et arbitrage » des conventions précitées ;

les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.

Elles signalent que ces derniers font référence au principe de parité de salaire sur la base d'une comparaison des femmes et des hommes et en conséquence de poursuivre l'analyse des écarts entre les rémunérations réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du salaire et en procédant à ces comparaisons sur la base des données relatives par niveau pour le personnel OETM et par effectif pour le personnel cadres.

#### Article 7 - Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés de formation d'éducation soient les salariés soient susceptibles de passer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.

Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des compétences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des performances ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur appartenance syndicale ou associatif, viras ou supposés.

#### Article 8 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs carrières et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations internes au sein de l'entreprise soit assuré dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.

Conformément au code du travail, sont intégralement pris en compte pour le calcul des droits prévus au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de sursis familial ou pour un congé de formation. Les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa, les salariés bénéficieront de leur temps de travail avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pour être conjointement avec l'employeur des entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPENFP d'initiative de l'observatoire des métiers et de ses partenaires professionnels de la branche de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.

En outre, les entreprises prennent l'initiative d'aller, dans cet

esprit, à la reconnaissance des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CNEFPF sur ce thème aura lieu dans le prochain trimestre qui survient à l'extension du présent accord.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoit notamment que le congé de présence parentale est pris en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 20 février 2012, art. 1<sup>er</sup>)

Article 9 - Dispositions de suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Les parties s'entendent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse l'ensemble de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui exercer certains effets de frein à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certaines fonctions ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord vise à l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et vise à l'ensemble du personnel, quel que soit son statut, à travers ce document.

En outre, l'employeur s'engage, à défaut, aux délégués du personnel et s'il existe au CCE, une fois par an, les informations chiffrées par secteur d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.

Les parties s'entendent après avoir rappelé le rôle de la CNEFPF de la branche en vue de lui confier le suivi du présent accord.

Article 10 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la prorogation de son arrêté d'extension.

Article 11 - Application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions particulières au profit des salariés.

Article 12 - Adhésion, révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Toute organisation syndicale non représentative dans le cadre d'application de l'accord de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également en aviser par lettre recommandée les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13 - Notification  
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le cadre d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 14 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Le présent accord sera fait en un exemplaire qui sera remis à la chambre des conciliateurs professionnels représentatives dans le cadre d'application de l'accord et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la présence de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord entendent taire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrivent dans le processus de la lutte contre les discriminations, entre autres textes nationaux ;

de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, entre autres textes nationaux ;

de l'article 23 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements techniques et de génie climatique, des dispositions de son avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatives à l'égalité professionnelle prévues au préambule de la convention collective des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements techniques et de climatisation, et de l'article 13 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle de l'accord de branche du 25 novembre 2004 relatif sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;

de l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements techniques et de génie climatique et de l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements techniques et de climatisation ;

de l'article 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales. A cet effet :

ils souhaitent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, conformément aux termes d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre un pilotage de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;

ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de favoriser l'ensemble du personnel aux différents niveaux de responsabilité de promouvoir l'ensemble de l'objectif poursuivi, à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;

ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de permettre à la CNEFPF, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques ;

ils affirment également que le déploiement des différentes actions prévues par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies professionnelles devant être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles existants de favoriser la mise en place des dispositions prévues ;

ils s'entendent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la sauvegarde comparée de l'emploi et de formation des femmes et des hommes et replanifier que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendrait d'approfondir afin de relever les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé sera discuté de l'être avec de nouveaux indicateurs proposés et validés par la

## Avenant n 1 du 20 décembre 2011 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	La FEDENE,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La FCTME CTFC ; Le SNCH, affilié à la fédération Emnrniee CFE-CGC ; La CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA idsnirtue et construction, par ltrete du 16 octbroe 2017 (BO n°2017-45)

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Au trite I<sup>er</sup> « Chiox de l'OPCA », les duex paaarrhgpes :  
« Par ailleurs, une seicton financière particulière au ttrre des erreintseps de mions de 10 salariés est créée au sien d'OPCALIA. Cette sicoten penllfeorosine partriaie se réunira antuat que nécessaire aifn de gérer les epevonels financières conformément aux décisions pisers par la CNPE de branche. » sont supprimés.

Au ttrie II « Oabsrtervoie ppcrtoseif des métiers et des qotclaiuifnas », ailcrte 3 « Dnisotpiioss financières », le paahpgrae :

« Les preatis sirgenitaas cnonenveint de ltiemir à 75 000 ? (soit le maxuimm prévu par la loi) par an le moantnt de l'enveloppe financière slsebcptuie d'être affecté, cquahe année, au fniotennmeoct de l'observatoire des métiers. » est remplacé par le phrgaaprae svianut :

« Les pitaers siranetiags cevonniennt de cnrocsear en tnat que de besoin, en atiaaoclpnn de l'article R. 6332-36 II 3° du cdoe du travail, une eoelpnype au feancimnt de l'observatoire des métiers dnas les ltmelii prévues par le troisième prarpahage de l'article R. 6332-37-1 du cdoe du travail. »

Au trtie IV « Msie en ?uvre de la ftroomain pseoinlfnleore tuot au lnog de la vie », atlrice 11 « Driot iniuveidl à la ftaomrion (DIF) », le parpghraae :

« Cqhaue salarié est informé par écrit annemlelunet du ttaol des ditros auciqs au trite du dioisipstf du DIF. » est remplacé par le papahgrare savunit :

« Cuhage salarié est informé par écrit du toatl des drtios acuqis au trite du dtipoisif du DIF, annlleuemnet puor les tlietriuis d'un ctnoart à durée indéterminée et à la fin du cnaortt puor les tlrutiaeis d'un cnaortt à durée déterminée. »

« Désaccord sur le cihox de l'action de farimootn », le papgahrare :

« En cas de désaccord sur le coihx de l'action de fiooamtrn pnndeat duex eceercxis consécutifs (art. L. 6323-12 du cdoe du travail), l'employeur et tneu de veserr à l'organisme partiare agréé au titre du congé idiveuidnl de fioatromn dnnot relève son eerprntise un firaoft de 9,15 ? multiplié par le nomrbe d'heures acquises. »

est complété comme siut : « asini que le montant de l'allocation de fmiooratrñ ceosnrrodpat aux ditros aquics par l'intéressé au titre du driot iiddunevl à la formation. »

Article 12 « Gestion des fdons », le papargrahe :

« La soteicn pirtraaie d'OPCALIA qui a en crgahe la geostin du bgduet de la peioitsarfoilnasnos (et du paln de froaimotn puor les eierntesps de mnios de 10 salariés) prroua proopesr à la CNPE à la fin du troisième trsrmetie de l'année et au vu de la bcalnae financière de cahuqe ptsoe (CFA-DIF-période de ptsnssleoarioiaifin ? carontt de psirtlosnesinaaooofin ? miisnoss tteruaols ? osvatriobree des métiers) d'affecter l'excédent sur les peotss le nécessitant. »

est remplacé par le ppahrgarae sianvut :

« La soeicn piaairre d'OPCALIA qui a en cgahre la getsoin du buegd t de la pftsnrsioaoisnealon pourra prsoeopor à la CNPE anavt le 31 ocrtobe de chauqe année et au vu de la baancle financière de cquahe poste (CFA-DIF ? période de pasrtnnslioioefsoain ? crontat de pnarslofosetonisaiin ? misoniss tetroaals ? obtaerrosive des métiers) d'affecter l'excédent sur des ptsoes le nécessitant. »

Le prahpragae :

« Au titre des siaarles payés pndeant l'année de référence, les ersentripes eanyplmot 10 salariés ou puls puenevt vseerr vnetoioelrnamt à OPICALA tuot ou parite de luer couibtrtoinn canpnrrdesoot à la prat de la pipciaotratin au développement de la frimooatn psrnlsonfeoeile coitnnue rvtlieae au paln de fomoairtn et dniveot veesrr à cet oigransme les smeoms qui n'ont pas fiat l'objet d'une uilstiatoin dictree anvat le 30 décembre de l'exercice considéré. »

est remplacé par le ppahrgarae saniuvt :

« Au titre des saaleirs payés penandt l'année de référence, les epseienrrts eoylmanpt 10 salariés ou puls puvenet vesrer vnoerlantmiot à OPILCAA tuot ou ptaire de luer cbtnoiituorn cdnneprraosot à la prat de la patiairitopcn au développement de la fomaairtn pseofnslnoeire cuitnne rlavteie au plan de formation. Eells peneuvt en otrue verser à OALPCIA tuot ou partie des smmoes n'ayant pas fiat l'objet d'une uoiitsailtn dietcre au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

climatisation.

Article 2 - Rôle de la commission

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012

La cimsomiosn a puor rôle d'examiner si les aorccds cnloucs en l'absence de délégués sunycadix dnas l'entreprise ou l'établissement dnas les erptnesiers de mnios de 200 salariés ou de délégué du pneroesnl désigné comme délégué scyndial dnas les epeiretrsn de moins de 50 salariés en aiacloipptn des aertlics L. 2232-21 et siuatvns du cdoe du tvairal puveent être validés. Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord cecltolif qu'elle est invitée à enaeximr n'enfreint pas les dointsioipss législatives, réglementaires ou cnvlltnoonnies applicables.

Article 3 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012

La ciomomssin ptraaire nationale, présidée par le président de la ciomiossmn slcaioe de la FDENEE ou par son représentant, est composée :

? d'un représentant tutrliiae et un représentant suppléant de cqahue onrsiagtaon sialdcnye de salariés représentative dnas le chmap d'application des ctoniovnnes cotclielves précitées ;

## Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; SNCH, affilié à la fédération Ermnneie CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA isnurdite et construction, par lertte du 16 obtorce 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012

Le présent acocrd s'applique aux etrseenpirs qui relèvent de la coovnniten clolecitve nitaoalne des OAETM de l'exploitation d'équipements terquiemhs et de génie cqtimuliae et de la conoievntn clvotceie des cadres, ingénieurs et assimilés des erntepiesrs de gsteoin d'équipements trheuimqes et de

? d'un nombre au plus égal de représentants de la FEDENE.  
Cette composition figure en annexe.  
Toutefois, les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.  
Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle, d'une part et par la FEDENE, d'autre part.  
Si un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4 - Secrétariat de la commission  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

Le secrétariat de la commission est situé au siège de la FEDENE et assuré par elle.  
Les noms et coordonnées des membres de la commission lui sont transmis par les syndicats qui les ont désignés.

Article 5 - Information des organisations syndicales représentatives dans la branche  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux organisations syndicales représentatives au *paln national*(1) citées en annexe, dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit identifier l'objet de la négociation.

(1) L'article 5 est étendu à l'exclusion des termes « au *paln national* » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, *Cegelec*).

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1<sup>er</sup>)

Article 6 - Saisine de la commission  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

La saisine de la commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :

Une copie de la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus.

Une copie de l'avis de réception de la lettre d'information préalable.

Un décompte individuel de l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail.

Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version imprimée indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.

Le double du formulaire Crefa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de censure aux dernières élections du comité d'entreprise.

Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

Article 7 - Convocation de la commission  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

Le secrétariat de la commission adresse à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées une convocation accompagnée du dossier complet tel que défini à l'article 6 ci-dessus, au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

Article 8 - Temps passé et remboursement des frais engagés  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

Le représentant titulaire et le représentant suppléant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Ce temps de préparation et de transport ainsi que le temps passé à la commission sont considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée sont à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord a été déroulée.

Ces frais sont remboursés à ces membres par leur employeur qui fuactrea à la FEDENE solen les tuax et procédures en vugueir dnas la branche.(1)

La FEENE s'en fera rembourser par l'employeur qui aura saisi la commission.

(1) Le troisième alinéa de l'article 8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1<sup>er</sup>)

Article 9 - Examen, délai et décision  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission paritaire de branche se prononce à l'issue d'une seule réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés dans les 4 mois qui suivent leur conclusion par son secrétariat. A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la conclusion de l'accord à la commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est validé.

Pour chaque accord qui lui est présenté, la commission rend, conformément aux dispositions légales, une décision motivée :

? de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été soumis aux formalités prévues au présent accord ;

? de non-validation dans le cas contraire.

Chacune des conventions collectives représentatives au niveau de la branche dispose d'une voix.(1)

Les décisions sont prises à la majorité des voix des organisations présentes.

(1) Le troisième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1<sup>er</sup>)

Article 10 - Notification  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

La décision prise par la commission est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à la partie qui a saisi la commission et par lettre simple aux membres de la commission dans un délai de 15 jours calendaires à partir de la date de la réunion.

Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

Article 11 - Adhésions ultérieures au présent accord  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne s'est pas jointe au présent accord peut adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties.

Article 12 - Notification du présent accord  
*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012*

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le point de départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 13 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales solennelles les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005 en vue d'extension.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée  
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012

Le présent accord, conclu à durée déterminée, entrera en vigueur à la date de sa notification et expirera le 31 décembre 2013, date au-delà de laquelle la commission ne pourra être saisie d'aucune nouvelle demande.  
Les partenaires sociaux se réuniront 6 mois avant la date en vue de le renouveler.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012

Les signataires du présent accord :

Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit de syndiquer et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise », des dispositions particulières rappelées ci-dessus ainsi que de l'accord sur le dialogue social conclu le 18 mai 2006 ;

Réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations représentatives des salariés en application des dispositions précitées ;

Soulignent particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans tous les secteurs de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise ;

Rappellent que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs ;

Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21), à l'exception des accords

collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 ;

Rappellent également que l'article L. 2232-21 du code du travail stipule notamment que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés ;

Constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.

En conséquence les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de dialogue social, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2012

Annexe

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations représentatives au plan national(1)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bios CFTD, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

Fédération CTFC ? CTME chimie, mines, textile, énergie, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.

Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Eclairage CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Fédération nationale des salariés de la construction du bios et de l'aménagement CGT, Case 413,263, rue de Paris, 93514 Mouton Cedex.

Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris Cedex 10.

Fédération des services énergie eonimnerevnt (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

(1) Le titre de l'annexe est étendu à l'exclusion des termes : « au plan national » comme étant réservés au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1<sup>er</sup>)

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la participation financière au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susévoqués d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

## Avenant n 2 du 10 avril 2013 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE.
Syndicats signataires	FG FO ; FNCB CDFT ; FCMTE CTFC ; SNCH, affilié à la fédération Eclairage CFE-CGC ; FNSCBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er - Dispositions modifiées de l'accord du 8 décembre 2010

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2013

Les paragraphes des articles ci-dessous :

« Article 5  
Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Article 6  
Contrat de professionnalisation

Jusqu'à 30 % des fonds de la participation financière sont réservés au financement des actions de professionnalisation.

Article 9  
Développement du tuteur

Jusqu'à 5 % des fonds de la participation financière sont réservés à la mission tutorale.

Article 10  
Période de professionnalisation

Jusqu'à 20 % des fonds de la participation financière sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11  
Droit individuel à la formation (DIF)

Jusqu'à 15 % des fonds de la pifafisssooninerlaotn snot réservés au feaenncmint du DIF. »  
Et l'article 12 relatif à la gtoeism des fonds snot remplacés par le noeuvl artilce 12 ci-dessous :

« Aitlrce 12  
Gestion des fonds

Les semmos collectées par l'OPCA au ttrie de la plrinetinafisoaoosn snot mutualisées dès luer réception. Ces soemms collectées, après ittopmiaun du bgedut de ftnmnoneieocnt de l'observatoire pporicstef des métiers et des qulifnoaitcias tlee que définie à l'article 3, snot réparties de la façon stinavue :

- a) 25 % snot alloués au fnnaeemnit des dépenses de ftnnincmeoenot des CFA qui s'ajoutent aux vesemntres siebcueptlss d'être effectués par les eirtresnpes au ttrie de la txae d'apprentissage dnas les cnitoidons définies à l'article 5 de l'accord ;
- b) 50 % snot alloués au fnmniecneat :  
? des ctnoats de pslnrfisaaeitnosoin ;  
? des périodes de ptfssnioeioosrianaln d'une durée mlamiine de 150 herues et vinast un diplôme d'Etat, un ttrie à finalité professionnelle, une qcituflaoin ou un ttrie enregistrés au RCNP ou ecrone un cefictrat de qaifioticulan professionnelle,  
? de la portabilité du DIF ;
- c) 4 % snot alloués au fnimenacnet des mnsiisos tauroelts ;
- d) 15 % snot alloués au fannceenmit des périodes de prfonestioolainassn qui ne répendent pas aux critères définis au prgapahrae b ci-dessus ;
- e) 6 % snot alloués au fanemceinnt du DIF prioritaire.

La soitcen paritiare d'OPCALIA qui a en caghre la getiosn du bduegt de la pstirinsaisoalenofon proura pproesor à la CPNE, avant le 31 ootbcre de cuaqhe année et au vu de la baclane financière de cuhqaee poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, craotnt de professionnalisation, misionns tutorales, ovrobeitrsae des métiers), d'affecter l'excédent sur des ptseos le nécessitant.

Au titre des saierlas payés penadnt l'année de référence, les eretpsreins emyalonpt 10 salariés ou puls pevuent veesrr venlmiaornteot à OIPALCA tuot ou pirate de luer citruontiobn coopnsedrnat à la prat de la pactaioipirintu au développement de

## Accord du 5 septembre 2014 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; SNCH CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Le présent aroccd s'applique aux eteinpesrres qui relèvent de la cnnvoiteon cvecloitle des cadres, ingénieurs et assimilés des eesrnrepits de gtoeism d'équipements tqrmhueeis et de climatisation.

Article 2 - Rôle de la commission  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

La cosmmosiin a puor rôle d'examiner si les accords cuncols en l'absence de délégués suycinadx dnas l'entreprise ou l'établissement dnas les etnrespreis de minos de 200 salariés ou de délégué du psrnoenl désigné comme délégué sacdnyil dnas les eerserinpsts de mnios de 50 salariés en aiactolpipn des aceitlrs L. 2232-21 et sniatvus du cdoe du tiaravl pneevut être validés. Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord colictlef qu'elle est invitée à enximear est cmnfoore aux doposiiinsts législatives, réglementaires ou cnolentlonneives applicables.

Article 3 - Composition de la commission  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

la ftaiomorn pnsrslfeilenooe coiutnne reialtve au paln de formation. Elles pveuent en ourte veesrr à OPCIALA tuot ou prtaie des somems n'ayant pas fiat l'objet d'une uliitiatosn dircete au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

Article 2 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2013

Le présent anevant ernrtea en vugiuer le juor qui siut son dépôt.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2013

Le présent aanvnet sera, conformément aux disopisoitns de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux ornansiigatos slciadeyns représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des scievers cueatnrnx du ministère chargé du taairvl et auprès du secrétariat-greffe du cnsieol de prud'hommes de Piars dnas les cooniidtns définies par les actilres L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Il frea également l'objet d'une dmnaede d'extension dnas les cdtinonns fixées par les arlcetis L. 2261-24 et satiuvs du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2013

Les pnreaaitres sociaux, après avior rappelé luer ahetectanmt aux dsptiionsos de luer arccod de bachrne du 8 décembre 2010 railtff à la fmioraotn prfoeisnlloesne tuot au lnog de la vie et de son aavnnt du 20 décembre 2011 et après avoir souligné la priorité qu'ils edietenannt deonnr à la fomoitran en atlnacnere ont constaté, à cet égard, une évolution posvirresge des bniesos de fneacemnit exprimés par les enpetersirs de la branche. C'est puor répondre à ctete évolution que les pirates sitgrienaas cenonevnt de midefor l'accord de bahrcne du 8 décembre 2010 sur la fmitraoon pleftsreoonline tuot au lnog de la vie.

La comsiosimn partiirae nationale, présidée par le président de la ciisommson soalcie de la FNEDEE ou par son représentant, est composée :

? d'un mebmre de cauhqee oianogiatrn sanydcile de salariés représentative dnas le chmap d'application de la cnnvtoeion cceliotlve précitée pamri les duex représentants désignés par chcaune d'elles ;  
? d'un nmbore au puls égal de représentants de la FEDENE.  
Si un mbremre de la cooisismmn fiat ptirae de l'entreprise dnas leuqllae l'accord ceiltoclf souims à vodalatiin a été conclu, ce membre ne puet pas siéger à la réunion de la ciisommson lros de l'examen de cet accord.

Article 4 - Secrétariat de la commission  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Le secrétariat de la cmsmoiosn est situé au siège de la FDEENE et assuré par elle.  
Les nmoss et coordonnées des mrebems de la ciosmmsoin lui snot tnmariss par les intcsanes qui les ont désignés.

Article 5 - Information des organisations syndicales représentatives dans la branche  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Conformément aux dtpsoionns de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, l'employeur iromnfe les ongairsioatns sleiycands représentatives dnas la bhcarne de sa décision d'engager des négociations. Ctete iatmofronin diot se faire par lterte recommandée aevc aivs de réception adressée aux osianroaignts sldeicnyas représentativesau paln national (1) citées en annexe, dnas un délai de 15 jorus claeeadnris aanvt l'ouverture de la négociation. Elle diot iqiendr l'objet de la négociation.

(1) Teerms : « au paln natoanil » eclxus de l'extension cmmeoe étant ctaneorirs au picirnppe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor

Article 6 - Saisine de la commission  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

La saisiie de la ciosomismn est effectuée par la prtaiie la puls dinlgeite dnas les foemrs prévues par la loi du 20 août 2008, par letrte recommandée adressée au secrétariat de la comiissmon accompagnée du dssoeir constitué des éléments récapitulés ci-dessous :

- ? une cipoie de la lttree d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus ;
- ? une cpioie de l'avis de réception de la lertte d'information préalable ;
- ? un deocnmnt indnaugit l'effectif de l'entreprise calculé seoln les règles fixées par l'article L. 1111-2 du cdoe du tairavl ;
- ? un exlariempe de l'original de l'accord siumos à vloaaiddn en voserin paeipr iqduunnait sa dtae de saugntire et un eplmaerxie en vreoisn numérique ;
- ? le double du faiorlumre Cfrea de procès-verbal des dernières élections des représentants du psoreennl aanyt cnclou l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de ceance aux dernières élections du comité d'entreprise ;
- ? les nom et arsdese de l'entreprise, la nurtae de l'instance représentative au sien de leqlulae l'accord a été signé.

Article 7 - Convocation de la commission  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Dès lros que le dioessr est complet, le secrétariat de la cismoomsin arsdese aux représentants de chauqe ooaisirgatn sidnyclae de salariés représentative dnas le cmhap d'application de la cnvtnoeion cltievocle précitée et à luer fédération nioantlae :  
? au puls tôt une ltetre iiaunndqt la dtae fixée puor la tunee de la cmisosoimn ;  
? au monis 3 seeainms cnriaeealds avant cttee dtae le doisesr clmpeot tel que défini à l'article 6.

Article 8 - Temps passé et remboursement des frais engagés  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Le représentant et son remplaçant bénéficieront d'un temps de préparation de 1 demi-journée.  
Ce tmepe de préparation, le temps passé à la cmosmsiion ansii que le temps de ttrroapnst puor se rednre à la cimosmsiion sneort considérés cmmoie du tpmes de tarival eeciffitf etles frias de déplacement et d'hébergement engagés par les mrmebes de la comiomsisn concernée sneort à la carhge de l'entreprise au sien de laelluqe la négociation de l'accord à vladeir s'est déroulée. (1)

(1) *Terms* : « les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les mrmebes de la csmoimmosn concernée senort à la cgarhe de l'entreprise au sien de lqelluae la négociation de l'accord à vaiedlr s'est déroulée » eculxs de l'extension cmmoie étant critoranes aux alctiers L. 2232-21 à L. 2232-29 du cdoe du tviaarl ;  
(ARRÊTÉ du 6 jueillt 2015 - art. 1)

Article 9 - Examen, délai et décision  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, la cimismoosn piaairrte de brhcane se pnonocre à l'issue de la réunion sur la validité des arodccs qui lui snot présentés.  
Toutefois, si les mberes le juugeenat nécessaire, la cmioisomsn tedianirt une snecode réunion.  
En tuot état de cause, la décision diot iirtevnner dnas le délai de 4 mios qui siut la réception du doiesr cepmolt au secrétariat de la commission.  
A défaut de décision dnas le délai de 4 mios qui siut la tsnaioissmrn de l'accord à la cossoimmin praiatree de bnarhce susvisée, celui-ci est réputé validé.  
Pour cquahe arccod qui lui est présenté, la cioismmosn rend, conformément aux dntoisiiiosps légales, une décision motivée :  
? de validation, dnas l'hypothèse ou l'accord est comofrne à ttueos les dstsipinoois législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été siifatast aux formalités prévues au présent arccod ;  
? de non-validation dnas le cas contraire.  
La viatiloadn est aicusqe dès lros que la FEDENE, d'une part, et

les oroaatganniiss sldnyaiecs représentatives, d'autre part, ont émis un aivs forlabvae de validation.  
En ce qui crneonce la FEDENE, l'avis frlobaave srea rndeu à la majorité de ses membres.  
En ce qui crcnonee les oiirgatnonsas scdylaiens représentatives, l'avis srea rdenu conformément aux diitposonsis de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 10 - Notification  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

La décision pisre par la csoimomsin est notifiée par lrttee recommandée aevc aivs de réception à la pitare qui a saisi la cosmoismin et par ltetre slipme aux mberems de la ciimssoomn dnas un délai de 15 jours ceadernlais à ptirar de la dtae de la réunion.  
Cette nticiaoofitin est accompagnée d'une cipoie de l'accord examiné.

Article 11 - Adhésions ultérieures  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Toute onriaitagosn sliacndye représentative dnas le camhp d'application du présent arccod qui ne siaret pas srangiaite diudt aorccd pruroa y adhérer ultérieurement dnas les cnoiontids prévues par le cdoe du travail. Elle dvera également en irefmonr par lettre recommandée tuetos les aetrus parties.

Article 12 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Le présent aneavnt sera, conformément aux diisootpsnis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux onsiaorgaints sndceiayls représentatives.  
Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sceeirvs ceatrunx du ministère chargé du trviaal et auprès du secrétariat-greffe du cniesol de prud'hommes de Prais dnas les cniuidotos définies par les alctries L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Il frea également l'objet d'une daedmne d'extension dnas les ctionidns fixées par les acetlirs L. 2261-24 et stuavins du cdoe du travail.

Article 13 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Le présent accord, conclu puor une durée indéterminée, ernerta en vueugir le juor qui siut son dépôt.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014

Les satgraniies du présent arccod :  
Rappellent que le présent arccod s'inscrit dnas le pmerenolognt des diioistspnos des acrltirs 6 « Doirt scdnnyal et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du pesoennrl et comités d'entreprise » de la cnontovein cotllvicee rappelée ci-dessus anisi que de l'accord sur le dguoalie saiocl coclnu le 18 mai 2006 ;  
Réaffirment l'importance qu'ils atatecht au doulgiae scoial et à la négociation ciloltvece aevc l'ensemble des otogianrisans sanydlics représentatives dnas le champ d'application de la cvoeniotnn celoivctle précitée ;  
Soulignent puls particulièrement luer volonté de fiaserovr le dgaioleue saciol et de développer les négociations dnas teutos les erpsteenris de la bncahre aifn de pteermre à tuos les salariés de pieipactrr puls étroitement à la vie de l'entreprise ;  
Rappellent que la loi du 20 août 2008 pnroa ténroaioat renovation de la démocratie sloicae a fixé de neullevos règles pentamrtet à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de puoiovr négocier et clconure des acodcrs clelftcios de tiarval ;  
Soulignent que ces acodcrs ne pvuenet peotrr que sur des msreues dnnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un arccod cteliclof (art. L. 2232-21 du cdoe du travail), à l'exception des acodcrs cftoellcis mentionnés à l'article L. 1233-21 ;  
Rappellent également que l'article L. 2232-21 du cdoe du taviarl slitpue nntmaoemt que la cimmoosin piarratie de bhncare se pnocne sur la validité des acodcrs qui lui snot présentés ;

Constatent qu'aucun accord de branche ne pmeert à la représentation élue du personnel de conclue de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.

En conséquence, les salariés du présent accord connexivnt de mttree en pacte une ciimomsosn priaartie noanltie de vdaioiltian dnnt le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation snot définis cmme suit.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 28 oct. 2014*

Validation des ardcos coulns dnns les eipnrsteers dépourvues de délégués syndicaux

Liste des osnriognaitas saniycdles représentatives(1)

## Accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; FCMTE CTFC ; SNCH CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la coevitonnn cictollvee nnaoaltie des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gtsieon d'équipements trquehiems et de climatisation.

Article 2 - Choix de l'OPCA

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Il est indiqué que les entreprises snot tuenes de verser à OPCALIA, aavnt le 1er mras de cauhqe année, luer contribution, assie sur les rémunérations versées au curos de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-1 du cdoe du tiavrl au trtie du fcnmennaait de la fotiaomrn ploineerlnfssoe continue.

Article 3 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

L'observatoire des métiers créé au naveiu de la bnacrh professionnelle, piloté par la CPNEFP, a puor objectif, à travers des tuaavrx d'analyse et de préconisations qu'il met en ?uvre, d'apporter son cncoours à l'identification des caeennghtms qui aecneffft au snot scieuptlebss d'affecter le neaviu et le conentu des qiiolacitfnaus et par vieo de conséquence des beinsos en formation.

La mssoiin de l'observatoire csistone à aerussr une vlleie psprvotcee sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette miisson générale se décline en psliurves fcitonos pnlrecipias :

? dsipesor d'une pinele ccannnsoisae des métiers exittnsas et des compétences qu'ils requièrent ;

? suirve et aiicpentr les évolutions démographiques, qevitaatiuls et qnuiaattvtes des métiers aifn de puoivor analesyr luer icpamt sur les eimopls ;

? idinefiter les métiers et les compétences clés puor l'avenir. Une aoitettnn particulière dreva être portée aux mautionts piseolonelrefss tceuqnihs et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la titaonism énergétique ;

? à la lumière de ces fonctions, teiitedfnr les beionsn en ftooiarmn et frveosair la msie en pacte des puarrrcs de poslanoinssaiifstoten ;

? cunoride des études et recerechhs en matière de fmortain professionnelle, nmnotaemt CQP, CQPI, tteirs psroifloneens et également dnns le dainmoe de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'observatoire pruroa s'appuyer sur les oveasrtoberis régionaux et territoriaux, asini que sur les bniesos

Fédération nnailatoe des salariés de la cctoosnirtun et du bios CFDT, 47-49, anveue Simon- Bolivar, 75950 Piasr Ceedx 19.

Fédération chimie, mines, textile, énergie CFTC, 128, aenvue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.

Syndicat niatnoal du chffauage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Eemninre CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Fédération nitloaane des salariés de la cctsnouitorn du bios et de l'ameublement CGT, csae 413, 263, rue de Paris, 93514 Mnetouril Cedex.

Fédération générale Focre ouvrière, 170, avunee Parmentier, CS 20006, 75479 Piasr Cdeex 10.

Fédération des scribees énergie eemnenonnvrit (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

(1) : *En vretu du décret du 12 juin 2013 fnixat la lsite des oaisoanrgntis sdiacyntles roucnenes représentatives dnns la cenovontin clicoletve des ouvriers, employés, tnciceihnes et aentgs de maîtrise de l'exploitation d'équipements tumehqires et de génie climatique.*

exprimés par les eeptnierrss et la CPNEFP.

En tnat que de besoin, la CPNEFP proura lui peerttmre de cuotesintr en son sien des gorupes de taarivl ad hoc puor aersur le siuvi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'observatoire élabore cauhqe année le bdegut prévisionnel dnnt il a bsieon puor mneer ses études et la difofsiun de ses tuvaarx et le tmnearst à la CPNEFP. Sulee la CFENPP décidera du mntoant alloué à l'observatoire.

L'observatoire nred cmptoe périodiquement auprès de la CEPFNP des truaavx qu'il réalise.

La CPFENP décidera de la dsiiuffon des études et aayeslns réalisées.

La fimratooon en alternance, une priorité puor la branche

Les saaritegins considèrent que l'alternance aporpte aux jneues et aux dadnrmeues d'emploi des monyes adaptés puor accéder à un emploi, et aux eiprtseerns des moyens adaptés à lrues bioens en compétences et qualifications.

Article 4 - Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les preaits renealplpt qu'elles denonnt la priorité au runertmceet par le biias de l'apprentissage puor les jneues de moins de 26 ans. Le rtemneercut par ce biais pmreet :

? aux apeptnris d'acquérir une fmrtiroaoon diplômante de qualité sur des domieans d'activités de puls en puls thinceequs et complexes, au travers d'un enneigementst théorique et d'une msie en piruqtæ dtercie de lerus ceaooncsnisnas ;

? aux eeitpsrenrs de la bhcnrae de volearis lrus métiers et de procéder au reerecutmnt de jeenus ainsi formés.

La CFNEPP frea le pnioit sur le développement de l'apprentissage et tratnrmeta ses clsoucoinnns aux praetnareis sociaux.

Article 5 - Contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les crotntas de pnfosiroitioselansan ont vocoaitn à pteemrte à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qiuiclatfaoin reconnue.

Une aoitnten particulière srea accordée aux psnnreos setiors du système éducatif snas anucue qaoaifciluitn pillefonsnerose reconnue, aux ddnramuees d'emploi, ansii qu'aux pesonerns en soaittuin de handicap.

Le cnortat de pnosiasifnlosrioeatn est ouvert :

? aux juenes de 16 à 25 ans révolus snas qiltouafiaicn pnooseelrflisne et à cuex qui vlnueet compléter luer fratooinn initiale, quel qu'en sioit le niveau, puor pioovur accéder aux métiers souhaités ;

? aux dmeenadurs d'emploi âgés de 26 ans et puls dès luer icsiitnoprn à Pôle epmlloi lorsqu'une panssiitrtfssaooon s'avère nécessaire puor ferveosiar luer rtoeur à l'emploi ;

? aux bénéficiaires du rnveeu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux autldes handicapés ou aux pnorsenes anyat bénéficié d'un ctanrot colncu en appcltaion de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tiavrl (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du travail, le catonrt

de petlssofiaisoannroin a puor ocetjibf de pteterrme à son bénéficiaire d'acquérir une des qouiiiftaancls prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tiaarvl et de fosirevar l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

La durée du coarntt purora être portée à 24 mios et la durée de la fortioamn prroua éproues dépasser 25 % de la durée du conartt de professionnalisation, snas être inférieure à 150 heerus (art. L. 6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du cdoe du travail).

Le ctrnaot de psnfaoottsriinaeoln puet être renouvelé une fios en cas d'échec aux éproues coansednrport à la qiufiiaaactn recherchée, ou lousrqe l'objet du conartt ianiitl n'a pu être atetnit en rsaoin de la maternité, de la maldiae du titulaire, d'accident du taarivl ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il puet être également prolongé par relevtelnumeos puor la durée nécessaire à la présentation du tliaiture aux éproues prévues ci-dessus.

Pour cauhqe salarié en caorntt de professionnalisation, l'employeur chisiot un teutur prami les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié cihosi puor être tuuetr diot être voinoartle et jusiieftfr d'une expérience pfsiseorlonenle d'au moins 2 ans dnas une qiailltoaucfn en rprpoat aevc l'objectif de pfsaooisnraisotnieln visé.

Toutefois, l'employeur peut, noatmmmet en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux citoodinns prévues au sncod alinéa et à l'article D. 6325-9 du cdoe du travail, asersur lui-même le tutarot dès lros qu'il reiplmt les cintndoios de qfaociiulaitn et d'expérience.

La psrie en caghe des ainoctcs de froiatomn par l'OPCA de la barhne se fiat sur la bsae d'un ffrioot hriraoe validé par la CPNEFP.

Ce friofat hrorarie puet friae l'objet d'une mtdoaailun dnas le rpceest des ditispoinss légales et réglementaires.

La CFEPNP est chargée de la msie en ?uvre de ce forfait.

#### Article 6 - Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les salariés tultiaties d'un cratnot de pssoinositolraiaenn âgés de moins de 26 ans perçoivent, padnent la durée du crtanot à durée déterminée ou de l'action de ptfoisinrsloaieonn du cntaort à durée indéterminée, une rémunération au mnois égale à :

? 65 % du Simc puor les salariés âgés de mions de 21 ans ;

? 80 % du Simc puor les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne pveunet être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du Simc dès lros que le bénéficiaire est tutiilrae d'une qioaitciualfn au mnois égale à celle d'un baccalauréat pesoeniosnrl ou d'un tirtre ou diplôme à finalité psonnlrefloseie d'un même niveau.

Les salariés trieautilts d'un crnaott de poassoinsriaieifolntn âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pnneadt la durée du cartont à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération mnimilae colotevnennnile snas puioovr être inférieure au Smic.

Ils bénéficient de l'ensemble des disnitopoiss abielcalpps aux aetrus salariés de l'entreprise dnas la mresue où eells ne snot pas iicmtleoabpns aevc les ecniegexs de la fmarotio (art. L. 6325-6 du cdoe du travail).

#### Article 7 - Période de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

La période de parofeiaolsnsiisonn a naemnmott puor otibject de foeraivrs le mneaitin dnas l'emploi de salariés en ctnoart à durée indéterminée (art. L. 6324-1 du cdoe du travail).

A cet effet, elle cenrmopd des antocis d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de peotfasissonnriailon a puor oejbt de ptmeretre à son bénéficiaire de pceptpirair à des aotncs de formaioa vnisat :

? l'obtention d'un cetiircaft de qfiaocaitilun peeofosirnlnse ou d'un CPQI (certificat de qfliiactaiun pfsnelnrsoeiloe interprofessionnelle) ;

? l'obtention d'une qtciuiofialan prnnfoilsolseee inrcsite au répertoire natiaonl de la cicttiroeafin plsenlenosirofe ;

? l'obtention d'une qiluatiiafocn renunoce par la bnhacre ;

? l'accès au scloe de cnoscaanisens et de compétences défini par décret ;

? l'accès à une cfctiaerotiin ou ontbogialls réglementaires iesirctns à l'inventaire établi par la CCNP (commission naoanitle de la ciciaefiotrn professionnelle).

Les ptaeris srainetgais cnienoennvt de cnofier à la CFPENP de la bhcnrae le sion d'adapter, de réviser ou d'actualiser les antioccs de

faiomrotn visées ci-dessus, cptmoe tneu namnotemt des traouv menés par l'observatoire potepcrsif des métiers et des qualifications.

Les pcrours de firaomotn fiaasnt l'objet des périodes de psninoariaiflsteosn sont, prioritairement, organisés seoln le prseuscos svuiant :

1. Une pashe d'évaluation préalable des csaiescnnons et savoir-faire, parnent en cotpme l'expérience des bénéficiaires pnmetaert la ptnasoiseiloran des prruocas ;

2. Une psah de réalisation des acitons de forimaton ;

3. Une phase de criactteiofn des prauocrs de formation.

Les pearits au présent aocrd coinvneent de privilégier la msie en ?uvre des périodes de paronneoiflssation dnnot l'objet est de forasveir le mitanein dnas l'emploi des salariés en coratnt à durée indéterminée, du fiat :

? des évolutions thoouilegnqecs ;

? des cttorainens evmeeltnnnoianes ;

? des évolutions des métiers ;

? de l'évolution psonneloeifrl : aescscion à des fnotcinos

neollvues ou fimootarn dnas le crdae d'un ccarieiftt de

quolacatfiin pensrseloilfne (CQP) ;

? de l'obtention d'une rncacsnnaiose du tauiallrevr handicapé ;

? d'une rnnsoiaeccanse de la stioutain de hcaadnip du trleualvar ;

? d'une déclaration d'inaptitude du salarié à son poste.

#### Durée des aticons de formation

La durée de faotimron diot être au munmiim de 70 heerus réparties sur une période mxliaame de 12 mios calendaires.

Cette durée mimnilae ne s'applique pas :

? aux atcnos ptmeartent aux taluvreiarls de fiare viedalr les aicuqs de l'expérience (VAE) ;

? aux aotcns financées dnas le cadre de l'abondement au compte prnosene de frtaomoin (CPF) prévu à l'article L. 6324-1 du cdoe du taravil ;

? aux ftoimroans sanctionnées par les cfoiitcrenaitis itscriens à l'inventaire établi par la CCNP (commission naolatine de la ccttiraieiofn professionnelle) et coanrprensndt à des compétences tsalrasenevrs exercées en siuoaitn professionnelle.

La pisre en crahge des aciotns de fomoiartn par l'OPCA de la bcragne se fiat sur la bsae d'un fifaort hrroaie fixé par la CPNEFP.

#### Article 8 - Compte personnel de formation

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Dans les cndnooiits déterminées aux atlecirs L. 6323-1 et sitvanus du cdoe du travail, un cotmpe pnroeenl de fomiaton est oveurt à ttoue pnrosene dès son entrée sur le marché du triaavl et jusqu'au meomnt où elle est amsdie à faire voailr ses drtois à la retraite.

Le ctpmoe prnesonl de fimaoortn est comptabilisé en heures. Dnas le reescpt des cootnndiis légales et réglementaires, le cmopte srea alimenté à hueutar de 24 hueres par année de tvaaril à tmeps clopemt jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 hereus par année de traiavl à tmeps complet, dnas la ltiime d'un poanfld toatl de 150 heures.

Dans le crdae de la porcnmreafe énergétique les eierptnesrs snot encouragées à aoednrb le ctompe personel de fortmaion par accrod d'entreprise dnas le rescept des cndintoois légales et réglementaires.

Chaque tlrtiuae d'un ctmope a cnsnnisacoe du normbe d'heures créditées sur ce ctpmoe en accédant à un svircee dématérialisé gratuit.

La gieostn des hreeus iteinrcss au ctompe est assurée par la Casise des dépôts et consignations, dnas le crdae des dsitsnipoos de l'article L. 6323-8 du cdoe du travail.

#### Article 9 - Formations éligibles

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les fintoomras éligibles au cmtmoe pornnesel de fratiomon snot :

? ceells qui pertetemnt d'acquérir le sloce de cnoansisnecas et de compétences défini par décret ;

? ainsi que l'accompagnement à la votlaidain des auqics de l'expérience (VAE).

Sont également éligibles les ftoamirons indiquées ci-dessus, suos réserve qu'elles sieont inrtcsies à l'une des letsis élaborées par la CFEPNP de la branche, par le CONPAEF ou par le CARPEOF de la région où talliarve le salarié ;

? les foartinmos sanctionnées par un ctriefcait de qitcaifuolan

pnlfseoeilnrose (CQP) ;

? les fintamos icerists à l'inventaire spécifique établi par la csosmoimin niaonlae de la ctitoriefain pseonelsfolnre (CNCP) et retneeus par la CFPNEP de la bcranhe ;

? les frmtniooas sanctionnées par une ceafiiitrtocn enregistrée dnas le répertoire naitnol des cecioiafirtins pnilesnooeelfss (RNCP) ou petatnrmet d'obtenir une ptaire identifiée de cotrfeiatciin professionnelle, classée au sien du répertoire, vanist à l'acquisition d'un bolc de compétences.

L'observatoire des métiers est chargé d'actualiser les lestis déposées au COAEPNF et au CEPOARF puor les faroimtnos pemnrtaett d'acquérir les compétences utleis aux errtesineps de luer ressort, et de celles de la branche.

#### Article 10 - Financement du compte personnel de formation

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Lorsque le ctpmoe de famoiotr est mobilisé aevc ou snas l'accord de l'employeur, l'OPCA de la bcranhe fncinae sloen les modalités et les pdnoalfs déterminés par son csionel d'administration :

1. Les frias pédagogiques de l'action msie en ?uvre, carnemompt les firas d'évaluation préformative et de cciofatteirn ;
2. Les frais annexes, iunlcant les frais de transport, de rapes et d'hébergement occasionnés par l'action de fmotiaorn ;
3. Les rémunérations des salariés, puor la prtaie de l'action msie en ?uvre sur le temps de travail, dnas les lmiiets prévues par les dntissipois réglementaires applicables.

Dans le rsepect des cintdonios légales et réglementaires, les eepetrnriss d'au minos 10 salariés penvet fanecinr dretcmneit le copmte psenronel de fiormtoan par acocrd d'entreprise, cclnou puor 3 ans. Dnas ce cas, le pcrgauoetne de la coirutnoibtn uquine srea ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui coenrcne la « vsrliotoiaan » de purraocs de foritmoans des IRP, les pairets cenvionnet de se roevir à nveouau à la stiué de la pcutbilooan des textes réglementaires à vienr sur le sujet.

#### Article 11 - Tutorat

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les piearts cevoinnent que le développement du torutat (tuteur dnas le crade de cnrtaot ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître d'apprentissage?) est de nraute à accroître la qualité et l'efficacité des atconis contdeuis dnas le cdrae des dipoiifsssts de la frtaioomn professionnelle.

En effet, le tutuer juoe un rôle etssieenl dnas l'accueil, l'intégration du juneé dnas l'entreprise, la ctmnoifioarn de son pjeort pssfenoreoil par la tsirnisamon de sa pprore expérience. Les miosnsis du ttuuer ? coshii sur la bsaie du vtlorioanant ? ont puor ojbte :

- ? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son proejt psoroiesnefl ;
- ? d'aider, d'informer et de geiudr les salariés dnas l'entreprise qui paercntiip à des aotcins de firaootm ;
- ? de cbinoerutr à l'acquisition des connaissances, des compétences et des atuidpes poolnserinelesfs par le salarié concerné ;
- ? de pitierpacr à l'évaluation des qntciluiiofaas aiquces dnas le cadre des aotcins de foortman ;
- ? de ttaernsmrte les règles rvlateies à la sécurité au ptose de tivaarl en vue de réduire les rusqes d'accidents du traival ;
- ? d'assurer la losaiin enrte les orgmainses ou établissements de fomratoin de ces personnes.

L'employeur diot pmtreetre au tuuter de dpesoisr du tepms nécessaire puor exeeccr ses ftioconns et se former. Un tueutr prroua eedarcrn duex salariés au maximum. La bahcnre ernogucae fntoemrt les ernsteeiprs à reconnaître les misnisos exercées par les tuteurs.

Ainsi, puor fvraiseor l'exercice de ctete moissin tutorale, les piraets mtnteeit l'accent sur le fiat que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation et, en tnat que de besoin, d'une fatrooimn spécifique.

L'employeur csoiht un tuuter pmrai les salariés qualifiés votiolreans de l'entreprise.

Mise en ?uvre de la foitroman pssonllfioeenre tuot au lnog de la vie

Information et orientation

#### Article 12 - Entretien professionnel

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les entreprepsis de la brhacne mnrtetot en pclae aevc cquhae salarié un eretetinn penfinsooserl au mmiunim tuos les 2 ans.

Cet eneitretn lui pmetterra de csiuntorre son pocrarus professionnel, d'exprimer ses bnoises en faoormtn et iirtena l'entreprise à aeicnpr l'évolution de son oirgiosntaan et des quailcftoais de ses salariés au myeon de frmoinaots adaptées à leurs peojtrs penenslrfsiois dnas l'entreprise.

Les cclinouos de l'entretien snort formulées par écrit.

En acioptapl de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, tuos les 6 ans l'entretien pnenfseiosrol fiat un état des leuix récapitulatif du prcroaus pfoiesennorl du salarié. Cet état des liuex recense, au cuors des 6 dernières années, les eertntnies poisfsnneroles mis en ?uvre, les anciets de ftrioamn réalisées, les peongrissos sraialleas ou preoeslensionlfs intervenues, ansii que les éléments de craciitifton acquis, ntnemomat par la vioe de la VAE.

L'entretien pirnoenossfel ne potre pas sur l'évaluation du trvaial du salarié. Il est dcnstiit des ettnrienes régulières et fremlos esittnaxs dnas l'entreprise, esstelnieis à l'activité professionnelle.

#### Article 13 - Passeport formation

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Le ppasosret diot prtemetre au salarié d'identifier nmtneoamt :

- ? les diplômes et treits oenutbs au cruos du cruuss de fmiaorton ilinitae ;
- ? les expériences pnfleilosseorens aecusqis lros de sgetas ou de fironaomts en esrpiertne ;
- ? les diplômes, tteirs à finalité pnesonolrlsefie ou crcaeftiits de qoiiilafitaucn poisfsnnerolle validés par la CENFPP de la branche, aisi que la quiolictaifan supérieure ouebtne dnas le cadre d'une ftomarioon pnloioitnrmole ronucee ;
- ? les activités tatuelors exercées.

Ce dcmuoent rstee la propriété du salarié qui en crnseove la responsabilité d'utilisation.

#### Article 14 - Information sur les métiers de la branche et orientation professionnelle vers ces métiers

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

La bcnahre aptproe son concuors puor fiare connaître et viarsleor l'image de ses métiers ; nenatmomt dnas le cadre de ctnorat clncou etne la bhcanre et les ministères chargés de l'éducation nliotaane et de l'enseignement supérieur.

Ce paeitarrnat a puor oeijtbcf d'attirer les jeunes vres la profession, de rcnoeefr l'attractivité des métiers de la bnrcbae et de merte en pclae les cnioidtos d'information et d'échange aevc les pnesrnlos de l'enseignement et de l'orientation.

La CFNPEP est consultée préalablement à la sgiantrve de ces accords.

Des peaartrinas srenot également recherchés en prliciuatr aevc Pôle emploi, les misoisns locales, l'APEC, des opérateurs régionaux de la ftaomoirn et de l'orientation professionnelles.

#### Article 15 - Gestion des fonds

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

La CNPFEP décidera de la répartition des fonds de la peinasoaltsosfnriion (tutorat, adie à la ftcioonn tutorale, période de professionnalisation, craotnt de professionnalisation).

La siteocn praritaie psiefsrenlnoole de l'OPCA de la bnrcbae arua en cahgrela gisoten et (1) le sviui du bdguet de la professionnalisation.

(1) Les mtos : « la gostein et » fuairngt à l'alinéa 2 de l'article 15 snot eluxcs de l'extension en tnat qu'ils cnotvenerinent à l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

#### Article 16 - Egalité (équité) entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les paretis saniargties reenplplat luer volonté cmnomue de promouvoir, au sien des entrisepres eantnrt dnas le cmahp d'application du présent accord, l'égalité de trmaienett ernte tuos les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dnas un crdae d'égalité professionnelle, cosnttue un ggae de cohésion slcaoie et de progrès économique et social. Eells érigent en pircpine

général que les aictons de fimtoaorn dinoevt être aciesclbses aux salariés des duex sexes snas discrimination.

L'accès à la ftrormaoin poreslnsflieone est un ftuaecr déterminant puor asersur l'égalité ernte les feemms et les hmeoms dnas l'évolution des qilitincoaulfas et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les etrnirpeess aeusornrst un accès équitable ernte les femems et les hmomes aux aotincs de formation, de bailn de compétences et de viadatlon des acuiqs de l'expérience, mises en ?uvre dnas le crade du paln de formation, de la période de pisssfiniaatreoolon ou du CPF.

Les trvaaux menés par l'observatoire pctoripsef des métiers et des qcoliiifautnais sur la siouttian comparée des hmoems et des femems en matière d'accès à l'emploi, à la fiontroan et à la poomrtion plrnnfessieoole snot trsnimas à la CEFNP de la bhrnce plnoonliserse concernée.

Article 17 - Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

La bchanre considère qu'il est iamnrotpt d'encourager et de puorvioomr le développement de la fomotrain dnas les piettes et menenyos entreprises. Elle demdane à la CEPNFP de prrnde les meersus nécessaires à cet effet, nmemtnaot en msoanniist la stecion ptiarrae d'OPCALIA puor l'information des ertnirpsees sur les différents dssiioטיפs d'accès à la foomratn presoolnfsnliee tuot au lnog de la vie, nmmtoenat en prévoyant le fineenacnmt du rmeapanemet des salariés en formation.

(1) L'article 17 est étendu suos réserve du rpscet des donoisitpsis des actires R. 6332-44, R. 6332-78 et R. 6332-94 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 18 - Rôle de la CPNEFP

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Le rôle de la CNEFPP est défini au ttrie III ? Rôle 1. Emploi, 2. Fotormian de l'accord de barnche du 21 mai 1996.

Les miisonss de la CFNPEP instituées par le présent arcod et qui s'ajoutent aux précédentes snot les svitneaus :

? la CPNEF poitle les turaavx de l'observatoire des métiers qu'elle mnsiosne ;

? elle iitefdne les bsnoeis en fartomion et fsrvioae la msie en pacle de porraus de psifaosnenlsoaritoin ;

? elle décide de la dfsuiofin du résultat des tauavrux de l'observatoire des métiers ;

? elle est chargée du rcsept des priorités relateivs à la période de porinafeolnissiatson et du sviui de luer msie en ?uvre ;

? elle établit la ltise des CFA qui bénéficieront du tnaesfrt d'une pairte des fdnos versés à OLCPAIA ;

? elle est chargée de la msie en ?uvre de la mlatoduoin du fioaftr hiaorre de pirse en cahgre par OIACPLA des aiotcns de fmtraooin dnas le cdrae de la pstalesnirionaoosfln ;

? elle est habilitée à établir des qtoilicnifaous plnoineesslferos ;

? elle mène une réflexion sur la fictoonn tuotrale ;

? elle prépare le bialn d'application du présent acord tuos les 3 ans ;

? elle enaixme les cndiintoos du présent arcod dnas les ernripteess de la bcnrhae ;

? elle asrsue le suivi de l'accord ;

? elle est chargée de la pmoiotron de la fiotamorn pfilnoelnsorese cnuointe et des cnotcas institutionnels.

Dans le carde de la gostien des fndos elle puet décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant.

Article 19 - Bilan d'application

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les saaignteras de l'accord se réunissent tuos les 3 ans en vue d'en faire le bailn d'application.

Article 20

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Le présent acord est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 21

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les eesrntieprs ne puorrot déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 22

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Toute oiotngisaran syncnidlae représentative dnas le cmhap d'application du présent accrd qui ne sierat pas saitgriane diudt accrd porrua y adhérer ultérieurement dnas les cinotndois prévues par le cdoe du travail. Elle devra également en iefmnrer par ltrtee recommandée ttueos les aeturs peratis signataires.

Article 23

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Le présent acrocd srea notifié par lertte recommandée à l'ensemble des osarigoantins sidnclyaes représentatives dnas le cmahp d'application ddiut acord conformément au driot du travail. La dtae de ctete niofiatitocn srea le départ du délai d'opposition, en acotailipn de la loi du 4 mai 2004.

Article 24

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Les formalités de dépôt sronet effectuées conformément aux doitosinps légaes solen les nveulelos procédures simplifiées en viuuger depuis le 1er juin 2005 en vue d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 déc. 2015*

Le diort à la fmritooan s'est poeervmirgnesst transformé, aevc la réforme de 2003 plus cllee de 2009 et l'accord iotiesnenfornspel du 14 février 2013 et la loi du 5 mras 2014, puor prtmtreee aux salariés de ceonuitr à atlaiescr lreus connaissances, d'acquérir des compétences tuot au lnog de luer vie professionnelle, mias asusi puor acmgapenor les dneuemadrs d'emploi et luer pretetme de trveour rnmiepadt un emploi.

Ces réformes, qui snot à l'origine d'un elsesbme d'outils (période de professionnalisation, cptome pnoensel de formation, ettireenn psonfnroieesl ?), peretetnmt à ccauhn de bâtir son pproe prcouas de développement professionnel. C'est dnas ce ctoexnte qu'intervient le présent accord, leuqel est snas préjudice des teexts réglementaires à paraître.

Les prteias saeiangirs rpnelpaet tutoe l'importance qu'elles acrocoend à la fomiarion poflieoresnlsne cmme feutcar de développement des cenasnocnaiss et des compétences des salariés, d'enrichissement pnoresel et d'évolution des carrières, mias également cmme fetaucr d'adaptation des erritesenps aux mntautois économiques et technologiques, de maetnii et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la fmratoin est un eeju mjeuar tnat en feuvar des junees etnrant dnas la vie pfsiolrslneone que des salariés en activité, des seniors, des dreduenaus d'emploi, les peartis snterigaais du présent acord se doennnt puor ociebtjf :

? de perrmtete à cuqahe salarié d'être auetcr de son évolution pnesislolofrene à tarvres des dfopisitiss tles que la vitdolaian des ainosuciqts de l'expérience, l'entretien professionnel, le blian de compétences, le cceaitfrit de qilouaiicftan pseronfllenisoe ? ;

? de fairesvor l'acquisition de qacianofuiltis tuot au lnog de la vie pnofloensesilre (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, pcraorus perensfoils et certifiants) ;

? de développer l'accès des salariés à des aoiants de foroitam pfssoinrlnieioe ciendutos tuot au lnog de luer vie psneleolriofsne dnas le cdrae du paln de formation, du ctompe prneeosnl de formation, du congé iidednviul de fiooramtn ;

? de préparer des junees aux métiers de la branche, nmnmeaott en développant la fomariotn par la vioe de l'alternance ;

? d'assurer l'égalité (l'équité) ernte les hmmeos et les femmes dnas l'accès à la ftomaiorn piolenfoslnesre ;

? de réduire les différences constatées d'accès à la fmrotaion puor les salariés des ptietes et moeyenns einpeerstrs et d'y

écaurnoger le développement de la fmoaiortn ;  
? de considérer la fitmaroon comme un investissement, et prrtmeete la msie en place de prcuadors de formation, puor apreptotr des réponses aux epiretsners dnas la rchhecree de pnoenesrl qualifié et rbneailieopsssr les salariés sur luer développement de carrière.

## Accord du 23 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; CFDT FNSCB,

Article 1er - Missions de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

Les peatirs sngariaaets rplealpnnet que cette coioismmsn a puor moiissn de négocier les diioponsitss coonlennivetelns acaleilpbps aux salariés de la brcanhe et d'assurer une vlieie en matière d'emploi, de cdioitnons de tiaavrl et d'activité ceitnnvlelonnoe dnas les etnperrsis de la branche. Elle interprète également les dtssoiniipos cnoentnineollvs lorsqu'elle est saisie.

À cet égard, elle :

- ? négocie nematomtm les thèmes mentionnés à l'article L. 2241-1 du cdoe du taarvil ;
- ? interprète les doipnsisitos de la cnvnoioten ou d'un acocrd ctoliclef de bnbrahe lorsqu'elle est ssiaie ;
- ? arusse une vlliee en matière d'emploi et de cndinootis de tviaarl ;
- ? établit le rpprot auennl d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du cdoe du trvaial ;
- ? iqudnie l'effet qu'elle siouathe donenr aux dsosoiipniits ceoetnvnioilnlns de bachrne négociées par rpprat à cllees de l'entreprise, conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du traival ;
- ? rned un aivs à la dndaeme d'une jucoiiditn sur l'interprétation d'une cvionotenn ou d'un arcocd colticlef dnas les codnitonis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

Le présent aroccd est apilplache aux otioigsnanaris sdeylacns et à l'organisation plinsefeoonsrle d'employeurs qui snot représentatives dnas la cooinetnvn cioecllvte naatoine des cadres, ingénieurs et assimilés des ertperrsis de geotsin d'équipements tmruheeiqs et de citiaiaolstmn (IDCC 1256).

Article 3 - Dispositions au titre de sa mission de négociation

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

### 3.1. Composition (1)

La cissommion est composée de :

- ? 4 représentants mmxaium par oagontiirsan scidnylae de salariés représentative puor le collège salarié ;
- ? 4 représentants miaxumm puor le collège employeur.

Chaque fédération notinalae des onsnagriiaots snleycdais de salariés représentatives au nevaiu de la brnhace désigne par ciourerr la stie des représentants ssctbilpuees de siéger à la cissimomon praitiare pmranetnee de négociation dnot le ou les coaeritnrdsous de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse pasolte et électronique de chuae représentant.

Le collège eluoympet désignera également les représentants sieeptbluss de siéger à la csoioimn paritaire.

Tout cgenehnamt de ctete liste est porté à la ccnsansoiane du

La loi sur la tisairotnn énergétique nuos intice à réfléchir aux ejeunx énergétiques et climatiques. Puor ce faire, l'observatoire des métiers dvera crdioune des études pvpisertoces sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les bneioss exprimés par les entreprises, les osvtribaereos régionaux et tauretiiorrx et suos le contrôle la CPNEFF.

secrétariat de la CPNPI par curerior émanant des fédérations nataielnos (cf. irfna art. 3.2.3 § 2).

Chaque collège vlieie à aesssur une continuité dnas la pacaitrtioipin aux réunions de la commission.

### 3.2. Fnnmeonitnect

#### 3.2.1. Ceadrenlir prévisionnel

En fin d'année, la cmssoomiin définit peemrnrtaiaa :

- ? les thèmes de négociation qui sroent abordés au cuors de l'année à venir, en cohérence avevc les dsstioopiis des aterilcs L. 2241-1 à L. 2241-19 du cdoe du tavairl ;
- ? l'agenda soacil prévisionnel des réunions et le nobrme prévisionnel de réunions consacrées à caqhue thème de négociation.

Pour ce faire, les délégations synciedals conieuqumnt au secrétariat de la CPPNI, dnas les 15 jruos qui précèdent la réunion, le ou les thèmes qu'elles seonaihut évoquer.

Dans tuos les cas, la cimiosomn se réunit au mumimim 6 fios par an.

#### 3.2.2. Odrre du juor des réunions

L'ordre du juor de caqhue cmisoismon est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avevc l'agenda social prévisionnel de l'année et sur la bsae de l'état d'avancement dressé à l'issue de la réunion précédente.

#### 3.2.3. Délais de caoovictnon

La convocation, l'ordre du jour, les doucemtns et éléments préparatoires snot adressés par mial aux représentants dûment désignés, dnas un délai de 8 jrous clairndees avant cqhaue réunion.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par la FENDEE dnot l'adresse est annexée au présent accord.

#### 3.2.4. Suivi des réunions

À l'issue de chaque réunion, à l'aide d'un dnmoeduct préétabli, un état d'avancement srea réalisé sur les suejts négociés. Ce douemcnt srea joint à la ccaotoinvon de la réunion suivante.

#### 3.2.5. Rpparot anenul d'activité

Conformément à la loi, la cimoossmn établit un rpproat aneul d'activité. Ce rpprat cornpned un bialn des arccods d'entreprise cocnlus sur les thèmes visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du cdoe du taivral et présente l'impact de ces acocrds sur les cnidtonis de travail des salariés et sur la cuencrcnore etrne les erpreneitss de la branche. Ce raorppt formule, le cas échéant, des raeocnmtmdinos de la comimiosn et les oseobtnvriais spécifiques des osgraiiatnns scdnayiels représentatives.

Pour ce faire, les erirnsetpes adesosnert au secrétariat de la CPPNI lerus acordcs sur ces thèmes.

Lorsque le raorppt auennl srea finalisé par les membres de la commission, il srea adressé aux oatgniroaisns sydnliceas représentatives de la branche.

#### 3.2.6. Tmeps passé aux réunions et fiars engagés

Pour les représentants des oataogirsnins syndicales, les réunions et les tmeps de préparation snreot considérés cmmeoe tmeps de triavai etfiefcf et les friars de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés sornet à la chrage de l'employeur, sleon les puretiqas de l'entreprise en la matière.

(1) L'article 3.1 est étendu suos réserve du recespt des doipossiiints de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.

(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

Article 4 - Dispositions au titre de sa mission d'interprétation  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

#### 4.1 Ctsmooiipon

La comoisismn est composée de :

? 2 représentants mmxuiam par orgtisaanoin snldicaye de salariés représentative puor le collège salarié ;  
? 4 représentants mixmuam puor le collège employeur.

Chaque fédération nalainote des oatsirnangois scianedlys de salariés représentatives au neaviu de la bhcnare désigne par ciruoerr la lstie des représentants septibclsues de siéger à la ciioomsmsn prtiiarae petnmerane de négociation dnnot le ou les codtronruaeis de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse ploaste et électronique de cahuqe représentant.

Le collège elyoemupr désignera également les représentants stebslcpieus de siéger à la ciimsmsoon paritaire.

Tout caemegnhnt de cette ltise est porté à la csasnaoncie du secrétariat de la CPNPI par courrier émanant des fédérations noaialtnes (cf. irnfa art. 4.2.1 § 3).

Chaque collège vliele à arsseur une continuité dnas la pracitopatiin aux réunions de la commission.

#### 4.2. Fnnotecnmenoit 4.2.1. Sasniie

La cmsiiosmon puet être ssiiae par la doicitren d'une entreprise, une osrtnioigaan sicdlnyae représentative ou un salarié par l'intermédiaire de l'une des ogritinoasans sydnailecs représentatives au naiveu de la bahcrne ou représentatives au neaviu de l'entreprise à lulaleqe il appartient.

Toute ddenmae d'interprétation d'une doistipiosn de la covoenitn ou d'un arcod clotielcf est portée à la csanicasone du secrétariat de la CNPPI par ltrtee recommandée aevc accusé réception ou reisme en mians pperros ctnroe récépissé. Celle-ci diot être accompagnée d'un exposé des mifto de la saisine.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dnnot l'adresse est annexée au présent accord.

#### 4.2.2. Délai de concvotaoin

Le secrétariat de la CPPNI avise dnas les 10 jruos creadainels par coeirrul les mmerebs de la coimsiomsn de la ssianie en vue d'organiser une réunion de la csioisomn d'interprétation dnas un délai de 25 jrous cndlaeraies siuavnt la réception de la demande.

La cnioocvaton et l'ordre du juor snot adressés par vioe électronique aux représentants dûment désignés, dnas un délai de 10 jrous clranedeais anvat la réunion.

#### 4.2.3. Relevé de décisions

À l'issue de la réunion, un relevé de décision est établi qui csotnate la décision pisre et précise les pontis sur lsueqes l'accord a été réalisé et, le cas échéant, cuex sur lsueqes le désaccord psretsie en faanist apparaître la psioiotn de la FEDENE et de cucnhae des onagrnstaiios sdacnyelis représentatives.

Dans le cas où un désaccord persiste, l'ouverture d'une négociation est subordonnée à l'accord d'une oiagasntoirn siydalcne représentative et à cluei de l'organisation pforlslenoneie d'employeurs.

#### 4.2.4. Tmeps passé aux réunions et faris engagés (1)

Pour les représentants des onirsnaiotgas syndicales, les réunions et les tmeps de préparation sreont considérés comme tepms de tavairl effitecf et les firas de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés snoret à la cahgre de l'employeur, sloen les puqearits de l'entreprise en la matière.

(1) L'article 4.2.4 est étendu suos réserve de l'application du prcinipe d'égalité à vleuar cnutioennostllite résultant de l'article 6

de la Déclaration des dtoris de l'homme et du cytoein du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Ctnsoioittun de 1946, tel qu'interprété par la cuor de ctoaaissn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

Article 5 - Effet de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Cet accord se sutsbtiue intégralement à l'article 5 et à l'article 3.4. de la coivnetonn coictlevle ntoaaïnle des cadres, ingénieurs et assimilés des enrieepsrts de goitesn d'équipements tqhirumees et de cmisiaitltoan ritelfas resecvnteimpet à la conciliation, à l'arbitrage et à l'interprétation de la cennovoitn collective.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les eienstrtpes de mions de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au rrgaed de cet accord, auucne dsiiiootsn spécifique n'est prévue puor celles-ci. Le présent acocrd s'applique dnoc en l'état aux esrtrpneies de mnios de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent accord est annexé à la ctoevinnn ctlviecloe naaltione des cadres, ingénieurs et assimilés des epeistrenrs de geotsin d'équipements theqemrus et de cttslomiaiaïn (IDCC 1256).

Il est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Bilan de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

L'accord dnnreoa leiu à un balin tuos les 2 ans.

Article 9 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Toute dnmdeae de révision diot être portée à la cnossacnniae des aretus pateirs snateigrias par lrtete recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée de prtiooionsps écrites.

(1) Aclrite étendu suos réserve de l'application des doinopitssis des aielrcts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jcesupurdnrie de la Cuor de csosiatan (Cass. soc., 17 smpeetbre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jelulit 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

Article 10 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les doipsoniists du présent acocrd pdrneront efeft le 1er arivil 2018.

Article 11 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent acrcod sera, conformément aux dstisopniois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oiniaongsarts sayinecdls représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des seicvres cureatnx du ministère chargé du taiarvl et auprès du secrétariat-greffe du cniosel de prud'hommes de Paris dnas les cniootinds définies par les arteclis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Il frea également l'objet d'une demdane d'extension dnas les conditnois fixées par les aiceltrs L. 2261-24 et svautins du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les partenaires sociaux emettent que la branche constitue l'espace de définition de règles communes fondamentales en matière sociale. Ces règles ont pour vocation de constituer un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés et d'assurer la primauté des métiers.

Attachées, par ailleurs, à ce que le dialogue social au sein de la branche contribue à s'exprimer de manière démocratique et constructive, les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives de la branche entendront se doter d'un organe de négociation et d'interprétation qui réponde à ces objectifs.

C'est ainsi que, par le présent accord, les parties s'engagent à mettre en place, conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une commission paritaire de négociation et d'interprétation pour couvrir des conventions collectives qui couvrent le secteur des équipements thermiques.

Par le présent accord, les parties s'entendent définir les

## Accord du 20 décembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; FNSCB CFTD,

Article 1er - Entreprises et salariés concernés  
En vigueur étendu en date du 18 août 2019

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, tous les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération avec les cadres. Le contrat de chantier ou d'opération est adapté à des projets conséquents, c'est-à-dire d'une certaine importance en termes de durée, de compétences, de références, et dans le cadre des grands chantiers d'activités suivantes : fonctions support (communication, administratif, services de certifications), travaux, développement de projets, informatique, qualité, sécurité, environnement (certifications).

### 1.1. Projets, chantiers et opérations concernés

? les projets informatiques, numériques, digitaux (gestion de maintenance assistée par ordinateur (GMAO), informatique industrielle, système d'information rescussés hémis (SIRH) et aux fonctions support associées ;  
? les réponses à appels d'offres dans le cadre d'équipes de développement et aux fonctions support associées ;  
? les travaux dans le cadre de chantiers importants de types DSP (délégation de services publics) et aux fonctions support associées ;  
? les opérations de construction de réseaux urbains, d'installation de chaudière biomasse, géothermie, d'installations d'utilité industrielle, d'installations s'inscrivant dans des chantiers de produits spécifiques soutenus financièrement par les pouvoirs publics et aux fonctions support associées ;  
? l'installation de centrales à énergie renouvelable ;  
? la construction d'unités de valorisation énergétique des déchets (usine d'incinération, méthaniseur) ;  
? la construction de systèmes de traitement : environnement, assainissement, qualité, énergie nécessitant notamment un investissement de l'effectif existant.

Article 2 - Effectif maximum de salariés en contrat de chantier ou d'opération

En vigueur étendu en date du 18 août 2019

modalités de mise en place de celle de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de fourniture d'équipements thermiques et de chauffage (IDCC 1256).

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe

Adresse du secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de fourniture d'équipements thermiques et de chauffage (IDCC 1256).

FEDENE, 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

Secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

Mail : CPPNI@fedene.fr

La conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de chantiers d'opération en cours d'exécution à plus de 2 % de l'effectif de l'entreprise adhérente à l'unité supérieure.

Article 3 - Définition de chantier ou de l'opération  
En vigueur étendu en date du 18 août 2019

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. L'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concernent la réalisation de cette opération.

La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Article 4 - Conclusion du contrat de chantier ou d'opération  
En vigueur étendu en date du 18 août 2019

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de chantier à durée indéterminée, le contrat de chantier ou d'opération, outre la rémunération, comporte les modalités spécifiques suivantes :

1° La durée : « contrat de chantier à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de chantier à durée indéterminée d'opération » ;

2° La date de début et la date de fin du chantier ou de l'opération objet du contrat ;

3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou d'opération objet du contrat ;

4° La durée maximale du contrat, qui ne peut être inférieure à 10 mois ;

5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ci-dessous ;

6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord ;

7° À titre indicatif, l'échéance du contrat ou de l'opération pour de surcroît de la visibilité au salarié ;

8° Les accords de l'entreprise s'appliquent au CDI de chantier ou de l'opération dans les conditions fixées par ces accords.

Article 5 - Période d'essai  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

La durée de la période d'essai du contrat du chantier ou de l'opération comprendra à défaut prévue par les dispositions de la convention collective pour le contrat à durée indéterminée.

Article 6 - Rémunération  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou de l'opération est au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle applicable à son niveau de classification professionnelle majorée de 10 %.

Article 7 - Garanties en termes de formation  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou de l'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement de compétences de l'entreprise.

Article 8 - Modalité de rupture en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

Conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture qui intervient en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La conclusion du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique mais aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L.1236-8 du code du travail (entretien préalable?)

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement dont l'assiette est calculée selon les règles de la convention collective.

L'indemnité spéciale de licenciement est calculée selon les règles de la convention collective et doit être au moins égale à 40 % de mois par année d'ancienneté et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à 1 an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'employeur informe ou informe les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

Article 9 - Modalités de rupture en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

La rupture qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se terminer avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse.

La conclusion du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal. La rupture n'est pas soumise aux dispositions législatives et

conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 40 % de mois par année d'ancienneté, majorée de 10 % et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à 1 an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'employeur informe ou informe les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

Article 10 - Modalités de rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

Le contrat de chantier ou de l'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 du présent accord dans les conditions prévues par :  
? les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;  
? les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Article 11 - Information des institutions représentatives du personnel  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

L'employeur informe :  
? l'ensemble des entrées et des sorties, ainsi que les effectifs en CDI, de CDI de chantier ou de l'opération ;  
? et éventuellement le CSE « carenl » s'il existe, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visées, à l'article L. 2312-17 du code du travail.

L'employeur inclura, dans les informations transmises, les données relatives au nombre de contrats de chantier ou de l'opération conclus dans l'entreprise.

Le rapport annuel de branche interprofessionnel des effectifs sur les CDI de chantier ou de l'opération (nombre, activités, pejos (cf. 1.1), chantier ou opération concernée, durée minimale, entrées et sorties, niveau de qualification des salariés, causes de rupture, éventuelles).

Article 12 - Dispositions finales  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

Article 12.1 - Durée  
*En vigueur étendu en date du 18 août 2019*

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de matériels d'équipements thermiques et de chauffage (IDCC(1)n° 1256).

Cet accord étant un dispositif nouveau, les parties conviennent qu'il est expérimental. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date visée à l'article 12.3 du présent accord.

Les dispositions de cet accord interviennent de plein droit leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou de l'opération conclus pendant cette durée et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Les parties prévoient d'organiser au terme de l'accord

expérimental :  
? un ruetor d'expérience ;  
? et sur la bsae des besoins, de l'adapter, le cas échéant.

(1) ICDC : iftndianiet de la centovonin collective.

Article 12.2 - Révision  
En vigueur étendu en date du 18 août 2019

Le présent aocrcd puet être révisé à tuot moment, par aocrcd cloctelif colcnu suos la fmroe d'un avenant.

Les ognoiaatsrs sidenlaycs de salariés et pinesoornlefless d'employeurs habilitées à eaggenr la procédure de révision snot déterminées conformément aux dioisntpsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 12.3 - Extension et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 18 août 2019

Le présent accord enrte en vguieur au lidameenn du juor de la piortau au Janroul oeciffil de son arrêté d'extension.

Article 12.4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 18 août 2019

Les eesnprtires de mnois de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au rarged de cet accord, aunuce dsopoiitsin spécifique n'est prévue puor celles-ci. Le présent aocrcd s'applique dnoe en l'état aux ertesinprs de moins de 50 salariés.

Article 12.5 - Formalités de publicité et de dépôt  
En vigueur étendu en date du 18 août 2019

Le présent aocrcd est fiat en un nmrboe snafifsut d'exemplaires puor ntiocoaiiftn à cnhaue des osonniatigras siyclnaeds représentatives de salariés, dnas les cntnodoiis prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et dépôt auprs des scribes cetraux du mnitsire chargé du tvrrial et du grffee du csioenl de prud'hommes de Paris, dnas les ciidonots prévues par l'article L.

## Accord du 21 mars 2021 relatif à la valorisation des parcours des représentants du personnel

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	CFE-CGC,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans la continuité des dstsiipfios easntxit dnas la civonneton ctliovclee et dnas un cxtnoete d'évolution de puls en puls rpaide de l'environnement concurrentiel, de la technologie, des métiers, des bioness des clients, les peiatrs sagrieatins snoeuthait mrqeur l'importance qu'elles aetcthant à la qualité du dougliae social, qu'elles soneatiuht rpbssaneoe et cntouicrsf puor aagcmocenpr au meuix la bcrahe et les entreprises.

Les piaters siauohntet assui aevc l'évolution récente de l'organisation des inetasncs représentatives, de la durée des mtaands qui y est attachée, fetiailcr l'engagement des salariés, par la psrie en ctpmoe de luer pcoraurs et rctenonraie asnii luer citinoruobtn dnas le digoalue social.

Face à cette évolution récente, les ptaeirs slgnoinet l'importance d'accroître des cdnotiinos foelarabvs à l'attractivité et à l'exercice des madatns de représentation du psoennerl aisni que de verisaolr les compétences aiceusqs par les salariés dnas l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dnas la pvcrteseipe de luer évolution professionnelle.

2231-6 du même code.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 août 2019

La bahncre des équipements trqeemiuh se caractérise par une diversité d'activités.

Parmi celles-ci, des crniehats ou des opérations nécessitent de rirocuer à des compétences dédiées eenevscuilxmt à des prejtos bein spécifiques dnou la durée n'est pas précisément déterminable à son origine.

Pour aortpepr une réponse adaptée à ces bnsioes et à luers spécificités, la bcanrhe met en palce le cotnart de cniteahr ou d'opération, en aopapitlcin de l'article L. 1223-8 du cdoe du tvrrial issu de la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018 reltviae au rrcfneenomet du daouilge social.

Les petiras cannettost que ce carontt puet apotprer une réponse à une problématique de compétitivité, aux bosenis de ssolpesue et d'emploi au sien des eseipnrerts de la bnhrace tuot en ofrnfat des griteaans détaillées ci-dessous.

Elles rpaellnpt teufttoois que le ctrnaot à durée indéterminée clcnou puor la durée du ctaeinhr ou de l'opération n'a pas vcoatoin à se sbistuetur au catnrot de triaavl à durée indéterminée de driot commun. Il ne puet dnoe aovir ni puor ojbte ni puor eefft de priuvoor un elompi dlrubae et peennmart dnas l'entreprise.

#### Champ d'application

Le présent arcocd est aiblppcale aux ernrestpies qui relèvent de la cienovotnn cotvclliee nitlonaee des cadres, ingénieurs et assimilés des errespientes de giotsen d'équipements trhueiemqs et de cimilattiason (IDCC(1)n° 1256).

(1) ICDC : iaftinidnet de la cotvonenin collective.

C'est à cette fin que les pterais ont adopté les diioiotspsns du présent accord.

### Titre I Cadre général

Article 1.1 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod est aalippcbe aux eeetrsnrips qui relèvent de la coteinvnon cveoictlle ntlanaoie des cadres, ingénieurs et assimilés des enetepisrs de geitson d'équipements timhreues et de ctiaisoamltn (IDCC(1)n° 1256).

(1) ICDC : iiefanindtt de la ctinnviooen collective.

Article 1.2 - Public visé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dpitissnoois du présent arccod vesnit les salariés cadres, élus ou désignés, détenteurs d'un ou puuiselrs mndatas internes, au nvieau de l'établissement, de l'entreprise ou du gpruoe et les mermebs pnamrntees de la csioosimn pnaneterme parariatie de négociation et d'interprétation (CPPNI) ceards de la branche.

Les preaits s'entendent puor préciser que les dpooitssiiis du présent aocrcd s'appliquent à l'ensemble des cerdas visés au ppargahare 1 de l'article 1.2 du présent accord, et ce, qleelus que snoiet les modalités d'organisation de luer tpems de travail.

En vue de prerdne en cmptoe la pluralité des mandats, luer durée et le nborme d'heures de délégation qui y snot attachés, les peaitrs ont prévu des dnoitossipis de nutare différente au

bénéfice des représentants du personnel.

## Titre II Mesures mises en œuvre à la prise de mandat

### Article 2.1 - Entretien individuel de prise de mandat *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail, à l'occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d'un mandat siacyndl bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son époulyeur porant sur les modalités paquteris d'exercice de son mdaant au ragerd de son emploi.

Les mebemrs pmarnnetes de la cmsiosomn panmetrene partriaie de négociation et d'interprétation (CPPNI) « Ceards » de la bhrncae bénéficieront également de cet entretien.

Cet entretien, qui a pour ojectif de définir l'articulation etrne l'activité pinoenleofsflrse et l'activité au trtie du mandat, protera nmateonmt sur :

- ? l'inventaire des hereus liées au madnat (délégation, réunions, transports?) ;
- ? l'adaptation de la chgrae de tiavarl et l'organisation à mttre en pacle ;
- ? l'engagement de non-discrimination (formation, rémunération?) ;
- ? les citnnodeois de presis des heerus (prévisionnel) ;
- ? le rpaapl des dotris et obligations.

Cet entretien, au corus duquel le salarié puet se faire asissetr par une prneosne de son ciohx aearptannpt au psnoeenl de l'entreprise, derva être réalisé dnas un délai mixamum de 2 mios après son élection ou sa désignation.

Les piarets senrtiaaigs recommandent, lros des cnmeegntahs irnttmoas de responsabilité à l'occasion d'un nueovau mandat, la présence d'un représentant de la diiotrecn des rsueesocrs haniemus et du maeganr au cruos de cet entretien.

Elles rmedonnemat également à la hiérarchie sollicitée pour un salarié détenteur de maadtms non concernés par les ditnpsioios législatives précitées, d'organiser un tepms d'échange avec celui-ci, pour pdrnee en ctopme les etfefs de la psrie de mnaadt sur son activité professionnelle.

Les prtaias rnaplpelet que cet ereentitn ne se ststubiue pas à l'entretien professionnel.

### Article 2.2 - Formation. Sensibilisation du management *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Afin de fdiifiuler le dilguaoe siacol dnas l'entreprise, pgartaer l'intérêt et la vlauer ajoutée de celui-ci, une iratifoimn ou une fimtoarn des magearns ? qui dieonpsst dnas lures équipes des représentants du prnonesel ? dvrea être organisée par l'entreprise suos le famort qu'elle décidera.

Elles ptrenoort puls spécifiquement sur le fteonocinnemt du dagluoie social, le rôle des différentes icnnsaets représentatives du prenseol et lures modalités de fcimontneeonnt (nature des mandats, heerus de délégation, tmpe de réunion, convocation, prévenance, déplacements, les traçabilités éventuelles miess en pacle dnas l'entreprise [bon de délégation] et les mneyos éventuels mis à disposition).

L'entreprise s'attachera, par ailleurs, à arsseder à cqhaue meaganr ? dainsospt dnas son équipe d'un représentant du pseeonrn ? une iimfoantron écrite rpeeannt la nratue des mdnaats occupés par son ctoboualarlr et le cas échéant, le tmpe (conventionnel ou légal) itrmpai pour la tenue de ce mandat.

### Article 2.3 - Formation des porteurs des mandats *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les pirtaes rpnelalpet que dnas les esirreetsps d'au moins cinqnaue salariés, les members ttieurlas de la délégation du penesronl du comité soaicl et économique élus pour la première fios bénéficient d'un stage de ftoaoimrn économique.

Tous les mrmeebs de la délégation du pnersnoel du comité saicl et économique bénéficient, par ailleurs, de la ftmoiroan nécessaire à l'exercice de leurs minsioss en matière de santé, de sécurité et de ciotinndos de travail.

L'organisme csihoi pour la faomtiron diot être chsoii dnas la ltsie fixée par arrêté et tnier compte tnat des caractéristiques de la brachne que des entreprises.

## Titre III Mesures mises en œuvre pendant la durée du mandat

### Article 3.1 - Entretien professionnel *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Comme tuot salarié, le détenteur d'un maadt bénéficie tuos les 2 ans, ou soeln la périodicité prévue par aorccd collectif, d'un eentitren pnosioneersfl avec son emoupelyr consacré à ses psteerecvips d'évolution professionnelle, nntmeomat en terems de qauioailcftnis et d'emploi.

L'entretien peremt également d'identifier les bensios de ftaroimn du salarié. À cttee occasion, l'employeur fuiornt au salarié une ifoaitronmn complète rlitave à la vlaaioidn des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son cmptoe pnorenel de fitaormn (CPF).

Les modalités d'organisation de l'entretien pnesnifroeosl snot définies au niaevu de chquae entreprise, nammntoet en ftocoinn du tmeps consacré à l'exercice du ou des mandats.

Il se déroule entre le salarié et son mnagaer sloen les règles de l'entreprise en la matière.

Lorsque les hueres de délégations snot équivalentes à 100 % du tmpe de travail, l'entretien pnnerioiossfl srea réalisé par un représentant de la dtcieroin des roceursses humaines.

Les piearts rpepllenat que cet erientten est à diosicser de l'entretien aennul d'évaluation.

Par ailleurs, tuos les 2 ans, le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité sicdaylne ou de représentant du pneonesl frea l'objet d'un examen tneant cmotpe des cianeocanssns acueqsis du fiat de l'exercice du mandat.

### Article 3.2 - Garantie d'évolution de rémunération *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Il est rappelé que la siaiottun ilieudvnlide des représentants du personnel, en tmeres de rémunération ? au snes de l'article L. 3221-3 du code du tvaairl ? et de classification, diot être examinée, au même titre que clele de tuos les salariés de l'entreprise, et être exptmee de ttoue dtniocamisirin du fiat de la détention du mandat.

En l'absence d'accord cltelocif d'entreprise déterminant des gtnearis d'évolution de la rémunération des représentants du psnreneol visés aux alinéas 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux arctiles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du tvaairl au mios assui faarbvoes que celes mentionnées dnas ce paragraphe, ces salariés, dnot le nrbmoe d'heures de délégation est supérieur sur l'année à 25 % de la durée de travail cluntlatcoree bénéficient d'une évolution de rémunération, au mnois égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux attnuitemagos générales et à la monnyee des aminntuaetgos iildvideenlus perçues pndanet ctete période par les salariés relnveat de la même catégorie polrsnneoefisle et dnot l'ancienneté est cpamlbaore ou, à défaut de tles salariés, aux ainneuoatmngs générales et à la mnenyoe des anumgtneitoas ivneddeililus perçues dnas l'entreprise.

La catégorie psfislnernloee s'entend cmome cllee des cadres.

Les seranatgiis du présent aorccd rlaeepnlt que les tleriautis de mdaant électif ou désignatif, qelule qu'en siot la nature, bénéficient des mêmes accès à la fraomotin que tuos les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du mtienain et du développement de lrues compétences métiers, à trarevs les dipsfstiois de fomiratn prévus par la réglementation en vgiueur : paln de développement des compétences de l'entreprise, moliastobin de luer ctompe peenornsl de fimoroatn (CPF), VAE, bailn de compétences, etc.

## Article 4.1 - Titre IV Mesures mises en œuvre à la fin du mandat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2141-5 du cdoe du travail, lroque l'entretien peonfiosrnesl est réalisé au temre d'un mdaant de représentant du pnoneresl trutliiae ou d'un maadnt syndical, celui-ci prmeet de procéder au rnesemencet des compétences acsieuqs au cruos du maandt et de préciser les modalités de viatsioarln de l'expérience acquise.

Dans les estpnreries dnnt l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce rmenceeest cneeorcna les tiuletrias de maandt dsiopanr d'heures de délégation sur l'année représentant au minos 30 % de la durée du tavrial contractuelle.

L'entretien de fin de mndaat permet d'échanger sur les compétences ausqeics au corus du mndaat et de préciser les modalités de voasliirtaon de l'expérience acquise. Il vsie à échanger sur les suaioths du salarié dnns le crdae de sa rirpse peline et entière de son activité dnns l'emploi occupé ou un eplmoi équivalent en fcotoinn des ptoess dloinesbbs ou dnns le crdrae d'un pojert professionnel.

L'anticipation étant un fuatcer celf de succès lros de ctete étape, les patries cnvineoent que l'entretien dvera être organisé 12 mios anavt la fin de manadt ? si le salarié a déjà exprimé un siaohut piulacteirr dnns le crade de son etiertnen aenunl ? ou 18 mios au mnios anvat la fin du mandat, dnns l'autre cas, puor l'inciter à egaegn une réflexion perneslonle sur ce sujet.

Cet etreteinn vsie à amcegaconr les représentants du personnel, aeucrts de luer pjoret professionnel.

## Titre V Accompagnement dans le projet professionnel à l'issue du mandat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En vue d'accompagner au meux les salariés détenteurs d'un manadt électif ou désignatif à l'issue de luer mandat, ceux-ci bénéficieront d'une faoirtmon de nature à faciliter, le cas échéant, une reiprse d'activité tolare ou paleitlre au sien de l'entreprise ou une réorientation ponfslrrisoneee en adéquation avec les métiers de l'entreprise.

Par ailleurs, dnns le crade de sa rirpse pniele et entière de son activité, les peairts définiront les fmitoroans nécessaires sur llelequess le salarié srea pairrtoiiere ou les mesuers d'accompagnements spécifiques adaptées à sa situation.

Elles vlrnoeielt également à pdnerre en ctpome le tpems passé au tirte du dgaulioe scoail par le salarié puor faieticlrl les aspcts très opérationnels des fiaortmons métiers (tutorat, PST) et des oluits et à prêter attnteinn si bisoen à l'intégration du salarié dnns le ctloieclf de travail.

Dans le crade d'un prjoet professionnel, les salariés à l'issue de luer mndaat pnroourt s'inscrire dnns l'un des dsiiftisops ci-dessous.

Dans le cdare de ce projet professionnel, les peairts edtnneet prrmede en compte, par l'adoption de dsiooitpsnis particulières, l'engagement irpomatnt dnns le daoulgie soical cuex dnnt le tepms consacré à leur(s) mandat(s) (heures de délégation et tepms passé en réunion avec l'employeur sur convocation) arua été supérieur à 70 % du tepms de travail, qui auront exercé au mions 3 mnadtas et puor leuelsqs l'employabilité diot être préservée. (Ils snot appelés dnns la siute de l'accord « aerutcs mareujs »).

Article 5.1 - Bilan de compétences  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Ce blian pmreet au salarié de définir avec l'aide d'un auppi extérieur, ses capacités, ses aipdetuts et mtiniooavts aifn de définir un poerjt professionnel.

II est réalisé, à l'initiative du salarié au myoen du ctpmoe porsenel de formation, par l'application mblioe et hros du tpms de travail.

Les roenblsseaps des rorcusees hmeniuas prrnuot aagcmnpor le salarié sur le chiox éventuel de l'organisme, à trite de conseil.

Pour les artcues mrjueas du daoulgie saccoil (définis ci-dessus), les pateris cnnieneovnt que le coût du bilan de compétences srea financé par l'entreprise.

Article 5.2 - VAE  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le carde de son porejt psfnrsneioeel finalisé, le salarié puot sehiouatr s'engager dnns un dpistiof de VAE.

Cette démarche est puls particulièrement destinée au salarié qui a exercé des responsabilités dnns le carde du douiagle social, pndat une durée significative, et siahutoe farie vadlier les auiqcs de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, ttrie professionnel, CQP enregistré au RCNP ou cefraictts de compétences pooesfnirlelesns (CCP) (voir annexe).

Les reoeablnpsss des rrecueosss heinuams prurnoot aeacmcognpr le salarié sur le chiox éventuel de l'organisme, dnnt l'inscription s'opère via l'application mlboie « mon ctompe faoitromn ». Le coût de la vae est pirs en cgrhae en totalité par le cmpte penensrol de firtomaon (CPF) du salarié.

Les eternnepiss folnieitcart ctete démarche par un acmncmengoapet qui ptreroa sur l'aide matérielle et logistique.

Pour les arutecs marjeus du dliugaoe sicaol (définis ci-dessus), si lros du pouarcs de VAE, la vdtoailian ptrlaliee du diplôme ou ttrie rieruqet une dnamede de fomation complémentaire, l'entreprise merrta en plcae un co-financement de la famotiron et prendra en chrage le cas échéant enrte 25 % et 50 % du coût pédagogique ; si le CPF du salarié n'est pas suffisant.

Article 5.3 - Autres dispositifs  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pateris renlpalpet que le ceineloslr en évolution plsreofoselnine (Apec, Pôle eplmoi ou « tnoiatsrn pro ») puot assui pmrettere au salarié de mieux ccoovenir son évolution et la sécurisation du purcoars professionnel.

Si le salarié sitauhoe une rrconeoevsin professionnelle, il purroa rciuoerr au CPF de tsoniitran et les peiarts rhrhcornceet préalablement les possibilités de financement.

## Titre VI Dispositions diverses

Article 6.1 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd est annexé à la ctionovnen celtlvoice noiantlae des cadres, ingénieurs et aieismsls des eisprtrnees de geositn

d'équipements timqhruees et de csoaaiitmtln (IDCC 1256).

Il est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans. Les pateris se rorrenouuet puor dseers un balin à l'expiration de ce dernier.

Article 6.2 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod puet être révisé à tuot moment, par aroccd ceoilctf colncu suos la fmroe d'un avenant.

Les onagirnoatiss snlcideays de salariés et pnefliensolreoss d'employeurs habilitées à eeggan la procédure de révision snot déterminées conformément aux dospinoists de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6.3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod eetrna en vieguur à ptirar du 1er jinevar 2022.

Article 6.4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les epeesritnrs de mnios de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au rergad de cet accord, aucune dsipotiion spécifique n'est prévue puor celles-ci. Le présent accrod s'applique dnoc en l'état aux ereestprins de mions de 50 salariés.

## Accord du 1er décembre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; FNCB CFTD,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022

Les métiers de la bnarhce scierevs à l'énergie pnoevrsiuit une itatormne mottuan dnas un emvnonenniret ftneomeort marqué par obcjfiets aebuitmix impulsés au nvaieu national cmroe européen et mondial, nmntoeamt par le développement des ERNR qui cibnuoentrt au développement du marché de l'efficacité énergétique.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, enenvmntnueiroax dnas un mdnoe placé suos le sgnie du chmaeenngt pnanrmeet ieunlmpiqt un véritable défi du développement des compétences tuot au lnog de la vie puor tuos et à tuos les niveaux.

À ctete fin, les patries sraetagiins eeendntnt ampgnecaocr les esetirnpes et les salariés des métiers des seicevrs à l'énergie en fvoaiarsnt la msie en ?uvre du ditpiissof de rovnireceson ou poromtion par atanlnree (Pro-A) qui a puor ojbte de ptermere au salarié de cnahegr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poooitmrn slaocie ou pflnoinoereslse par des atincos de fiamrootn ou par des acinots panmtteret de farie vedliar les aiqucs de l'expérience.

C'est à cette fin que les prtaias ont adopté les doipintssios du présent accord.

Article 6.5 - Formalités de publicité et de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd est fiat en un nrboime sfiansuft d'exemplaires puor nictifafoon à cuhcane des ooginitansras sdilnyaces représentatives de salariés, dnas les cdntiinoos prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et déposé auprès des sivecres ctneraux du misnirte chargé du traiavl et du gerffe du cnisoel de prud'hommes de Paris, dnas les connodtiis prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe  
Certificats de compétences pioeleefrnslons (CCP) proposés par le ministère du travail

- ? Eaecdmrennt et ataiomnn d'équipe ;
- ? Gitosen et trmitaent de l'information ;
- ? Asiasstnce dnas la psrie en carhge d'un perojt ;
- ? Msie en ?uvre d'un scrivee de médiation slcoiae ;
- ? Poorctpiesn ;
- ? Négociation cmloaemcie ;
- ? Siuvi du dieossr scioal entreprise.

### Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022

Le présent accrod s'applique à tuteos les eenresitprs visées par la civteononn ctclloevie nanatioe des cadres, ingénieurs et assimilés des eiterrpsens de geoitn d'équipements tuimreheqs et de comiitisaaltn (IDCC(1)n° 1256).

(1) ICDC : itainfenidt de la ceoonvnitn collective.

Article 1.2 - Objet  
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022

Le présent accrod a puor oebjt de fixer le cadre de la msie en ?uvre du dtpsisiof de reosievocnn ou de poomirton par aanrtclnee (Pro-A) puor les eentesppris et les salariés entrnat dnas son cmhap d'application conformément aux dsopoitiins légales et réglementaires.

Article 1.3 - Salariés concernés  
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022

Conformément aux dsotoisinpis législatives et réglementaires, le présent aroccd cconrne les salariés en carnott à durée indéterminée ?, les salariés en activité partielle, les salariés bénéficiaires d'un craontt uinique d'insertion à durée indéterminée ? et puls particulièrement les salariés dnoc la quifiaciatlon est istnsinfuae au rgraed de l'évolution des tneglihooces ou de l'organisation du travail. Dnas tuos les cas, les salariés ne dnerovt pas dosspier d'un nviaeu de qciitaoafln sanctionné par une ciifeiaottrn prleesofnsoinle icrsinte au RCNP(1)cnaosreoprdnt au gadre de licence.

(1) Rstirege nonaatl des ciriectniafos professionnelles.

Article 1.4 - Durée de la « Pro-A »  
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022

Les ptraeienas soaiucx s'accordent, conformément aux dsnpioostis de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, puor proetr la durée de l'action à vingt-quatre mios puor tuos les salariés qui préparent les ciitfoeratincs sauntevs qui par nutare enxeigt une durée de foarmtin puls lnouge : brevte de tciheicenn supérieur (BTS), bacalauréat peeosnfnosil (Bac pro), et citfeaicrt

d'aptitude plfinlrnoosese (CAP).

Les pretrnaieas saocux cenveninont également, conformément aux dopiitssonis de l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, de peotrr cttee durée de l'action à 36 mios puor les pnnesreos âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter luer frmooation iilitnae qui n'ont pas validé un senocd cylce de l'enseignement sdraoecnie et qui ne snot pas treutiilas d'un diplôme de l'enseignement thniuegoqocle ou professionnel.

Article 1.5 - Durée de la formation  
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022

Conformément aux doitosisinps légaes et réglemantaies, à l'exception du sloce de csnacenosans et de compétences, lqosure de dssiitpof de la rncroesiovn ou de portooimn par aarnncelte coormpte de la formation, celle-ci diot être crosimpe etrne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les paraenirtes sacioux conviennent, toutefois, que la durée de la fotimoran puet être supérieure à 25 %, nomtmenat lsourqe les aniocts de foitrmoan ont puor oejbt de préparer des froianmtos diplômantes ou des cttaciirfes de qiluitfoiaacns pesrnsilefoelons (CQP). Ctete durée proura être également supérieure à 25 % dès lros que les aontics de frmiontoas snot réalisées par les salariés bénéficiaires d'un cranott uiuqne d'insertion à durée indéterminée.

Article 1.6 - Certifications visées  
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022

Sont éligibles à la « Pro-A », les cfnriaiotctes pieneoeslrofsnls suitnveas :

BTS	Maintenance des systèmes :	RNCP35338
BTS	Option A ? Systèmes de production	RNCP35338
BTS	Option B ? Systèmes énergétiques et fluidiques	RNCP35338
Mention complémentaire	Technicien des svceeris de l'énergie	RNCP9154
BTS	Fluides-énergies-domotique :	RNCP20807
BTS	Option A ? Génie ciltquiame et fluide	RNCP20807
BTS	Option B ? Friod et cniotnoeendit d'air	RNCP20807
BTS	Option C ? Duimtoqoe et bâtiments communicants	RNCP20807
Licence professionnelle	Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	RNCP30121
BTS	Électrotechnique	RNCP35346
BTS	Négociation et daioaigtistln de la reotlian client	RNCP34030
Titre professionnel	Technicien supérieur de mnntanicaee et d'exploitation en climatique	RNCP34888
Licence professionnelle	Gestion et mnniaacante des ilannstaitols énergétiques (Marne-la-Vallée)	RNCP30073
	Technicien (ne) de meantcnane en génie cuiilmatqe (lycée Mxiilmaen Preert ? GRETA MTI)	RNCP28743
BTS	Contrôle idttnseiurl et régulation automatique	RNCP35384

Mention complémentaire	Technicien en énergies ruleeonveabls : otpoin B énergie tuhqiemre (MC niveau IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	Option A ? Énergie électrique	RNCP15009
Mention complémentaire	Option B ? Énergie tmihqruee (MC naieuv IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	Maintenance en équipement tuemiqrhe idviudneil (MC naeviu V)	RNCP730
Licence professionnelle	Installations frfriiguqioes et de cniennnteimoodt d'air	RNCP30076
Titre professionnel	Technicien de cernte de valioiroastn énergétique	RNCP35079
Master	Manager en énergie	RNCP34732
Titre professionnel	Data Analyst	RNCP34964
Titre professionnel	Data Scientist	RNCP34545
Bachelor	BUT ? Réseaux & télécommunications : ineerntt des objets et mobilité	RNCP35457
Titre professionnel	Dessinateur cepnuctoer BIM bâtiment et architecture	RNCP34544
Titre professionnel	Dessinateur peeutjorr BIM	RNCP31947
Master etlcinece professionnelle	Bâtiment et cnuooscttirn otpoin meeagnmant et goisetn des bâtis (Facilities Management)(1)	RNCP3477
Titre professionnel	Manager immobilier	RNCP34918
BTS	Gestion de la PME	RNCP32360
BTS	Support à l'action managériale	RNCP34029
Titre professionnel	Assistant commercial	RNCP6568
CCP	Traitement des alpes d'offre(1)	RS3391
Licence professionnelle	Activités jerquuidis marchés publics	RNCP30218
Licence pro	Chef de prejot e-commerce	RNCP34179
Titre pro	Comptable	RNCP34191
Titre professionnel	Diplôme de comptabilité et de gestion	RNCP4875
Licence	Diplôme de comptabilité et de gseoitn (DCG)	RNCP35526
Titre professionnel	Comptable	RNCP35056
BTS	Chargé de menkrtiag digital(1)	RNCP21701

Les petarairnes siuacox précisent que les ctiecfitas de quaocfinaitls penlssoorleeinfs « d'agent d'exploitation » et de « tecneiichn d'exploitation » s'ajouteront aeiotuuenaqmtmt à cette liste dès lros qu'ils senort iistcrns au RNCP.

(1) Les cficaeitnrrios pliesnforelsnoes « Licecne Posfesirlnlonee - Bâtiment et ciontroustrcn opioin mnemengaat et gesiton des bâtis (facilities management) RCNP 3477 », « Tnmieretat des alpeps d'offre RS 3391 » et « Chargé de manirtkeg datgiiil 21701 » snot euexlcs de l'extension en ce qu'elles cnnrveoinenett aux diistinosops de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er avrl 2022 - art. 1)

Article 1.7 - Financement  
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022

Les frias pvanout être pirs en cagrhe dnas le carde du dtsiipof « Pro-A » snot en priorité les frias pédagogiques (liés aux aicnots de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de

formation, hors frais de certification) plus les frais annexes de transport et d'hébergement. La mise en œuvre du dispositif ne peut entraîner aucune dépense à la charge du salarié.

Le temps de formation réalisé pendant le temps de travail ne peut être pris en compte pour la détermination de la rémunération.

Article 1.8 - Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

*En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022*

Les professionnels sociaux inquiètent que les compétences visées répondent aux problématiques de GEPC (notamment d'évolutions des compétences, de métiers en tension ou émergents?) identifiées au travers :

- ? d'une démarche participative réalisée par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la branche énergie-environnement en septembre 2016 (annexe 1) ;
- ? d'une étude préliminaire réalisée par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la branche énergie-environnement sur la plateforme numérique des métiers/énergie-environnement de septembre 2019 dans le cadre de L'EDÉC (annexe 2).

Elles visent également à répondre à la problématique de la performance énergétique (PPE) à la fois des bâtiments existants en cours :

- ? de hausse de la production d'énergie issue de sources renouvelables ;
- ? de baisse de la consommation d'énergie ;
- ? d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments ;
- ? de démocratisation de l'autoconsommation et de la production locale d'énergie.

En effet, si les professionnels de la branche bénéficient d'un développement assuré de l'activité sur le long terme, ils doivent faire face à l'émergence d'une concurrence forte de nouveaux acteurs, d'une dégradation des prix en hausse des équipements, ainsi que de fortes pressions de la part des clients.

Par ailleurs, la généralisation de nouvelles technologies, de nouveaux usages et de nouveaux pratiques contribuent à ce que se caractérise par l'apparition, non négligeable :

- ? de nouvelles technologies : intelligence artificielle ;
- ? de nouveaux usages et outils : IOT (internet des objets), réalité virtuelle, productivité numérique ;
- ? de nouvelles pratiques : design d'expériences, méthodes Agiles, cybersécurité ;
- ? de nouvelles pratiques : Blockchain.

Enfin, les nouvelles pratiques contribuent également à répondre aux métiers en tension, aux difficultés de recrutement (annexe 3).

Les enjeux économiques, réglementaires et technologiques dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

Cet objectif doit permettre d'encourager la mobilité interne cohésive par la formation pour les métiers concernés.

L'ensemble de ces éléments d'analyse exposés ci-dessous de manière détaillée permettent de mieux saisir les enjeux des compétences retenues, au vu des tensions ou actions prioritaires de l'activité des professionnels et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'étude préliminaire réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications fait apparaître que les professionnels de la branche font face à 3 défis majeurs qui impactent les métiers :

Défi 1 : accroître le niveau de qualification des professionnels pour qu'ils restent compétitifs.

Défi 2 : développer les compétences pour répondre aux attentes des clients.

Défi 3 : suivre l'évolution technologique des équipements et les réglementations pour rester les acteurs incontournables de la performance énergétique.

Pour s'adapter aux évolutions de leur environnement et relever ces défis :

Les professionnels de la branche doivent élargir leur offre de services

Les entreprises élargissent leur offre pour se positionner sur les activités du multiservice/multi-technique afin de ne pas perdre de marchés au profit de concurrents externes.

Les entreprises ? notamment les plus grandes ? se positionnent sur les sujets à fort enjeu pour l'avenir de la branche, afin de maintenir dans la chaîne de valeur et limiter le risque d'intermédiation sur leur marché : développement du BIM.

Les professionnels à l'instrumentation des équipements peuvent offrir un complément aux professionnels des entreprises pour s'affranchir de l'espace et du temps.

Les entreprises de la branche doivent renforcer la culture du service pour répondre aux exigences des clients

Les professionnels ont fait de la qualité de service pour signifier la relation au client.

La notion de client évolue et devient prioritaire (payeur, directeur des achats, directeur fonctionnelle?).

Le rôle du professionnel d'élargir dans la relation client, avec le soutien de sa hiérarchie.

? L'adaptation de l'offre des professionnels à des impacts sur les organisations internes et l'organisation du travail, celle-ci se traduit par :

- ? une optimisation importante des interventions techniques pour éviter les visites itinéraires ;
- ? une réduction du nombre de sites de maintenance dans les équipes opérationnelles ;
- ? une élargissement de nouvelles activités telles que les travaux ou certaines tâches de maintenance lourdes ;
- ? un nécessaire développement du travail en réseau/communautaire au sein des équipes techniques ;
- ? une plus grande proximité vis-à-vis des clients avec les professionnels en raison de l'évolution technologique et de la diversification des équipements ;
- ? l'apparition de nouveaux métiers qui s'intègrent dans les entreprises de la branche énergie-environnement :
  - ?? l'ingénieur ;
  - ?? métier de la donnée ;
  - ?? BIM Manager.

Les entreprises doivent également se « digitaliser »

Cette digitalisation passe par :

- ? le déploiement d'outils nouveaux, permettant d'optimiser le temps/les interventions des professionnels ;
- ? une digitalisation de l'outillage des équipes de terrain pour répondre aux exigences des clients.

? Ces évolutions des professionnels impliquent également les métiers et les compétences des salariés :

- ? la digitalisation de l'activité professionnelle pour les professionnels des métiers de la branche ;
- ? la digitalisation des équipements entraîne mécaniquement un renforcement majeur des compétences en électronique et électrotechnique pour pouvoir exercer le métier ;
- ? une spécialisation des compétences techniques en fonction des marques/des équipements limitant les capacités d'interventions locales des professionnels ;
- ? une digitalisation des métiers dans les équipes et une majorité de nouvelles pratiques et que les professionnels se créent ;
- ? l'impression d'une « perte de technicité » du métier du fait de ces transformations des compétences techniques et de l'organisation des équipes.

? Cette évolution de la nature des compétences techniques s'accompagne en parallèle d'une montée du professionnalisme sur des compétences d'autres secteurs :

? le renforcement des compétences avec le client des professionnels de celui-ci impose de se doter d'un « savoir-faire » très développé ;

? en parallèle à la relation client, les professionnels doivent renforcer leurs capacités à avoir le savoir-faire vis-à-vis de

l'utilisateur (qui n'est pas le client) ;  
 ? le renforcement de l'autonomie des techniciens devient indispensable, dans la mesure de leurs responsabilités ;

? l'évolution de la relation client croisant les méthodologies de travail de différents ;  
 ? un renforcement des compétences réglementaires impacte à la fois les techniciens et les techniciens opérationnels.

Métiers de technicien	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Électricien	1	^	1
Électromécanicien	2	^	2
Chauffagiste	3	=	1
Frigoriste	2	^	2
Climaticien	2	=	1
Technicien multi technique	3	^	1
Plombier	1	=	1
Pilote d'installations	1	=	2

? Face aux évolutions des métiers techniques de l'exploitation et les évolutions d'offre et d'organisation des entreprises, la posture des managers doit également évoluer :  
 ? le rôle des managers intermédiaires évolue vers une posture de facilitateur, d'accompagnateur, des salariés encadrés ;  
 ? à l'instar des techniciens, les managers intermédiaires doivent également développer leurs compétences personnelles et leur

skills du savoir ;  
 ? la réduction des marges opérationnelles sur les carottes entraîne mécaniquement un recentrage des compétences du manager intermédiaire sur le contrôle de gestion opérationnel ;  
 ? un manager dans les métiers de l'exploitation doit savoir s'adapter et faire face à l'incertitude.

Métiers de manager et de support à l'exploitation	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Manager d'équipe	1	= ou v	0
Responsable d'exploitation	1	=	1
Analyste d'exploitation	1	^	Entre 1 et 3 selon profil ingénieur, Data et Big Data
Ordonnanceur	1	=	1
Approvisionneur	1	=	1
Responsable de maintenance UIOM	1	=	1

? Les études font également ressortir une évolution :  
 ? des fonctions circulairement pour lesquelles on constate un élargissement du panel des compétences clés du métier, avec un besoin de reconnaître les compétences complémentaires perçues dans un contexte de forte concurrence ;

? des fonctions DSI pour lesquelles on constate un développement des compétences des usagers de solutions numériques qui mobilisent l'ensemble de la DSI des entreprises avec à un fort rapprochement de l'exploitation dans les années à venir et une évolution des profils opérationnels ;  
 ? des fonctions supports, telles que celles liées au secrétariat.

Fonction supports	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Secrétariat	1	= ou v	1

? L'étude réalisée dans le cadre de l'engagement de développement des compétences numérique (EDEC) fait apparaître, quant à elle :

données et leur traitement par intelligence artificielle.

L'accélération de l'évolution des technologies informatiques couplées à la baisse des coûts matériels et logiciels va engendrer des changements de plus en plus importants dans les entreprises de la branche énergie-environnement, ceux qui seront les métiers.

L'adoption massive de ces nouvelles solutions dans les entreprises de la branche sera fortement liée à la capacité des équipes informatiques de sélectionner, développer et mettre en place rapidement des solutions orientées utilisateur, en utilisant des méthodes comme le design d'expérience et les méthodes Agiles.

? Certains métiers vont être plus impactés que d'autres :  
 ? les fonctions support et les managers, doivent dès maintenant commencer à évoluer pour permettre des gains de productivité qu'apportent les logiciels en tant que service (SaaS) et l'automatisation du traitement de l'information ;  
 ? les métiers techniques, seront de plus en plus sédentaires grâce à la connectivité des équipements, et de plus en plus connectés lorsqu'ils sont sur le terrain ;  
 ? les métiers liés à l'optimisation, seront très demandés à court terme (Data Scientists) pour absorber le nouveau flux de

Tous ces progrès ne sont pas réservés qu'aux grandes entreprises. Les TPE-PME peuvent en effet profiter de la baisse des coûts matériels et logiciels pour profiter de l'avance sur leur marché grâce aux outils numériques qui permettent de plus en plus de mettre en œuvre ces changements.

Afin de permettre aux acteurs et futurs collaborateurs des entreprises de la branche d'être prêts aux grands changements technologiques identifiés précédemment, nous recommandons aux départements formation et aux écoles de se concentrer sur les 5 compétences suivantes :

Compétence	Objectif	Formation initiale	Formation professionnelle
Prise en main rapide des outils numériques	Les professionnels doivent pouvoir rapidement prendre en main de nouveaux logiciels et appareils, ceux-ci étant susceptibles d'être remplacés ou modifiés de plus en plus souvent	Les apprenants doivent régulièrement utiliser de nouveaux logiciels. Idéalement, ils doivent apprendre à les utiliser par eux-mêmes	Les formations aux nouveaux outils doivent être réalisées uniquement sous forme de résolution de cas d'usage : les apprenants doivent résoudre un exercice sans avoir vu comment le réaliser préalablement

Gestion de sautinitis copxmeles et imprévues	Les plfneoreoisnss dovinet poivour résoudre des saituonts ionneucns en usliinatt des rcesrsoeus dateciremnois et communautaires	Les aepartnnpss dvnoiet être mnareeotirmajit confrontés à des cas d'usages cahangetns et imprévus et apperdnre à se svrier des roeerucsss à luer disposition	En fitoomarn continue, les pseneonfsrolis deniovt aivor accès à des setis et équipes tress et régulièrement être confrontés à de nvuaoeux cas d'usages
Apprendre à apprendre	Les pnsrnoefloseis dvenoit poivour être muoter et antumooe dnas l'acquisition de nuloelves compétences	Une ptirae du curuss diot être laissée à l'initiative de l'élève (par exemple, il a un exmean sur un sejut mias diot se débrouiller avec ses camrdaaes pour trvueur les irtnfoiaonms nécessaires)	Les aarneppnts dvoinet aovir dnas luers ojeftbics prieefnoslnoss des nevlelous compétences à acquérir de manière aoomnute (lecture de livres, sviui de cruos en ligne?)
Relations interpersonnelles	Les proeeisnoslfs devoint puovoir gérer la pprualt des rtlaineos avec leurs collègues et clients, y coprims les suniatotis de crise	La prplaut des ptjeros snot effectués en gproue pour développer la clartaloioobn en équipe. Idéalement, piresulus de ces pjoetrs dinovet être réalisés en condoitins réelles avec de « varis » cielnts (apprentissage)	Des fartnomios aux roaintles ipleernletersonns et à la gsotein de stinetauos de cierrss dveioint être otbolgraisis pour tuos les collaborateurs
Architecture des otliis numériques	Les pnoilsrensoeefs back-office (fonctions support, tccieinens conseil, managers) dneovit être claapbe d'automatiser leurs tâches en sélectionnant et ianeectrntcont des otliis numériques du marché	Tous les apaneptrns dneovit aivor des notnois de proogtmimaran informatique. Ils dvienot également aprrpdedne à aovir le réflexe de tevrouer le bon lgjieoil par rporpat à leurs tâches et les installer	Les fotcnonis soruppt dionevt aivor accès à des ligueiocs SaaS et aprpnedre à les innctetnecorer etrne eux pour créer des autoiosatintmas de tâches, snas le département informatique

Enfin, la bhcrane psrilfoelsneone énergie-environnement cnianot également un cterain nrobme de métiers en tension.

Afin d'identifier l'ensemble de ses binoess aecults et futrus en temers de métiers et de compétences et de les formaliser, la brnhcae et l'OPCO 2i ont souhaité igtroeenrr au 1er seersmte 2021 tueots les entreprises.

Pour mener cttee enquête, la branchce a sollicité le caenibt COHDA.

Elle pemret de coenfrmir de manière ciblée les bniseos en compétences et en fmrtioian à apcgeacnomr ppiarreimrtot au tvrears de cet accord.

116 eseirrpents ont été sondées, représentant :  
 ? 85 % de l'effectif salarié de la bncahe ;  
 ? 68 % d'entreprises de minos de 50 salariés ;  
 ? avec un périmètre d'actions départemental dnas 67 % des cas.

Les 116 eispterrens interrogées représentent 32 749 salariés au ttoal (soit 85 % de l'effectif salarié gbolal de la branche.

Cette étude coimfnre les difficultés cunqioerhs de rtmceeretus rencontrées par les eptierrsnas de la branche.

Elle renece près de 5 500 rneurectmtes sur une durée d'un peu puls de 12 mios :

(Schéma non reproduit, csullonatbe en linge sur le stie [\[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\\_202200\\\_03\\\_0000\\\_0008.pdf/BOCC\]\(https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\_202200\_03\_0000\_0008.pdf/BOCC\)](http://www.legifrance.gouv.fr, rriugbue « Poticbualnis oliliefces » « Bnleuitts ofifeicls des cnoeninotvs cectivloes ».)</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

La bachnre a recruté, cintnuoe et conuinetra de le faire, ntmoament sur 3 métiers phreas :

(Schéma non reproduit, cnslotuable en lnige sur le stie [\[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\\_202200\\\_03\\\_0000\\\_0008.pdf/BOCC\]\(https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\_202200\_03\_0000\_0008.pdf/BOCC\)](http://www.legifrance.gouv.fr, rbuqurie « Plnuibaocis ocfleliiefs » « Bnlutelis oieicflis des cooinntvns cclvlteois ».)</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

Les prjoeintocs de nrncueemtt (au-delà des 6 mois) se cnnoerntect aoutur de ces 2 catégories de métiers, pour réunir puls de 80 % des boisnes futrus :

(Schéma non reproduit, clnbalsote en lnige sur le stie

[\[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\\_202200\\\_03\\\_0000\\\_0008.pdf/BOCC\]\(https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\_202200\_03\_0000\_0008.pdf/BOCC\)](http://www.legifrance.gouv.fr, rbuiuqre « Patluobiincs oilecflifes » « Bntlilules oflfeicls des cntoninoves cocilvtlees ».)</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

2 métiers phares pour la branche, et des foconits sutropps qui, au global, pésent dnas les rtetenremcus avec la région Île-de-France positionnée cmome le 1er eemolupyr de la bhncare avec des difficultés de reumterect prononcées sur tuos les métiers et tuot le trtiirroe même qnaud le vomlue de reureecmntt est faible.

Le TOP des métiers qui rtunceert (passés, alcteus et à venir) est qansmeuit sltbae et évolue à la hsaue en protoorpin des rtreuctnmes guoablx :

Recrutements passés (70 %)	Recrutements actuels (77 %)	Recrutements à venir (94 %)
Technicien d'exploitation énergie Technicien de mnnnteciaae énergie Fonctions supports Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Technicien d'exploitation énergie Technicien de mnicntaaene énergie Fonctions supports Technicien chauffagiste, plombier, ittlaulsaner sanitaire Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Exploitation Maintenance Fonctions supports Installation ? Travaux

(Schéma non reproduit, cbasulontle en linge sur le stie [\[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\\_202200\\\_03\\\_0000\\\_0008.pdf/BOCC\]\(https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\_202200\_03\_0000\_0008.pdf/BOCC\)](http://www.legifrance.gouv.fr, ruqbire « Pcatnoiibuls oefliliefcs » « Bniltleus oieicflis des coennoitvns cloietevls ».)</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

## Titre II Dispositions diverses

Article 2.1 - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 9 avr. 2022*

Les esrtrpneies de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au rgaerd de cet accord, aucune dopisstoiin spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent arcocd s'applique dnoc en l'état aux ertriepsnes de moins de 50 salariés.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de fourniture d'équipements techniques et de matériels (IDCC(1)n° 1256).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se retrouver une fois par an pour discuter un bilan du dispositif avec l'aide d'OPCO 2i.

(1) ICDC : idnafiitent de la convention collective.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la législation et réglementation en vigueur.

## Accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; CFDT FNCFB,

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché :

Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de fourniture d'équipements techniques et de matériels du 3 mai 1983.

Le présent accord est un accord de méthode qui a pour objet de définir la finalité, la méthode, le cadre et les moyens alloués aux négociations sociales pour atteindre les objectifs décrits à l'article 2 et garantir les travaux préparés dans les meilleures conditions.

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, et d'un texte social modernisé dans sa forme, afin d'écartier les difficultés d'interprétation, d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

Les parties conviennent également, dans le cadre de cette démarche, d'identifier et négocier les points de la convention collective qu'elles souhaitent faire évoluer en vue de favoriser son attractivité et de la moderniser.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de fourniture d'équipements techniques et de matériels (IDCC(1)n° 1256).

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

## Article - Annexe

(Schémas, textes et tableaux non reproduits, en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Buletin des décisions collectives ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2022003\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022003_0000_0008.pdf/BOCC)

Les négociations menées dans le cadre de cette démarche visent à parvenir à un équilibre d'ensemble.

Elles conviennent, toutefois, que les « circonstances » de la négociation font l'objet d'un travail à part et de sa complexité. Le cadre de cette thématique sera arrêté dans le cadre de l'agenda social 2024.

Il est d'ores et déjà convenu que le groupe de travail projet révision visé à l'article 3 du présent accord sera amené à travailler sur les « circonstances ».

La conclusion et la mise en œuvre de cet accord de méthode visent à garantir le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener.

Les parties signataires du présent accord décident pour la démarche visée par le présent accord de méthode de constituer le groupe de travail paritaire de travail qui a été constitué en amont, en un groupe de travail paritaire projet révision (GT Projet Révision).

Il est convenu que tous les membres du GT Projet Paritaire Révision ont mandat de leur fédération pour réfléchir, peser ou négocier afin de rendre les objectifs plus précisés en article 2.

Le GT Projet Paritaire Révision comprendra tous les représentants et un suppléant par organisation syndicale de salariés à qui seront adressés l'ensemble des documents et décisions de travail issus du GT Projet Paritaire de Révision.

La délégation de la FEDENE sera composée de cinq membres maximum.

Le comité FDAIL prouera également intervenir au terrain une équipe de deux personnes maximum selon les besoins.

Sauf période estivale, le GT Projet Paritaire Révision se réunira une fois par mois, le principe d'une réunion pluripartite étant adopté pour faciliter les échanges.

Les parties conviennent que les membres des diverses

délégations nommés et désignées au sien du GT Pejort Patrairie de Révision ne peneuvt être remplacés pndeat ttuoé la durée du présent acorcd aifn d'assurer la pecmnearne des ptiaptaircns et l'effcience des taruavx du GT Porjet Ptriaarie Révision.

Les mermebs des oaoaintrngsis sdialcynes des salariés qui siègent GT Pjroet Ptaririae Révision bénéficient d'une atostiriuaoon d'absence de luer eulpyomer et snot rémunérés.

Ils snoert indemnisés de leurs firas de déplacement, hébergement et de luer rapes sur la bsae de justificatifs, selon les pqrtaieus de l'entreprise.

Par ailleurs, aifn de tneir cptmoe du caractère spécifique et cmpelexoe de la démarche et de ses enjeux, il est cnvoenu qu'à trite etnxnipceoeel et puor le temps itpamri à la démarche, cqhuæ oiotraignasn synacdile puet organiser, dnas la ltmiee d'une journée par réunion paritaire, des réunions deits préparatoires, composées de ses représentants au GT Proejt Piartiare Révision. Les mêmes cinnooidts d'absence autorisée de luer eypumoler et d'indemnisation de leurs faris luer sernot appliquées.

La copiooistmn de cqahuæ délégation saildnyce dreva être communiquée à la FEDENE, ansii que les deats de réunion préparatoire du GT Pejort Révision.

Un cpmtoe rednu synthétique srea dressé en fin de caughé séance. Par exemple, puor l'étape 1, un cpmtoe rendu srea dressé sur la bsae du dnmeccout de taviral de FIDAL.

Le cas échéant, lros de la CPPNI et au monis une fios par an, un piont sur les traavux du GT Porjet de Révision puorra être réalisé.

En vue d'examiner enblmsee les doiinpostsis ceummons aux duex cntnvooneis cetclloievs catégorielles (OETAM/cadres) au crous de l'étape 1 de la démarche précisée ci-dessous, les GT Poejrt Pritiraeas Révision OATEM et cedras se réuniront simultanément (titres Ier et II des cinootvnens collectives).

Le peorjt d'accord qui résultera de l'ensemble du trivaal de révision réalisé par le GT Prejot de Révision srea suimos à l'avis de la CPPNI.

**Article 4 - Étapes de la révision**  
*En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024*

Les preitas s'accordent puor civneonr que les taaurvx riftaels à la révision de la conotvnein ceoliltvce nailotane seornt menés en peuulsirs étapes aifn de ptetrerme aux ptraes de dsoipesr du tepms nécessaire à la réflexion :

? une première étape consacrée à la sioltpfcimian et la msie en conformité à la Loi des donpstsoiis cletlenneivnoons qui snot crinetoars aux diisionostps impératives du cdoe du trvaail (travail technique).

Plus précisément, le tvaaril effectué vsie à spuiprmer les donosiptiss non coeofnrms à la loi, obsolètes ou rnetaeodds au rgaerd des évolutions légales et réglementaires, snas aptrepor de mnfditaicois sur le fnod ;

? une deuxième étape consacrée à l'évolution de la ctnoenivon collective, au cours de luqlalee srea identifié ce qui n'entre pas dnas la simlpe msie en conformité à la loi, et dvenat farie l'objet de réflexions, diisncousss ou de négociations.

En tnat que de besoin, les réunions du ceneaidlrr de la première étape pnorruot intégrer des pitnos realitfs à l'étape 2.

Afin de fialctier le taarvil d'analyse de cnhcaue des délégations, les échanges de dtcoemns donrvet reecpster un délai de trsmisossainn a mimnia de 7 juras caandileers aanvt cqaue réunion.

**Article 5 - Calendrier prévisionnel**  
*En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024*

Le claeirendr srea complété et le cas échéant amendé au fil des réunions du GT Pjort Révision.

Mercredi 13 mars	10?h ? 12?h?30 13?h?30 ? 16?h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
------------------	----------------------------------	--

Mercredi 10 avril	10?h ? 12?h?30 13?h?30 ? 16?h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 15 mai	10 h ? 12?h?30 13?h?30 ? 16?h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 12 juin	10?h ? 12?h?30 13?h?30 ? 16?h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Jeudi 26 septembre	10?h ? 12?h?30 13?h?30 ? 16?h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Jeudi 31 octobre	10?h ? 12?h?30 13?h?30 ? 16?h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 27 novembre	10?h ? 12?h?30 13?h?30 ? 16?h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 11 décembre	10?h ? 12?h?30 13?h?30 ? 16?h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN

**Article 6 - Durée, date d'effet et révision**  
*En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024*

Le présent aroccd est cnlocu jusqu'au 31 décembre 2024.

Il enrtera en atpappcilion à cepmotr de sa dtae de signature.

Il puorra être révisé dnas les cidnotions de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Il prroua également être ridnouect en ftcoionn de l'avancée des travaux. Les priiraetnes scuiaox réaliseront un piont sur cette avancée le mios qui précède son échéance puor eigsevnar la cooinlscun d'un annavet au présent accord.

**Article 7 - Dépôt**  
*En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024*

Le présent acorcd sera, conformément aux dipitnsooiss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux osotrnanaiigs snliyaedcs représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sicreevs ctneruax du ministère chargé du tviaral et auprès du secrétariat gfrfee du coisnel de prud'hommes de Prias dnas les cnoodntis définies par les aetclris L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

**Article - Préambule**

*En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024*

La ceitovnonn cceoilvtve natnialoe des cadres, ingénieurs et assimilés des epeesnrtris de gtesoin d'équipements termiquhes et de caialittomis a été cncloue le 3 mai 1983.

D'année en année, elle s'est echiinre de nelllovus dispositions.

Aujourd'hui, les nurbemox ardcocs veuns compléter la cioetonvnn citlolvece noailatne condissent à des répétitions, à des disparités de vocabulaire.

Subsistent également dnas le texte de la cionnteovn des dinspotisios dveneeus non cmoefnors à la loi ou obsolètes du fiat des évolutions législatives, réglementaires.

Par ailleurs, la brnchae se diot de répondre à cenratis eeuinx et crtniaees spécificités.

De par lures activités, les salariés et eespirnters du seuteocr snot au c?ur de la taistonirn énergétique en réalisant la maintenance, l'exploitation d'équipements et d'infrastructures énergétiques de

cfguhfaae et de rafraîchissement asni que l'exploitation de réseaux pilucbs et privés de calehur et la vtriolsaiaon énergétique des déchets.

La branche est également composée et d'une majorité

## Avenant du 3 octobre 2024 à l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Constitution du groupe de travail paritaire projet révision – fonctionnement et moyens

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2024*

L'article 3 slupite que « Le GT Pejrot Pratiarie Révision cpnmerod trios teiurtilas et un suppléant par orsoatiaignn sialdcnye de salariés à qui senrot adressés l'ensemble des pdiontrcous et dcoctumnes de traavil issus du GT Pjoret Praiiatre de Révision ».

L'accord ne prévoyant pas la piiroiatctapn des suppléants aux réunions, il est ajouté à l'article 3 la précision svuiante :  
« Le suppléant ne siège qu'en l'absence d'un titulaire. »

Par ailleurs, l'article sulipte également que « Le cebinat FAIDL prorua également itnneivrer au tarervs une équipe de duex poenrness muamxim seoln les boeinss ».

Ce parargpahe est remplacé cmroe siut :

« Le ceanbit FIADL itniednrreva en réunion au treavrs une équipe de duex psnroeens maximum, une fios par tmiretrse civil pdaennt tuote la durée de l'étape 1.

La dtae d'intervention srea arrêtée en réunion par le guopre de travail. Le celnrdeiar srea tanrsmis au cinbaet FIDAL. »

d'entreprises de pittee tlalie dnot l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces circonstances, les paeirrntaes sciaoux se doveint de pirudroe des teetxs cenoenntvinlos de qualité.

Article 2 - Durée, date d'effet et révision  
*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2024*

Le présent avenat etrnea en acitaopilpn à cmpoter de sa dtae de signature.

Article 3 - Dépôt  
*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2024*

Le présent anvnaet sera, conformément aux diosostinips de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux otsigarmonias selcdaynis représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des screievs cntaruex du ministère chargé du tivaarl et auprès du secrétariat-greffe du csneoil de prud'hommes de Piras dnas les coidtnoins définies par les areictls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2024*

Les peiraatnres sauocix soeahutint préciser le fneenictnmonot du grpuoe de tiraval prtiraiae mis en palce dnas le cdrae de la révision de la cnoinoevtn collective.

C'est dnas cet oijbectf qu'elles miiendoft l'article 3 de l'accord de méthode rtielaf à la ciotttusion du gpuore de traavil pirtaarie projet révision ? fneecnmientonot et moyens.

# TEXTES SALAIRES

## Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	FG3E.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements techniques et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

La valeur du point est portée à 33,60 € au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Article 3 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées, pour l'année 2009, à :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
60	24 796,80
68	28 103,04
75	30 996,00
80	33 062,40
90	37 195,20
95	39 261,60
105	43 394,40
115	47 527,20
120	49 593,60
140	57 859,20
160	66 124,80
180	74 390,40

Article 4 - Egalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

## Accord du 26 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FEDENE,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La FTCME CFC ; Le SCNH CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les signataires du présent accord, soucieux de s'inscrire dans le cadre de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006, ont pris en considération les éléments suivants : le principe de parité de salaire établi sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Ce rapport daté de septembre 2008, qui résulte d'une enquête effectuée au sein d'entreprises représentant une très large majorité des salariés du secteur d'activité concerné, a permis de recueillir pour les femmes, d'une part, et pour les hommes, d'autre part, un ensemble de données portant sur les rémunérations annuelles versées en 2007 par niveau ou coefficient hiérarchiques et par nature de contrat de travail ainsi que sur d'autres éléments (formation, promotions) éventuellement susceptibles de concourir à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conscients qu'ils ont pour mission de définir et de promouvoir les mesures permettant de réduire les inégalités salariales avant le 31 décembre 2010, les signataires du présent accord s'engagent à approfondir l'analyse de situations existantes en évidence par ledit rapport, à agir en sorte que les inégalités avérées disparaissent et à en faire l'objet freoml lors de l'examen du rapport qui sera présenté à l'occasion de la négociation sur les salaires minima de branche en 2010.

Article 5

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne peuvent déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 6

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée tous les autres patrons signataires.

Article 7

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cteee naicotoiiftn sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 8

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Les formalités de dépôt sont effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006, en vue d'extension.

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements techniques et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

La valeur du point est portée à 35,80 € au 1er juillet 2014.

Article 3 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles

gnrtaeais snot portées à :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération malmiine annuelle
60	26 420
68	29 943
75	33 025
80	35 227
90	39 631
95	41 832
105	46 236
115	50 639
120	52 841
140	61 648
160	70 454
180	79 261

Article 4 - Egalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

## Accord du 7 octobre 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Signataires	
Patrons signataires	La FEDENE,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La CTME CTFC ; Le SCNH CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent accord est appliqué aux salariés qui relèvent de la catégorie professionnelle des cadres, ingénieurs et assimilés des équipements d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

La valeur du point est portée à 36,09 € au 1er septembre 2015.

Article 3 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
60	26 634
68	30 186
75	33 293
80	35 513
90	39 952

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Constitution relative aux cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue à favoriser la mixité des emplois. C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires chaque année.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2014.

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fixe également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

95	42 171
105	46 610
115	51 049
120	53 269
140	62 147
160	71 025
180	79 903

Article 4 - Egalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Constitution relative aux cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue à favoriser la mixité des emplois. C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires chaque année. Cette analyse comprendra les 3 années précédentes sera présentée avant le 1er juillet de chaque année.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er septembre 2015.

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fixe également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Accord du 30 juin 2016 relatif aux

# rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2016

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE
Syndicats signataires	FNCB CFDT SNCH CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la catégorie professionnelle des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de fabrication d'équipements techniques et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

La valeur du point est portée à 36,38 € au 1er juillet 2016.

Article 3 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles  
garanties  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
60	26 848
68	30 428
75	33 561
80	35 798
90	40 273

# Accord du 20 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er septembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE
Syndicats signataires	CFDT confédération bois SNCH CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la catégorie professionnelle des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de fabrication d'équipements techniques et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La valeur du point est portée à 36,74 € au 1er septembre 2017.

Article 3 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles  
garanties  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

95	42 510
105	46 985
115	51 460
120	53 697
140	62 646
160	71 596
180	80 545

Article 4 - Egalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Constitution. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la garantie de l'égalité professionnelle et contribue à l'équilibre de la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de l'égalité professionnelle de l'ouverture des négociations sur les salaires chaque année. Cette analyse comparera les 3 années précédentes sera présentée avant le 1er juillet de chaque année.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er juillet 2016.

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services régionaux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
60	27 114
68	30 729
75	33 893
80	36 152
90	40 671
95	42 931
105	47 450
115	51 969
120	54 228
140	63 266
160	72 304
180	81 342

Article 4 - Egalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Constitution. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la garantie de l'égalité professionnelle et contribue à l'équilibre de la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires

ernte les femems et les hmeoms est réalisée à tervars le rproat aennul de bhancre lros de l'ouverture des négociations sur les saeirals cvonnenntleios cuaqhe année.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dsitiopiosns du présent arcocd pneernnt efeit le 1er sepbrtme 2017.

Article 6 - Dépôt et publicité

## Accord du 6 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2018

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; CFDT FNCSB,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent accrd est aiplplbae aux salariés qui relèvent de la cninovteon ctllovicee nanaoilte des cadres, ingénieurs et assimilés des enerrsetips de geiston d'équipements tiemqhrus et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

La vuaelr du pinot est portée à 37,29 ? au 1er juiellt 2018.

Article 3 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les rémunérations miaelinms aeunnells profsnneilleoss gantieras snot portées à :

Coefficient	Rémunération maimilne annuelle
60	27 520 ?
68	31 189 ?
75	34 400 ?
80	36 693 ?
90	41 280 ?
95	43 573 ?
105	48 160 ?
115	52 747 ?
120	55 040 ?
140	64 213 ?
160	73 387 ?

## Accord du 5 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2019

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent aorccd sera, conformément aux dsposointiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oiaaonisnrgts siedlnycas représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des scireeys ceunratx du ministère chargé du taiavr et auprès du secrétariat-greffe du cniseol de prud'hommes de Prais dnas les cidoiontns définies par les arcliets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Il frea également l'objet d'une dmadnee d'extension dnas les cnodnitois fixées par les airtcels L. 2261-24 et sauvitns du cdoe du travail.

180	82 560 ?
-----	----------

Article 4 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les praetis sataieignrs réaffirmt luer volonté de vior s'appliquer emeficentvft le pnicipre de l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les homems conformément aux diinntisooss de l'article 37 de la cvteiononn cvoticlele cadres. Elels considèrent que le reespct de ce pinprce cnstioute un élément eetssniel de la daqymniue de l'égalité pllnssneifoore et cbnruitoe lemneargt à favesiror la mixité des emplois.

C'est dnas cet otbcjeif qu'une aaynlse de l'évolution des siealras entre les fmemes et les hemmos est réalisée à tavrers le rproat aunnel de bachhre lros de l'ouverture des négociations sur les srelaias cntnoneeolnvis cahque année.

Article 5 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les eeptisrerns de mions de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au raergd de cet accord. Le présent aorccd s'applique dnoc en l'état aux ernetiersps de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Cet arcocd est colcnu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les doipossinits du présent acocrd prenenn eefft le 1er jluieilt 2018.

Article 8 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent acrcod sera, conformément aux doinsipoists de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux onasnigrtaios sayeilcnds représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des seevcris ctinauerx du ministère chargé du tvaair et auprès du secrétariat-greffe du cesoinl de prud'hommes de Prais dnas les ciontodnis définies par les alreicts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Il frea également l'objet d'une dmeande d'extension dnas les conidntios fixées par les atclries L. 2261-24 et sivtauns du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; FNCSB CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent acocrd est aiplclaple aux salariés qui relèvent de la covetinonn ccloleivte naitoanle des cadres, ingénieurs et assimilés des eprnetriess de gsioetn d'équipements thuemiqres

et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La valeur du point est portée à 37,96 ? au 1er juillet 2019.

Article 3 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	28 014
68	31 750
75	35 018
80	37 353
90	42 022
95	44 356
105	49 025
115	53 694
120	56 029
140	65 367
160	74 705
180	84 043

Article 4 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de

## Accord du 9 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2020

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de matériels d'équipements techniques et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

La valeur du point est portée à 38,34 ? au 1er juillet 2020.

Article 3 - Grille de classification  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le coefficient 60 est supprimé et remplacé par le coefficient 63 dans la grille de classification des cadres.

Article 4 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une assise de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapprochement de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires ultérieures de l'année.

Article 5 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2019.

Article 8 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services concernés du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une diffusion d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
63	29 710 ?
68	32 068 ?
75	35 369 ?
80	37 727 ?
90	42 442 ?
95	44 800 ?
105	49 516 ?
115	54 232 ?
120	56 590 ?
140	66 021 ?
160	75 453 ?
180	84 885 ?

Article 5 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Accord du 30 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE, CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de génie d'équipements thermique et de climatisation.

Article 2 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La valeur du point est portée à 38,72 € au 1er juillet 2021.

Article 3 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les rémunérations mensuelles au net des cotisations sociales sont portées à :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
63	30 004
68	32 385
75	35 719
80	38 100
90	42 863
95	45 244
105	50 007
115	54 769
120	57 151
140	66 676
160	76 201
180	85 726

Article 4 - Cadres de « position II »  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Au-delà des critères classés prévus par la grille de coefficients

Article 8 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2020.

Article 9 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

de la convention collective nationale des cadres, la branche itine les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel gainement de position de cadres de « position II » vers « la position III » dont le bénéfice aurait évolué en application de la convention et correspondrait à la suite de son évolution aux conditions de la « position III ».

Article 5 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective des cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la qualité de l'égalité professionnelle et contribue à garantir la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2021.

Article 9 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

# Accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; CFDT FNCFB,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pourcentages de hausse des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 7 %.

Article 3 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La valeur du point est portée à 41,43 ? au 1er juillet 2022.

Article 4 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
63	32 104 ?
68	34 652 ?
75	38 219 ?
80	40 767 ?
90	45 863 ?
95	48 411 ?
105	53 507 ?
115	58 603 ?
120	61 151 ?
140	71 342 ?
160	81 534 ?
180	91 726 ?

Article 5 - Cadres de « position II »

# Accord du 5 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	CGT ; CFE-CGC ; FNCFB CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la

Au-delà des critères ci-dessus prévus par la loi de classification de la branche initiale des cadres, la branche initiale des cadres à réaliser un examen sur l'éventuel changement de position professionnelle des cadres de « position II » vers « la position III » dont le coefficient aurait évolué en application de la convention et correspondrait à la suite de son évolution aux échelons de la « position III ».

Article 6 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les parties s'engagent à réaffirmer leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective des cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la garantie de l'égalité professionnelle et contribue à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires convenus l'année.

Article 7 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2022.

Article 10 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat général du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

concernant les cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les pourcentages de hausse des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 6,5 %.

Article 3 - Valeur du point  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La valeur du point est portée à 44,12 ? au 1er juillet 2023.

#### Article 4 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
63	34 189 ?
68	36 902 ?
75	40 701 ?
80	43 414 ?
90	48 841 ?
95	51 554 ?
105	56 981 ?
115	62 408 ?
120	65 121 ?
140	75 975 ?
160	86 828 ?
180	97 682 ?

#### Article 5 - Cadres de « position II »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Au-delà des critères catégoriels prévus par la grille de classification de la convention collective nationale des cadres, la branche iatue les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel caractère de positionnement des cadres de « position II » vers « la position III » dont le caractère a évolué en fonction de la convention et conformément à la suite de son évolution aux différents stades de la « position III ».

#### Article 6 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les entreprises réaffirment leur volonté de voir s'appliquer pleinement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de

## Accord du 21 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	CFE-CGC,

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements techniques et de climatisation.

#### Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises conviennent de réviser les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2 %.

#### Article 3 - Valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La valeur du point est portée à 45 ? au 1er juillet 2024.

#### Article 4 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

l'article 37 de la convention collective des cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la garantie de l'égalité professionnelle et contribuent à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires chaque année.

#### Article 7 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 8 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 9 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2023.

#### Article 10 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services canaux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat général de l'Institut national de la statistique et des études économiques définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une diffusion d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le coefficient 63 est porté à 64.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
64	35 424 ?
68	37 638 ?
75	41 513 ?
80	44 280 ?
90	49 815 ?
95	52 583 ?
105	58 118 ?
115	63 653 ?
120	66 420 ?
140	77 490 ?
160	88 560 ?
180	99 630 ?

#### Article 5 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises réaffirment leur volonté de voir s'appliquer

efetmivefecnt le pprciine de l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hmomes conformément aux dipsiooinsts de l'article 37 de la cvnniooten ccvlioette cadres. Elles considèrent que le rcspeet de ce ppirncie counstite un élément eesnsitel de la dqinayume de l'égalité pnlnoesosflere et cnuibrote lremanegt à forsveiar la mixité des emplois.

C'est dnas cet ocjitebf qu'une asylane de l'évolution des saealris etrne les fmeems et les heomms est réalisée à tarevrs le rrpoot anunel de bnachre lros de l'ouverture des négociations sur les sialreas cnoievIntoenns chqae année.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les etrespniers de mnios de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au raegrd de cet accord. Le présent aocrd s'applique dnoc en l'état aux erepertsnis de monis de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

## Accord du 18 juillet 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Signataires	
Patrons signataires	FEDENE,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT FNCFB,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aocrd est aallcbbppie aux salariés qui relèvent de la coeivotnnn clicetvloee ntaiolane des cadres, ingénieurs et assimilés des esepeitrns de gosetin d'équipements teqhumreis et de climatisation.

Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

Les prraaitenas soauiex roisrlenveat les rémunérations mnmliaeis allennues peeioissfrlnlnes greitaans (RMAPG) de 1 %.

Article 3 - Valeur du point  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

La vualr du pinot est portée à 45,45 ? au 1er juillet 2025.

Article 4 - Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

Le cefifnioect minmuim est porté à 65. Il repalmce le cfocieneft 64.

Les rémunérations mmialnies alennuels ponlesfloeerirns gataiens snot portées à :

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations memlinais annuelles
65	36 337
68	38 014
75	41 928
80	44 723

Cet aocrd est conclu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les dsitospiions du présent aocrd pennnret eefft le 1er jliult 2024.

Article 9 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aocrd sera, conformément aux dipiinsotoss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oiiiasatnrgos sneiaycdls représentatives.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des svricees ceaurtnx du ministère chargé du tvarail et auprès du secrétariat geffre du coenisl de prud'hommes de Pairs dnas les cnndoioits définies par les aectrls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Il frea également l'objet d'une ddamene d'extension dnas les conioitdns fixées par les airtcles L. 2261-24 et saunivts du cdoe du travail.

90	50 313
95	53 108
105	58 699
115	64 289
120	67 084
140	78 265
160	89 446
180	100 626

Pour rappel, la rémunération mmliaae aunellne psnoelorsnilfe ganiarte (RMAPG) est ontbeue par la miloutpilacitn de la vulaer du pnoit en vgeiur par le cffieoinet hiérarchique de l'emploi défini dnas la csiatfioacsln multipliée par 12,3.

Les pitraes seaigntiars repplneat qu'il ceinvont en fin d'année civile, de coramepr la rémunération alunnee réelle btrue eefvnmnfceeit perçue par le salarié avec la vaelur de la rémunération mliimane aennlule penelinsoorsfle gitnaare de l'année cliive prévu par le présent accord.

La cootnenivn coelltcvie définit les éléments à pdernre en considération puor déterminer la rémunération anenulle réelle bture eneefimefvct perçue par le salarié au curus de l'année cilve puor etffceuer ctete comparaison.

Les parties stgnaraieis raleppent également qu'après cette comaipoarsn et en cas d'insuffisance, la différence srea versée au salarié et sa sttoiaiu proura être régularisée dès le mios de décembre de l'année ciivle et au puls trad avec le peeimant de la rémunération du mios de jainevr de l'année suivante.

Article 5 - Égalité professionnelle  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

Les piartes sneirtgais réaffirment luer volonté de vior s'appliquer evimtecneefft le piipcnre de l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les homems conformément aux dptnisoioiss de l'article 37 de la cointneovn cilvocelte cadres. Eells considèrent que le recespt de ce pnicipre ctsuitone un élément etiensesl de la dqiaumyne de l'égalité pnnroesoifllse et cointrtube lgeanmret à faivoserr la mixité des emplois.

C'est dnas cet ojectbf qu'une alanyse de l'évolution des saierals etrne les fmeems et les hmemos est réalisée à trrvaes le raorppt aneunl de brnache lros de l'ouverture des négociations sur les srealais clntooenvenins chuqae année.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025

Les ereitrsneps de mnois de 50 salariés ne présentant pas de

spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025*

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2025.

Article 9 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2025*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 22 janvier 1987

*En vigueur en date du 3 févr. 1987*

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

Sont ruides obligatoires, puor tuos les eyuormepls et tuos les salariés coripms dnas son cmahp d'application, tel que complété par l'accord du 4 nrvebome 1985, les dsnitpsiiios de :

- la coinonvten ccvoelitle naitlonae des cadres, ingénieurs et assimilés des eerirsenpts de gotisen d'équipements termeuqhs et de ciatiomstlian du 3 mai 1983 ;

- l'accord du 4 nomevbre 1985 partnot délimitation du champ d'application pnesofoseirnl de la coinoventn susvisée en ce qui coenrnce le scteeur de l'incinération des oerruds ménagères complétant son altrice 1er ;

- l'avenant n° 1 du 12 mras 1985 à la ctoioenvnn ctllicvoee susvisée.

L'avant-dernier alinéa du pgrarpahe 20-1 de l'article 20 de la cennivtoon est étendu snas préjudice de l'application de la loi n°

## ARRETE du 11 janvier 1989

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 1989*

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

Sont reuends obligatoires, puor tuos les eplorumeys et tuos les salariés criomps dnas le champ d'application de la ctvoonienn cllitvecoe nolntaaie des cadres, ingénieurs et assimilés des esreetnpirs de gseiots d'équipements temriqueuhs et de cimlotisaatin du 3 mai 1983, les dpinoitisoss de l'accord du 9 sembepte 1988 cloncu dnas le cadre de la coinovetnn ciloctleve niolatnae susvisée, à l'exclusion du paragrahe 39-4 de l'article

## ARRETE du 24 mai 1989

*En vigueur en date du 15 juin 1989*

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

Sont ruendes obligatoires, puor tuos les euoerlpmys et tuos les

## ARRETE du 22 septembre 1989

*En vigueur en date du 3 oct. 1989*

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

## ARRETE du 3 octobre 1989

*En vigueur en date du 11 oct. 1989*

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

## ARRETE du 4 septembre 1990

*En vigueur en date du 13 sept. 1990*

### Airlcte 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les elymoureps et tuos les

## ARRETE du 16 juillet 1991

*En vigueur en date du 28 juil. 1991*

78-49 du 19 jeianvr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le pparagrae 22-2 de l'article 22 de la cvoteninon est étendu suos réserve de l'application des alectirs L. 122-14 et sunitvas du cdoe du taaivrl et les pgerapahras 22-3 et 22-4 suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaievnr 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 jleulit 1984.

Le peiermr alinéa du ppaahrgrae 30-1 de l'article 30 de la ctvenoonin est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

### Article 2

L'extension des efftes et sacnoitns de la cvninteoon cvicletloe susvisée et des tetexs la complétant est fatie à dater de la ptlcbuiioan du présent arrêté puor la durée ratsnet à cirour et aux coidtnnios prévues par ldatie convention.

### Article 3

Le dcietruer des ranioetls du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul officiecl de la République française.

39.

L'article 22 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le prharagape 30-1 de l'article 30 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Le phgrpraae 30-2 de l'article 30 est étendu suos réserve de l'application des acrlites L. 122-24-1 et L. 122-32-12 du cdoe du travail.

Le paaagrrphe 39-3 de l'article 39 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 236-1 du cdoe du travail.

salariés coripms dnas le cmhap d'application de la cveinonton ctllivoiece nltaniaoe des cadres, ingénieurs et assimilés des erteisrpens de getison d'équipements teurqiemhs et de ciisoilmattan du 3 mai 1983, les dtioipsoniss de l'avenant n° 2 du 19 décembre 1988 à la cionovnn cletivolce susvisée.

L'article 22.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 4, du cdoe du travail.

Sont rneudes obligatoires, puor tuos les epleuormys et tuos les salariés compris dnas le cmhap d'application de la conoveitnn cteicolve naaolntie des cadres, ingénieurs et assimilés des ertsrnepeis de geisots d'équipements teuhqimers et de ciatmlliotsn du 3 mai 1983, les dptoisosniis de l'avenant n° 3 du 28 jiuun 1989 à la citnoevnon cilcotleve susvisée.

Sont renudes obligatoires, puor tuos les epyoeumrls et tuos les salariés comirps dnas le cmhap d'application de la cnovtoinen colleivcte noaaitnle des cadres, ingénieurs et assimilés des einsrtereps de gostien d'équipements tremhqmiers et de catiilamtison du 3 mai 1983, les dpoiinitssos de l'accord du 19 aivrl 1989 cloncu dnas le crade de la ctovoninen civelocle susvisée.

salariés ciropms dnas le cahmp d'application de la cennoitovnn ceovtlicle niaotnlae des cadres, ingénieurs et assimilés des espreetirns de gtosien d'équipements trqimeehus et de ctaliismaoin du 3 mai 1983, les dtoosipsinis de l'avenant n° 4 du 25 airvl 1990 à la cvooninetn ctvoelcile susvisée.

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

Sont rdeuens obligatoires, puor tuos les eeplyours et tuos les salariés cprmois dnas le champ d'application de la coveonntin

clileoctve des cadres, ingénieurs et assimilés des eneerrtisps de gtoiesn d'équipements tiemuehqs et de cottismlaaiin du 3 mai

## ARRETE du 6 juillet 1992

*En vigueur en date du 17 juil. 1992*

Article 1<sup>er</sup>

## ARRETE du 27 juillet 1994

*En vigueur en date du 6 août 1994*

Art. 1er

Sont rdenues obligatoires, puor tuos les erumpeylos et tuos les salariés cmopirs dnas le chmap d'application de la coitvonnen cvlectoile nntaaolie des cadres, ingénieurs et assimilés des erinsetpes de gsioten d'équipements trieqmuehs et de cstiimaaoltin du 3 mai 1983, les dsinoiptisos de l'avenant n° 7 du 10 mai 1994 à la ctivnoonen clelicvote susvisée rtaeilf aux salaires.

Art. 2

## ARRETE du 2 mai 1996

*En vigueur en date du 18 mai 1996*

Article 1<sup>er</sup>

Sont redeuns obligatoires, puor tuos les eloymerups et tuos les salariés cmopris dnas le chmap d'application de la cevintnoon cvvleltioe natnoaile des cadres, ingénieurs et assimilés des eisrentpers de gsioetn d'équipements tmieehuqs et de cstiimaaoltin du 3 mai 1983, les dniistopsois de l'avenant n° 8 (Salaires) du 10 jenviar 1996 à la cvoineotnn ctlecvoile nnaoialte susvisée.

Article 2

## ARRETE du 25 octobre 2001

*En vigueur en date du 25 oct. 2001*

Article 1<sup>er</sup>

Sont runedes obligatoires, puor tuos les epoulyrmes et tuos les salariés cmpiors dnas son camhp d'application eannrnt dnas ceuli de la citnovneon cclvtiole noaltniae des ouvriers, employés, tiencienhs et aegtns de maîtrise de l'exploitation d'équipements timuerehqs et de génie cliiamqtue du 7 février 1979 et dnas ceuli de la cevntoionn cvoitclele nolinaate des cadres, ingénieurs et assimilés des epieetnrss de gsteion d'équipements threuqiems et de ciimstiotaaaln du 3 mai 1983, les dnospisitois de l'accord (salaires) du 31 mai 2001 cocnlu dnas le carde des conovnenits ctvileoolcs susvisées, suos réserve des dinsisopoits réglementaires poarntt foaitxn du silraae mnmiium de cinsacorse et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaevnir 2000 rveitlae à

## ARRETE du 4 octobre 2005

*En vigueur en date du 15 oct. 2005*

Article 1<sup>er</sup>

Sont reduens obligatoires, puor tuos les eprlmuyeos et tuos les salariés cipmors dnas le cmahp d'application de la cvoetoninn ctvleccioe nianlotae des ouvriers, employés, tieiccnhshes et agnets de maîtrise de l'exploitation d'équipements thrquiemes et de génie cqaimuilt du 7 février 1979, les dtionsiiosps :

- de l'accord du 16 jiuin 2005 (salaire munimim mnesuel gnaatri et rémunérations manilemis aenlelnus ponlefoislesrnes garanties) clnocu dnas le carde de la civnteonon celvcotlie susvisée ;

- de l'avenant n° 26 du 16 jiuin 2005 (classification des O/ETAM) à la cvneooitnn cilvtleoce susvisée ;

1983, les dptotniisoss de l'avenant n° 5 du 18 avirl 1991 à la cnivntnoeon celcivotle susvisée rielatf aux salaires.

Sont ruednes obligatoires, puor tuos les elepyoums et tuos les salariés comiprs dnas le cahmp d'application de la coovintnen cictelove des cadres, ingénieurs et assimilés des etipresens de geositn d'équipements teerhuimqs et de caimiatsotlin du 3 mai 1983, les dootiispsns de l'avenant n° 6 du 14 avril 1992 à la cenvtnoion coleitclve susvisée rielatf aux salaires.

L'extension des eeffts et santoicns de l'accord susvisé est fitae à detar de la paoulbcitin du présent arrêté puor la durée rtneast à ciuror et aux cndoiions prévues par la cnovtnoein clevoiclte précitée.

Art. 3

Le derueitcr des riltenaos du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl officiel de la République française.

Nota. Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Bllutein oicifefl du ministère, fcusalcie Cnnotevnois cltvoleceis n° 94-23 en dtae du 21 jlielut 1994, dlipbsnioe à la Doeircitn des Jaounrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 36 F.

L'extension des efetfs et soctinnas de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la pibtuolcian du présent arrêté puor la durée rstenat à courir et aux coinditons prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le deitcreur des rnetalois du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul oiciefel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blteulin oiffeicl du ministère, falciusce Cveootinnns colltieevcs n° 96-10 en dtae du 18 arivl 1996, dobislnpie à la Dotierich des Jurounux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 43 F.

la réduction négociée du tepms de travail.

Article 2

L'extension des efetfs et scatnoins de l'accord susvisé est ftiae à dater de la pultabiicon du présent arrêté puor la durée rsenatt à ciuror et aux ciointodns prévues par lidet accord.

Article 3

Le deciteurr des rotalnies du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol ociffiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bleliutn oeifficl du ministère, fuclcasie Cnonnoivtes cveceiloits n° 2001/25 en dtae du 24 juelilt 2001, dlpboiinsse à la Doticrein des Juoranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,01 Euro.

- de l'avenant n° 27 du 16 jiuin 2005 (notice à l'usage des eernpiters ; oigntioarasn de la cicssfatiolian et cesamnlest des emplois) à la citeonovnn celvtoclie susvisée ;

- de l'avenant n° 28 du 16 jiuin 2005 (rémunérations et dersievs piremns et indemnités) à la cteovnnoin cetoilvlce susvisée.

Article 2

L'extension des etfefts et snnotacs de l'accord et des aatenns susvisés est ftiae à daetr de la puiblaoctn du présent arrêté puor la durée ranstet à criour et aux conodniits prévues par letsdis textes.

Article 3

Le dtceeur des rlienatos du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officielle* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord et des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convoqués consécutivement

n° 2005/27, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

## ARRETE du 9 novembre 2005

*En vigueur en date du 18 nov. 2005*

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

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2005, relatif à diverses primes et indemnités, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convoqués consécutivement n° 2005/27, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 4 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256)

JORF n°0286 du 11 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 23 mars 2018 relatif à la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

L'article 4.2.4 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le

## cadre de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256)

JORF n°0044 du 21 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 6 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnels garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256)

JORF n°0190 du 17 août 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 1er avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256)

JORF n°0086 du 8 avril 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, les stipulations de l'accord du 5 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256)

JORF n°0036 du 11 février 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, les stipulations de l'accord du 9 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

